

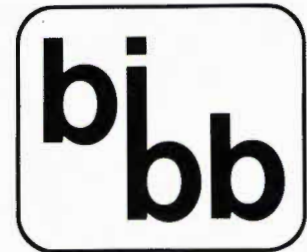
A 6835 F

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

Postvertriebsstück – Gebühr bezahlt

Beuth Verlag GmbH

Burggrafenstraße 6, 1000 Berlin 30



Berufsbildung

in Wissenschaft und Praxis

5 Oktober 1988

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
(Bibliographische Abkürzung BWP)
— vormals Zeitschrift für Berufsbildungsfor-
schung —

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
— Der Generalsekretär —
Hermann Schmidt
Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31 und
Friesdorfer Straße 151, 5300 Bonn 2

Redaktion

Henning Bau (verantwortlich)
Monika Mietzner (Redaktionsassistentin)
Telefon (030) 86 83-2 40 oder 86 83-2 39
Beratendes Redaktionsgremium:
Richard von Bardeleben; Hilde Biehler-Baudisch;
Bent Paulsen; Fred Steuerwald; Ilona Zeuch-
Wiese

Redaktion „thema: berufsbildung“:

Henning Bau
Tel.: (030) 86 83-240

Layout und Schaubild-Design

„thema: berufsbildung“: B. Essmann

Die mit Namen gekennzeichneten Beiträge geben
die Meinung des Verfassers und nicht unbedingt
die des Herausgebers oder der Redaktion wieder.
Manuskripte gelten erst nach ausdrücklicher Be-
stätigung der Redaktion als angenommen; unver-
langt eingesandte Rezensionsexemplare können
nicht zurückgeschickt werden.

Verlag

Beuth Verlag GmbH,
Burggrafenstraße 6, 1000 Berlin 30

Erscheinungsweise

zweimonatlich (beginnend Ende Februar)
im Umfang von durchschnittlich 32 Seiten.

Bezugspreise

Einzelheft DM 10,-, Jahresabonnement DM 38,-,
Studentenabonnement DM 24,-,
bei halbjährlicher Kündigung wird der Einzel-
preis berechnet;
im Ausland DM 46,-,
zuzüglich Versandkosten bei allen Bezugspreisen

Kündigung

Die Kündigung kann zum 30. Juni und 31. De-
zember eines Jahres erfolgen, wobei die
schriftliche Mitteilung hierüber bis zum 31. März
bzw. 30. September beim Herausgeber einge-
gangen sein muß.

Copyright

Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Bei-
träge sind urheberrechtlich geschützt. Alle
Rechte, auch die des Nachdruckes der fotome-
chanischen Wiedergabe und der Übersetzung
bleiben vorbehalten.

Druck

Oskar Zach GmbH & Co. KG
Druckwerkstätten
Babelsberger Straße 40/41 · 1000 Berlin 31
ISSN 0341 -45 15

INHALT

Editorial 141

Manfred Becker

Zur Umsetzung der neuen Elektro- und Metallberufe in die
betriebliche Ausbildungspraxis 141

Hilde Biehler-Baudisch

Programmierer/in im Blaumann 147

Stefan Hertel / Rainer Scheuer

Einführung der neuen Ausbildungsordnung Kaufmann/Kauffrau im
Einzelhandel in die betriebliche Praxis 151

Silvia Schlegel / Jörg Weber

Neue Kooperationsformen zwischen Trägern des Benachteiligten-
programms und Klein- und Mittelbetrieben im Metallbereich vor
dem Hintergrund der Neuordnung 154

Astrid Bleck-Klatt / Ursula Rettke / Gerd-Joachim Fenger

Probleme der Umsetzung der Neuordnungen in Klein- und
Mittelbetrieben — ein Modellversuch zur Entwicklung eines
betriebsorientierten Beratungs- und Weiterbildungsprogrammes 158

Bernhard Buck / Ingeborg Weilnböck

Beratung und Verkauf im Einzelhandel 162

UMSCHAU

Anna Knoll / Joachim Bent

Deutsch-englisches Modellprojekt von ARBEIT und LEBEN
(Bielefeld) und Lancashire Enterprises Limited (Preston):
Berufliche Bildung im Bereich neuer Technologien im
europäischen Austausch 166

ZUR DISKUSSION

Friedhelm Franz

Berufliche Qualifizierung als Instrument der Wirtschaftsförderung 170

MODELLVERSUCHE

Peter Dehnbostel / Gotthard Graß

Zwischenbetrieblicher Weiterbildungsverbund 172

REZENSIONEN

174

„BWP wird regelmäßig im ‚Sozialwissenschaftlichen Literaturinformationssystem
SOLIS‘ des Informationszentrums Sozialwissenschaften, 5300 Bonn, und in den
vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebenen ‚Literaturinformationen
zur beruflichen Bildung‘, erfaßt“.

Die Anschriften und Autoren des Heftes finden Sie auf der Seite 169.

Hinweise: Dieser Ausgabe liegen drei Beilagen bei:

Erstens das Jahresinhaltsverzeichnis 1987 mit Sachregister. Zweitens eine Informa-
tion zur Neuerscheinung aus dem BIBB „Berufsbildung und Industrie“. Drittens
eine Übersicht über den Forschungsbericht „Jugendliche ohne Arbeit“ (einschl.
einer Bildergeschichte „Hauptsache Arbeit?“).

Die letzten beiden Beilagen liegen nur teilweise bei und können nicht nachbestellt
werden.

Neuordnungen erfordern vielseitige und umfangreiche Umstellung der Berufsausbildung

Erfahrungen mit der Umsetzung neu geordneter Ausbildungsberufe in die betriebliche Praxis sind der thematische Schwerpunkt dieser BWP. Die Auswirkungen der Neuordnungen auf die betriebliche Ausbildungspraxis, insbesondere auf die Vermittlung neuer **Ausbildungsinhalte**, auf die Entwicklung neuer **Ausbildungsmethoden** und didaktischer Konzepte, auf die Qualifizierung des **Ausbildungspersonals** sowie auf die Entwicklung und Erprobung neuer **Ausbildungsmittel**, sind die zentralen Fragestellungen, unter denen die Autoren dieses Thema behandeln.

Die hier zusammengetragenen Erfahrungen haben die Autoren aus ihrer Tätigkeit in Ausbildungsbetrieben, Bildungseinrichtungen, Modellversuchen und Forschungseinrichtungen gewonnen. Die Beiträge bereiten damit den vom Bundesinstitut für Berufsbildung geplanten Kongreß '88 „Neue Berufe – Neue Qualifikationen“ (7.–9. Dezember 1988, ICC Berlin) mit vor, über dessen Ergebnisse BWP und „Lernfeld Betrieb“ Anfang 1989 in einem gemeinsamen Sonderheft berichten werden.

- Die Entwicklung neuer **Ausbildungsmethoden** und ihre theoretische Ableitung sind Gegenstand des Beitrags von MANFRED BECKER. Die berufspädagogische Umsetzung der Neuordnungsziele im Metall- und Elektrobereich, ihre innere und äußere Schlüssigkeit sowie die Handlungsorientierung als didaktische Grundlage der Neuordnung sind die zentralen Themen des 1987 an der Johannes-Gutenberg-Universität gehaltenen Habilitationsvortrags, den BWP hier, in leicht gekürzter Fassung, veröffentlicht.
- Vor dem Hintergrund der neu geordneten industriellen Metallberufe befaßt sich HILDE BIEHLER-BAUDISCH in ihrem Beitrag mit der Frage, welche neuen **Ausbildungsinhalte** sich – insbesondere in der Ausbildung in der CNC-Technik – ergeben und wie sich diese Qualifikationen vermitteln lassen. Die aus der Handhabung computergesteuerter Maschinen ableitbaren Lernziele werden beschrieben und daraufhin geprüft, ob und wie sie sich in den neuen Ausbildungsordnungen realisieren lassen.
- Mit der Umsetzung von Neuordnungen in **Ausbildungskonzepte** befassen sich auch STEFAN HERTEL und RAINER SCHEUER in ihrem Beitrag. Sie beschreiben ausführlich die im Zuge der Neuordnung Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel entwickelte Ausbildungskonzeption der Karstadt AG, ihren methodischen Aufbau und die didaktischen Instrumente.
- Neue Kooperationsformen zwischen außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen und Klein- und Mittelbetrieben in der Folge der Neuordnung der industriellen Metallberufe sind – neben anderen Aspekten der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher – Thema eines Modellversuches, über den SILVIA SCHLEGEL und JÖRG WEBER berichten. Konzeption, Zielsetzung und Zielgruppe des 1987 begonnenen Modellversuches werden beschrieben, wobei auf die bei der **Neugestaltung der Ausbildung** auftretenden Schwierigkeiten und Lösungsansätze besonders eingegangen wird.
- Die fachpädagogische **Beratung und Weiterbildung von Ausbildern** stehen im Mittelpunkt eines Modellversuches, über den der Beitrag von URSULA RETTKE u. a. informiert. Im Rahmen dieses 1987 gestarteten Modellversuches werden in den Bereichen Metall, Elektro, Büro, Wirtschaft und Verwaltung Modelle und Curricula für eine umfassende und gezielte Unterstützung der Ausbildertätigkeit entwickelt. Neben der Konzeption und Zielsetzung des Modellversuches stellen die Autoren auch erste Ergebnisse der betrieblichen Beratung in Ausbildungsfragen dar.
- Mit der Entwicklung neuer **Ausbildungsmittel** für die neu geordnete dreijährige Ausbildung zum Kaufmann bzw. zur Kauffrau im Einzelhandel befassen sich BERNHARD BUCK und INGEBORG WEILNBÖCK. Beratung und Verkauf stellen qualitativ neue Anforderungen dar und bilden einen Ausbildungsschwerpunkt der neuen Ausbildung. Die Autoren berichten ausführlich über die vom Bundesinstitut entwickelten Medien sowie über deren Konzeption und Erprobung.

Hermann Schmidt

Dr. Hermann Schmidt

Manfred Becker

Zur Umsetzung der neuen Elektro- und Metallberufe in die betriebliche Ausbildungspraxis

Berufspädagogische Überlegungen zu generellen Zielen der neu geordneten
industriellen Metall- und Elektroberufe [1]

1 Problemstellung und Struktur der neuen Elektro- und Metallberufe

1.1 Problemstellung

Nachdem die Neuordnungstexte der industriellen Elektro- und Metallberufe im Bundesgesetzblatt [2] veröffentlicht sind, kann und muß die Umsetzung dieses Reformwerkes in die betriebliche Ausbildungspraxis erfolgen.

Von der Berufspädagogik als wirtschaftspädagogische Teildisziplin werden Interpretationshilfen zu neuen und veränderten Zielen der Berufsausbildung, wie sie in den neuen Berufsbildern und Ausbildungsrahmenplänen aufgeführt sind, erwartet. [3] Ebenfalls werden wissenschaftlich begründete methodische Vorschläge und Modelle zur Umsetzung der Ausbildungsinhalte in die betriebliche Ausbildungspraxis erwartet. Da die Neuordnungstexte keinen einzigen methodischen Hinweis enthalten, erwartet

die Praxis von der Wissenschaftsdisziplin Berufspädagogik hier insbesondere Rat und Hilfe.

1.2 Struktur der neuen Elektro- und Metallberufe

Die industriellen Facharbeitertätigkeiten erfordern solide fachliche Befähigung, Methodenkompetenz und soziale Qualifikation. Selbständigkeit bei der Arbeitsausführung, Verantwortung für Qualität und hohe Flexibilität werden als extrafunktionale Qualifikationen in Zukunft verlangt. Die Neuordnung zielt auf die Ausbildung des Generalisten, der gelernt hat, sich bei Bedarf stets neu zu spezialisieren.

Im Elektrobereich lösen vier Grundberufe mit zusammen acht Fachrichtungen die bisherige Stufenausbildung ab. Im Metallbereich sind künftig siebzehn Fachrichtungen, gebündelt in sechs Grundberufen, wählbar. Die Ausbildungsdauer beträgt einheitlich 3 1/2 Jahre. Die Ausbildung ist in eine berufliche Grundbildung von einem Jahr und eine darauf aufbauende berufliche Fachbildung von 2 1/2 Jahren gegliedert.

Die Berufsbezeichnungen wurden vereinheitlicht. Bei den Elektroberufen enden alle Berufsbezeichnungen auf „-elektroniker“, bei den Metallberufen enden alle Berufsbezeichnungen auf „-mechaniker“. In beiden Bereichen enden die zur Berufsbezeichnung gehörenden Fachrichtungen auf „-technik“. Die Berufsbezeichnung in Verbindung mit der Bezeichnung der Fachrichtung kennzeichnet den Einsatzbereich, für den die Berufsausbildung qualifiziert. [4]

2 Innere und äußere Schlüssigkeit ausgewählter Ziele der Neuordnung

Erziehungsziele bezeichnen – wie Brezinka sagt – „eine Norm (oder ein Ideal) für Educanden, . . . , die fordert, daß ein bestimmter Zustand der Persönlichkeit, d. h. eine bestimmte psychische Disposition bzw. ein bestimmtes Dispositionsgefüge“ [5] erreicht sein soll, das der Educand erreichen soll und dessen Erreichung der Erzieher begünstigen soll. Die Entscheidung, welche Ziele zu erreichen sind, ist nicht Gegenstand von Wissenschaft. Ziele werden von Politikern, Bildungspolitikern, den Betrieben und den Auszubildenden selbst gesetzt. Wenn sich Pädagogen an der Formulierung von Lernzielen beteiligen, tun sie dies entweder als Bildungspolitiker oder als Bildungspraktiker bei der Vorbereitung von Unterricht und Unterweisung.

Die Berufspädagogik befaßt sich mit den gesetzten Zielen der Neuordnung mit dem wissenschaftlichen Erkenntnisinteresse, die Ziele zu interpretieren, zu konkretisieren und begründete Angaben ihrer Umsetzbarkeit in der betrieblichen Ausbildungspraxis zu erarbeiten. Es ist für die Ausbildungspraxis ganz konkret festzulegen bzw. festzustellen, welche Verhaltensweisen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten gelernt werden sollen.

Die Berufs- und Wirtschaftspädagogik hat sich bisher zu Zielen der neuen Elektro- und Metallberufe und deren Umsetzungschancen, über kleinere Zeitschriftenartikel hinaus, nicht geäußert. Die Dynamik der industriellen Entwicklung verlangt aber eine berufspädagogische Reflexion und eine erziehungswissenschaftliche Begründung der zur Bewältigung des technischen und sozialen Wandels gesetzten Ausbildungsziele.

Die neuen Ausbildungsordnungen greifen inhaltlich die veränderte Berufs- und Arbeitswelt auf. Die Ausbildungszielsetzung ist darauf gerichtet, die Jugend lernend zu befähigen, Veränderungen in Beruf und Arbeit zu bewirken und zu bewältigen. Insbesondere Informations- und Kommunikationstechniken bewirken große Veränderungen im Anforderungsgefüge der Berufe. [6] Im Vorfeld der Umsetzung der industriellen Metall- und Elektroberufe in die Ausbildungspraxis ist zu klären: Welche Ziele sind neu, wie stehen diese Ziele in Zusammenhang und welche Chancen und Probleme sind bei der Umsetzung in die betriebliche Ausbildungspraxis zu erwarten?

2.1 Zur Schlüssigkeit der Ausbildungsziele

Im folgenden werden zunächst zwei ausgewählte generelle Ziele der Neuordnung diskutiert:

Erstens:

Es ist Ziel der Berufsausbildung, Fertigkeiten und Kenntnisse so zu vermitteln, „daß der Auszubildende im Sinne des § 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt wird“. [7]

Zweitens:

Es ist zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit zu befähigen, „die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt“. [8]

2.1.1 Ausbildungsziel: Befähigung zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit

Wenn zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt werden soll, ist zunächst zu klären, was mit der Forderung „qualifizierte berufliche Tätigkeit“ gemeint ist.

In der Neuordnung der Elektro- und Metallberufe ist der aktuelle Stand der Technik, so wie er jetzt von Facharbeitern zu bewältigen ist, durch Ist-Stands-Analysen aufgearbeitet und festgeschrieben. Vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) wurden über 120 aktuelle betriebliche Ausbildungspläne unterschiedlicher Industriezweige analysiert und sachlogisch in Inhaltsblöcke gegliedert. Der vom BIBB erstellte Beurteilungsbogen hat sich als brauchbare Basis zur Koordination sowohl der 120 Sachverständigen als auch zur Bündelung berufsspezifischer und berufsgruppenspezifischer Inhalte metallgewerblicher Facharbeitertätigkeiten erwiesen. Der Stand der Technik des Jahres 1984 wurde mit diesem Instrument – auf der Grundlage der von den Tarifparteien formulierten Eckdaten [9] – methodisch systematisch und inhaltlich genau ermittelt. Empirische Aufnahmen sind als wissenschaftliches Erkenntnisverfahren unverzichtbar. Allerdings läßt sich mit dieser Methode nur feststellen, was ist, noch nicht hinreichend bestimmen, was sein soll. So kann von „dem Stand der Technik“ nicht ausgegangen werden, weil die technische Entwicklung in den verschiedenen Industriebranchen und Betrieben sachlich und zeitlich unterschiedlich verläuft. Eine erste Schwierigkeit der Bestimmung relevanter Ausbildungsziele tut sich damit auf.

Eine zweite Schwierigkeit ist in der fortschreitenden Entwicklung technischer Erkenntnis und deren Anwendung in der Industrie zu sehen. Viele Produkte, die 1988 verkauft werden, gab es 1980 noch nicht, diejenigen für die Märkte der neunziger Jahre werden gegenwärtig entwickelt. Die Ausbildung soll durch die Ordnungsmittel zweierlei leisten: einerseits verbindliche Vorgaben bereitstellen, andererseits genügend Freiraum zur Aufnahme von Neuerungen bieten.

Diese Dialektik zwischen wünschenswerter Konkretisierung der Arbeitsinhalte, auf deren Bewältigung hin ausgebildet werden soll, ja muß, und notwendiger Offenheit der Ordnungsmittel für fortlaufende Veränderungen, wurde vom Verordnungsgeber gesehen. Noch im Vorfeld der Neuordnung schreibt Göring, als Mitarbeiter des BIBB an der Neuordnung beteiligt: Der Ordnungsrahmen ist flexibel angelegt, so daß sich eine dynamische Entwicklung der Berufsausbildung vollziehen kann.

Die typischen Arbeitsgebiete wurden den neuen Ausbildungsrahmenplänen für jedes Abschlußprofil in sehr allgemeiner Formulierung vorangestellt. So heißt es z. B. in der Beschreibung des Arbeitsgebietes „Industriemechaniker/Industriemechanikerin, Fachrichtung Produktionstechnik“: „Bedienen und Programmieren von Maschinen und Produktionsanlagen. Überwachen des Produktionsablaufs und Sichern der Qualität der Produkte.“ [10] Im Ausbildungsrahmenplan folgt keine inhaltliche Konkretisierung dieses Teilarbeitsgebietes als Anhaltspunkt für die Ausbildungspraxis. Ausbildung als ganz konkretes Handeln vollzieht sich aber an Inhalten, die zielbezogen festgelegt und nachvollziehbar sein müssen. [11]

Da Erziehung stets Freiheit auslösendes Handeln darstellt [12], begegnen sich auch in der Berufsausbildung Freiheit und Determiniertheit stets in beengender und begünstigender Art und Weise. Planen, Durchführen und Kontrollieren sind als Freiheit auslösende Prozesse zu begreifen. Semantische, inhaltliche, organisatorische und methodische Vorarbeiten sind erforderlich, um diesen Prozeß wachsender Selbstverantwortung in der Ausbildung in Gang zu setzen.

Es sei die semantische Leistung hervorgehoben, die z. B. zur Umsetzung des Zieles „Überwachen der Qualität“ in den Betrieben zu leisten ist. Den Qualitätsstandard überwachen, regelmäßiges Prüfen, was sagen diese Worte einem Ausbilder in der Stahlindustrie, was versteht ein elektrotechnischer Betrieb darunter? Versteht jeder Betrieb grundsätzlich etwas anderes, so gerät die Ausbildung zur betrieblichen Zufallsausbildung. Eine enge betriebs- und tätigkeitsbezogene Interpretation dieser Zielsetzung widerspräche der inneren Logik der Verordnungstexte, die verlangen, verwertungsrelevant und handlungsorientiert auszubilden.

Ob das Ziel, „zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit zu befähigen“, erreichbar erscheint, kann ein Blick in die Ausbildungspraxis zeigen. Die Ausbildungspraxis löst derzeit das Ziel, so auszubilden, daß nach Abschluß der Berufsausbildung eine qualifizierte berufliche Tätigkeit aufgenommen werden kann, nicht ein. Technische Neuerungen im Laufe einer 3 1/2-jährigen Ausbildung bewirken, daß die Absolventen der Berufsausbildung nicht selten im unmittelbaren Anschluß an die Berufsausbildung durch intensive fachliche Weiterbildung für die Ausübung einer qualifizierten Tätigkeit „nachgerüstet“ werden müssen.

Es ist als Zwischenergebnis festzuhalten: Das sehr allgemein formulierte Ziel, „zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit zu befähigen“, ist in der Form nicht angreifbar, als Absicht lobenswert, es steht widerspruchsfrei in komplementärem Zusammenhang zu anderen Zielen, z. B. zu dem Ziel, handlungsorientiert auszubilden. Die konkrete Bestimmung des Zielgehalts bereitet dagegen Schwierigkeiten. Interpretiert man das Ziel wortgemäß, dann sind erhebliche Zweifel anzumelden, weil die Berufsausbildung schon bisher – bei niedrigeren Ausbildungsanforderungen und weniger hohen beruflichen Anforderungen – keine umfassende Berufsbefähigung sichern konnte. Steigende Anforderungen an Facharbeiter verstärken die Zweifel.

2.1.2 Ausbildungsziel: Selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren als ganzheitliches Handeln

Ich wende mich dem zweiten allgemeinen Ziel der Neuordnung zu. Die Berufsausbildung in den neuen Berufen hat zur Ausübung einer qualifizierten Tätigkeit zu befähigen, die insbesondere selbständiges

- Planen
- Durchführen und
- Kontrollieren

einschließt.

Einschließen steht für „integriert“ ausbilden. Dieses Ziel ist im Zusammenhang mit der Ausbildung anderer Inhalte prinzipiell mitzuerreichen.

Soll diese Forderung eingelöst werden, dann muß die Berufsausbildung organisatorisch und methodisch erneuert werden. Bisher haben insbesondere Großbetriebe in Lehrgängen ausgebildet, z. B. Grundkenntnisse und Grundfertigkeiten der Drehtechnik in einem achtwöchigen Lehrgang vermittelt. Ein Lehrgang folgte dem anderen, ohne strengen inneren Zusammenhang und ohne Planungs-beteiligung der Auszubildenden. Es plant der Ausbildungsmeister, Auszubildende haben auszuführen, das Ergebnis – oft für die Schrottkiste bestimmt – kontrolliert wieder der Meister.

Selbständig planen, durchführen und kontrollieren verlangt Prozeßautonomie, Entscheidungsfreiheit und Verantwortungsbe-

wußtsein auf der Grundlage solider fachlicher Qualifikation. Flexibilität im Denken und Handeln sind als wichtige extrafunktionale Qualifikation durch lernzentrierte Ausbildungsmethoden zu begünstigen.

Die Berufsausbildung muß über arbeitsplatzrelevante Ausbildungsinhalte hinaus in zwei höhere Flexibilitätsebenen vordringen, und zwar

- Flexibilität durch einzelbetriebsübergreifende Ausbildung
- Flexibilität durch Berücksichtigung von extrafunktionalen Qualifikationen,

die dazu befähigen, einen Beruf selbständig auszuüben, Veränderungen aktiv zu bewirken und Neuerungen zu entwickeln. Die erstgenannte Flexibilitätsstufe erhöht die Verwertbarkeit des erworbenen Arbeitsvermögens. Ein wichtiger beschäftigungsbezogener Aspekt der Berufsausbildung. Die zweitgenannte Flexibilitätsstufe verbessert die personale Autonomie des Facharbeiters. Ein wichtiger personaler Aspekt der Berufsausbildung.

2.2 Leitprinzipien zur methodischen Gestaltung der Berufsausbildung

Als Leitprinzipien zur methodischen Gestaltung der Berufsausbildung lassen sich daraus ableiten: Die Ausbildung ist

- betriebsbezogen und tätigkeitsorientiert
- fachrichtungsbezogen und anwendungsorientiert und darüber hinaus
- handlungsorientiert und persönlichkeitsbildend zu gestalten.

In der Ausbildungspraxis wurden teilweise im Vorgriff auf die Neuordnung neue lernzentrierte Ausbildungskonzepte erarbeitet und eingesetzt. So z. B. bei Daimler Benz/Gaggenau, Ford/Köln, Peine/Salzgitter, Hoesch/Dortmund. Die Umsetzung der neuen Ausbildungsberufe in die Ausbildungspraxis zielt im Kern dieser Konzepte auf das instrumentelle Begünstigen von Handlungskompetenz als durch selbstgesteuertes Lernen erreichte Potentialität der Persönlichkeit.

Im bildungspolitischen Feld entsteht aus dem Ziel der Neuordnung, zu selbständigem Planen, Ausführen und Kontrollieren zu befähigen, ein Konfliktfeld neu, das in den meisten Betrieben und bisher auch aus den meisten Manteltarifverträgen ausgeklammert wurde. Gemeint ist die verbindliche Vorgabe von Ausbildungszielen für den Verhaltensbereich. Mangelnde Operationalisierbarkeit, fehlende Eindeutigkeit bei der Lernzielkontrolle, insgesamt eine Abneigung, Kopfnoten wie im Schulbereich wieder in die Ausbildung einzuführen, sorgten bisher für einen Verzicht, verhaltensorientierte Ziele zu setzen. Dieser Enthaltensamkeit steht nun die Forderung der neuen Verordnungen gegenüber, die instrumentellen Ziele Planen, Durchführen und Kontrollieren in der Zwischen- und Abschlußprüfung nachzuweisen.

Die Neuordnung verlangt, gewissermaßen als Richtziel der Ausbildung, instrumentelle und verhaltenswirksame Ziele wie selbständig planen, ausführen und kontrollieren. In den Ausbildungsrahmenplänen fehlen allerdings Grobziele, die das zu erreichende Verhalten näher beschreiben. So lautet z. B. im Ausbildungsrahmenplan ein Verhaltensziel: „Gegenseitige Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag nennen“. Wer Rechte und Pflichten nennen kann, bekennt sich damit noch nicht automatisch zu tiefer Verantwortung für Ausbildung, Beruf und Betrieb.

Die innere Schlüssigkeit des Neuordnungszieles, „Es ist zu einer qualifizierten Tätigkeit zu befähigen, die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt“, fehlt. Die wenigen in den Neuordnungstexten aufgeführten extrafunktionalen und verhaltensorientierten Ziele sind auf taxonomisch so niedrigem Niveau formuliert, daß kein innerer Zusammenhang zwischen Grobzielen und Feinzielen entsteht.

Die äußere Schlüssigkeit der Ziele im Sinne ihrer Verwirklichungschancen in der Ausbildungspraxis ist ebenfalls als gering einzuschätzen, weil emotionale Überfrachtung und mangelnde Objektivität die Umsetzung erschweren. Allerdings braucht die Industrie zur Handhabung, Wartung, Reparatur und Steuerung ihrer immer

komplizierter werdenden Anlagen den selbständig denkenden, planenden, ausführenden und kontrollierenden Facharbeiter. Deshalb stellen z. B. Automobilunternehmen die Berufsausbildung von der Lehrgangsausbildung auf projekt- und teamorientierte Methoden um. [13]

3 Handlungsorientierung als didaktisches Fundament der Neuordnung

3.1 Handlungsfähigkeit als Ziel der Ausbildung

Eine Schwerpunktaussage der Neuordnung verlangt, die Ausbildung handlungsorientiert als ganzheitliches Ausbildungskonzept zu gestalten. Handlungsorientierte Ausbildung soll über handlungstypische Prüfung in handlungsorientierte Arbeit münden.

Handlungsfähigkeit ist als didaktisches Fundament der Neuordnung auf das jeweilige Abschlußprofil der Berufsausbildung bezogen. Handlungsfähigkeit ist als personale berufliche Potentialität zu verstehen, etwas so oder so zu tun, zu lassen, zu dulden oder nicht zu dulden. Handlungsfähigkeit weitet sich damit über konkretes Situationshandeln hinaus zur Problemlösungsfähigkeit in wechselnden Lebens- und Arbeitssituationen. Personaler Potentialität bedarf es z. B. zur humanen Bewältigung der zunehmend in den Betrieben eingesetzten artifiziellen Potentialität der Computer. Der „und/oder“-verknüpften algorithmischen Potentialität der Steuerungscomputer hochgradig automatisierter Fertigungssysteme kommt ein Instandhaltungsfacharbeiter nur dann auf die Schliche, wenn er gelernt hat, über singuläre „Wenn-dann-Beziehungen“ hinaus in Gesamtzusammenhängen zu denken.

Handlungsfähigkeit heißt, dem Denken in „Wenn-dann-Beziehungen“ die personale Autorität der „Um-zu-Begründung“ aus einsichtigem Lernen überzuordnen. Um-zu-bedingte Handlungsfähigkeit meint verantwortete Auseinandersetzung mit Mitteln zur Erreichung von Zwecken. Dies entspricht der Begriffsfassung von Handeln nach Max Weber [14], das im erzieherischen Sinne Sinnhaftigkeit (Intentionalität) und Selbstbewußtsein (Reflexion) in offener Situationsbewältigung einschließt.

3.2 Handlungstheorie als strukturbildendes didaktisches Modell

Handlungsorientierung als Ziel der Ausbildung bedarf der Handlungstheorie als strukturbildendes didaktisches Modell. Blankertz stellt didaktische Konzeptionen unter die auch für die Umsetzung der neuen Berufe wichtige Forderung, daß mit ihrem Einsatz in Unterricht und Unterweisung junge Menschen dafür zu qualifizieren seien, typische Lebenssituationen zu bewältigen. Die Neuordnung will den Generalisten, der gelernt hat, sich bei Bedarf stets neu zu spezialisieren. Eine enzyklopädisch orientierte Berufspädagogik vermag dies nicht zu leisten. Handlungstypische Reduktion der komplexen Arbeitswelt gelingt durch Vermitteln von Schlüsselqualifikationen.

Didaktische Überlegungen schließen die Frage nach dem Lernort ein. Für die Ausbildung in den neuen Berufen ist von dem Faktum auszugehen, daß nicht alle Qualifikationsprozesse in den typischen Lebenssituationen stattfinden können. Nur zu einem Teil kann eine Reintegration des Lernens in die Arbeit stattfinden und Ausbildung, insbesondere die berufliche Fachbildung, wieder stärker am konkreten Arbeitsplatz erfolgen. Die berufliche Grundbildung wird ebenso wie der Berufsschulunterricht auch zukünftig in künstlich hergestellten Lebenssituationen, in Schule und Lehrwerkstatt, vermittelt werden. Handlungsorientierter Didaktik folgend, werden möglichst viele Elemente aus der späteren Facharbeitertätigkeit als „typisch“ identifiziert und in das Unterweisungsgeschehen und in den Unterricht integriert.

3.3 Handlungsfähigkeit als Berufs- und Lebensvorbereitung

Handlungsorientierung greift aber als didaktisches Konzept über die Tätigkeit des Facharbeiters hinaus und zielt als ganzheitlich personaler Didaktikansatz auf Lebensvorbereitung. Eine bloße Regression der Lerninhalte aus den Facharbeitertätigkeiten

greift zu kurz. Kenntnis der Facharbeitertätigkeiten ist zwar Voraussetzung und Ziel der Berufsausbildung, reicht aber zur Grundlegung einer handlungsorientierten personalistisch ausgerichteten Didaktik nicht aus.

3.3.1 Kriterien der Inhaltsauswahl

Eine umfassende Didaktik der Berufsausbildung hat zur optimalen Bestimmung der zu vermittelnden Lerninhalte einen vierfachen Paradigmawechsel vorzunehmen.

Erstens: Die Analyse der Facharbeitertätigkeit und die ergänzenden Annahmen über Entwicklungsrichtung, Entwicklungsumfang und Entwicklungsintensität bilden als didaktische Grundlage das „Was“ der Vermittlung im engen beruflichen Sinne.

Konkrete Maßnahmen, die sich für die betriebliche Ausbildung ergeben, sind: quantitative und qualitative Personalplanung, Tätigkeitsanalyse (Ist-Stands-Beschreibung, Soll-Festlegung künftiger Tätigkeiten aufgrund technischer und organisatorischer Veränderungen). In periodisch zu aktualisierenden Erhebungen des Personal- und Qualifikationsbedarfs der Betriebsabteilungen erhält die Ausbildungsabteilung Hinweise, welche Ausbildungsschwerpunkte gegenwärtig und künftig benötigt werden. Die Erarbeitung methodisch fundierter und praktisch machbarer Konzepte zur qualitativen Personal- und Qualifikationsplanung hat in den Unternehmen derzeit Priorität.

Aus verändertem Blickwinkel sind dann zweitens die Adressaten der Ausbildung zu befragen, wer sie sind, was sie können und was sie von ihrer Ausbildung und ihrer späteren Arbeit erwarten. Jugendstudien (z. B. von Shell und der Deutschen Bank) belegen ein verändertes Wertebewußtsein der Menschen. Bei Ausbildung und Beruf legen junge Menschen besonderen Wert auf Art und Inhalt ihrer Tätigkeiten, Einkommen bleibt zwar wichtiges Anliegen, steht jedoch deutlich hinter qualitativen Aspekten der Berufs- und Lebensplanung zurück.

In einem dritten Paradigmawechsel muß eine dynamisch orientierte Berufspädagogik das gesellschaftliche Arbeits- und Bildungssystem analysieren, ausbildungsrelevante Bedingungen herausarbeiten und Entwicklungen prognostizieren.

Für die Erreichung der Ziele der neuen Ausbildungsberufe ist es z. B. sehr wichtig festzustellen, ob die Schulabgänger die fachlichen, sozialen und instrumentalischen Eingangsvoraussetzungen erfüllen. Eingangstests bestätigen gegenwärtig ein beachtliches Defizit in Deutsch, Mathematik und angewandter Mathematik. Wenn Ausbildung in Schule und Beruf zunächst Grundlagen komplettieren muß, fehlt wichtige Ausbildungszeit zur Vermittlung der anspruchsvollen Ausbildungsinhalte.

Viertens schließlich — es klingt selbstverständlich — sind die Ordnungsmittel, das jeweilige Berufsbild, der Ausbildungsrahmenplan und deren Umsetzung in die Ausbildungspraxis zu analysieren, zu interpretieren und zu evaluieren. Zu den Forschungsbereichen 1 bis 3 liegen Ergebnisse vor. Es seien nur beispielhaft erwähnt: Kern/Schumann: Das Ende der Arbeitsteilung? [15], Baethge/Overbeck: Die Zukunft der Angestellten [16], Gizycki/Gärtner: Zukunftsaussichten von Berufen. [17] Zum Bereich Neuordnung fehlen die Arbeiten noch weitgehend.

Die Berufspädagogik muß in enger Zusammenarbeit mit der Ausbildungspraxis und dem Bundesinstitut für Berufsbildung die Umsetzung als „permanente Curriculumrevision“ betreiben. Es muß offen diskutiert werden, was an Ausbildungsinhalten in der Praxis umsetzbar ist und was sich nicht verwirklichen läßt.

3.3.2 Methoden der Inhaltsbestimmung

Curriculumforschung und Curriculumrevision bieten die Möglichkeit, als wissenschaftsmethodisches Prinzip für Planung, Durchführung und Evaluierung von Unterricht und Unterweisung, gut geprüfte Aussagen bereitzustellen, auf deren Grundlage sich Handlungsempfehlungen für die Praxis formulieren lassen. Als Wissenschaftsmethode empfiehlt Achtenhagen für die jeweilige Inhaltsauswahl „einen aufgeklärt-pragmatischen Eklektizismus“. Mit der Aufnahme praktischer Erfahrungen und der

Formulierung theoretischer Sätze als wechselseitig Erkenntnis leitende methodische Vorgehen, entfaltet sich nach Achtenhagen eine handlungsorientierte Theorie.

Der mit der Neuordnung verbundene – und in der Umsetzung erst noch zu leistende – Paradigmawechsel bedeutet eine Schwerpunktverlagerung im Denken und im Handeln der Ausbilder und der Auszubildenden. Es ist eine Schwerpunktverlagerung von singulärem Denken und Tun zu ganzheitlichem Denken und Handeln zu leisten.

Die Ausbildung ist begrifflich neu zu fassen; ganzheitliche Qualifikation statt einseitige Fachausbildung, Teamorientierung statt Einzelarbeit, Projektausbildung statt Schrottkastenausbildung, Eigeninitiative statt Anweisung. Damit ist ein erster Aspekt des Paradigmawechsels angezeigt.

Paradigmawechsel verlangt auch eine neue Wahrnehmung des Ausbildungsgeschehens. Die Menschen – Ausbilder und Auszubildende – müssen einander neu wahrnehmen lernen. Partnerschaft statt Patriarchat, Freilassen statt enge Bindung, Mensch statt Ausbilder bzw. Auszubildender.

Auf der Ebene des Denkens – ein weiterer Aspekt des Paradigmawechsels – muß sich ein Wandel vom überwiegend Rationalen zum auch Intuitiven, von der Zergliederung zur Ganzheitlichkeit, vollziehen. So wurde im Gefolge der rational-kybernetischen Pädagogik das Kognitive überbetont, Körperlichkeit und Empfinden vernachlässigt. Ein neues Bewußtsein, das akzeptiert, daß hinter jedem Schraubstock ein Mensch, ein ganzer Mensch mit Herz, Hand und Verstand steht, bewirkt letztlich den erforderlichen Paradigmawechsel.

Vollziehen werden Ausbilder und Auszubildende den Wandel im Denken und im Handeln nur, wenn die Veränderungen es ihnen „wert“ sind. Die Umsetzung ist deshalb eng mit einem Wandel im Wertempfinden der Menschen verbunden. Fragte die lernzielorientierte Pädagogik überwiegend nach dem „um zu ...“ einer Lernhandlung, so fragt eine ganzheitlich orientierte Ausbildung im Sinne der Neuordnung zusätzlich nach dem „wozu ...“ einer Lernhandlung.

Nur wenn Begriffe, Wahrnehmung, Denken und aus verändertem Bewußtsein resultierendes ganzheitliches Handeln stimmen, wird die qualitative Wende, die die Neuordnung verspricht, gelingen.

3.3.3 Von der Vielzahl möglicher zur Bestimmung konkreter Inhalte

Handlung, nach Hofer [18], „eine zielgerichtete Tätigkeit, in der ein Handelnder mit ihm geeignet und akzeptabel erscheinenden Mitteln versucht, einen für ihn befriedigenden Zustand zu erreichen oder zu erhalten“, bedarf zu allererst des Wissens als Grundlage des Entscheidens für diese oder jene Handlung und verlangt die Fähigkeit, mit diesem Wissen zu operieren. Didaktische Umsetzung geschieht mithin als Transformation deskriptiver Sätze (Beschreibungen, Erklärungen, Hypothesen) in präskriptive Sätze, in Handlungsempfehlungen. Diese sachlich und zeitlich gegliedert, in einem Ausbildungsplan zusammengefügt, sind dann in einem zweiten Transformationsschritt mit geeigneten Methoden in Ausbildungshandeln – in Lehren und Lernen – umzusetzen.

Das Ergebnis handlungsorientierten Lernens, eine pädagogisch begründete Handlung, ist nach Bunk und Zedler dann gegeben, „wenn sie spontan und aktiv auf eine Aufgabe respektive auf ein Problem gerichtet ist, im Wahrnehmen die Phänomene differenziert, im Denken und Tun Theorie und Praxis sowie Planung und Ausführung vereinigt, Raum für ein mitverantwortliches Entscheiden läßt und die Selbstprüfung des Ergebnisses ermöglicht“. [19] Bunk und Zedler beziehen ihr Plädoyer für ein aktives Lernen auf die berufliche Bildung allgemein, schließen damit betriebliche und schulische Berufsausbildung und Weiterbildung in ihre Forderung ein, wenn sie den Vorgang des Lehrens und Lernens wie folgt zusammenfassen: „Im Vorgang des Lehrens und Lernens soll der Lernende produktiv denken und aktiv handeln, er soll selbsttätig sein und selbständig lernen“ [20], dann

treffen sie damit exakt die Forderung der Neuordnung. Hinsichtlich der Umsetzung dieser Forderungen sind Zweifel anzumelden.

Erhöhte Flexibilität der Berufsausbildung heißt – aus der Sicht der Wissenschaftsdisziplin Wirtschaftspädagogik – Individualisierung der Lernprozesse. Diese verlangt höheren Ressourceneinsatz, Personal, Einrichtung und Geräte. Nur bei optimaler personaler und sachlicher Ausstattung sind die Ziele der Neuordnung erreichbar.

3.3.4 Ausbildungsziel: Generelle Offenheit der Ausbildung und konkrete Lernzielbestimmung

Die dritte generelle Zielsetzung verlangt bzw. ermöglicht

... die Ausbildung „offen“ an den Ausbildungsgegebenheiten der Betriebe, an deren organisatorischen, sachlichen sowie arbeits- und berufspädagogischen Voraussetzungen zu orientieren.

Diese, zunächst beruhigend klingende Offenheit der Neuordnung, wurde bereits 1978 als ein Leitsatz in die „Eckdaten zur Neuordnung“ aufgenommen.

Die Methodenwahl, die Lernortbestimmung, die Bereitstellung geeigneter Lehr- und Lernmittel, bleibt dem Einfallsreichtum der betrieblichen Ausbilder und ihrer pädagogischen Befähigung überlassen. Auch die allgemeine Bestimmung im § 6, Absatz 1, Berufsbildungsgesetz, gibt keine konkrete Handlungsempfehlung. Wären Ausbildungsmethoden, Inhalte und zeitliche Abfolge vorgegeben, würden viele Betriebe von der Ausbildung ausgegrenzt, weil ihre Ausstattung „dem Standard“ nicht entspräche. Weitgehende Reglementierung schadet der Ausbildung.

Die Erfahrungen mit lernzielorientierter Ausbildung rät zur Zurückhaltung vor allzu detaillierten curricularen Vorgaben. Viele Unternehmen haben das curriculare Prinzip der Vergleichbarkeit von Lernleistungen überzogen. Ein durchziselisiertes System von Lernzielkatalogen, Lernsequenzen, Lehrgängen, Inhaltsfestlegungen und Methodenzwängen ist entstanden. Derartige Einschränkungen der Spontaneität und Kreativität machen die Berufsausbildung unflexibel, lassen nur noch wenig Raum für Initiative, Selbsttätigkeit und Kreativität.

3.3.4.1 Konkurrenz der Ziele Ausbilden und Produzieren

In der Praxis konkurrieren zwei Ziele: das Ausbildungsziel und das Produktionsziel. Es ist im Augenblick eine heftige Expertendiskussion im Gange darüber, wie die Forderungen der neuen Berufsbilder mit den Produktionszielen in Einklang zu bringen sind. Dazu ein Beispiel: In der fachrichtungsbezogenen Ausbildung des Industrieelektronikers wird als Mindestausbildung verlangt: „Wiederinbetriebnehmen von Geräten und automatisierten Produktionseinrichtungen“. Der Ausbildung an automatisierten Produktionseinrichtungen stehen zwei nicht überwindbare Hindernisse entgegen. Arbeiten diese Anlagen störungsfrei, dann fehlt das Problem, es kann nicht ausgebildet werden. Steht die Anlage, dann mangelt es zwar nicht am Problem, jedoch fehlt die Zeit zur Ausbildung. Wiederinbetriebnehmen dominiert als Produktionsziel, Auszubildende werden hinderlich.

3.3.4.2 Optimale Lernortbestimmung

Mit der Umsetzung der Neuordnung stellt sich die Lernortfrage für die Unternehmen neu, für kleinere Unternehmen vielleicht zum ersten Mal. Der hochgradig automatisierte Betrieb wird zunehmend als Lernort ungeeignet. Der Arbeitsplatz im Betrieb bleibt aber nach wie vor Ziel der Berufsausbildung. Auch wenn es an den Grundfesten des dualen Systems zu rütteln droht, kleinere Betriebe bleiben nur dann ausbildungsfähig, wenn sie Teilbereiche überbetrieblich gemeinsam ausbilden. Prinzipiell der späteren betrieblichen Tätigkeit nachgestaltete Ausbildung an Simulatoren, elektronischen Steuerungen, hydraulisch oder pneumatisch arbeitenden Anlagen, kann sehr gut überbetrieblich organisiert und kostengünstig gestaltet werden. Für den Ausbildungserfolg bedeutet es keinen Unterschied, ob eine elektronische Steuerung die Abläufe eines Modells oder die einer konkreten Fertigung koordiniert. Allerdings bleibt der spätere Lerntransfer in die betriebliche Praxis durch systematische Einarbeitung zu leisten.

Synergieeffekte ließen sich in der organisatorischen Verknüpfung von überbetrieblichem Bildungszentrum und Technologiezentrum erreichen. Solche Zentren – evtl. als Institute der Industrie- und Handelskammern geführt – können für die auszubildenden Unternehmen folgende Aufgaben übernehmen:

- Adaption neuer Technologien
- breite Information und Kommunikation
- Erarbeitung von Aus- und Weiterbildungskonzepten
- Entwicklung neuer Methoden und Medien
- Umschlagplatz für neue Ideen und Entwicklungen
- Übernahme der Ausbildung in speziellen Bereichen und Inhalten.

3.3.5 Neuordnung als reformpädagogische Wende

Die Neuordnung der Elektro- und Metallberufe markiert eine reformpädagogische Wende industrieller Berufsausbildung, vergleichbar den von Kerschensteiner, Fischer, Spranger und Litt vorgedachten Reformen in der Zeit zwischen dem Ersten und dem Zweiten Weltkrieg. Diese Bildung ist dann Herausbildung personaler Handlungsfähigkeit, wenn das ganze Sinngeschehen des Menschen, Verstand, Gefühl und Körperlichkeit, als Totalität der Persönlichkeit geformt werden. Den Weg zu aktiv erlangter Bildung, mit individuell möglicher Tiefe und Breite, erreicht in und durch die Arbeit, hat Kerschensteiner in seiner Konzeption der Arbeitsschule dargelegt. [21]

Förderung von Aktivität, Interesse und Selbsttätigkeit in allen Lernvorgängen, im kognitiven, manuell-motorischen und im künstlerischen Bereich, Ermöglichung von praktischer und sozialer Erfahrung, Verbindung von Lernen und Arbeiten, Überwindung des Spezialistentums, sind seit der Reformpädagogik am Beginn dieses Jahrhunderts berufspädagogische Forderungen. Paul Oesterreichs Integration produktiver Arbeit in den Bildungsprozeß und auch die sozialistisch orientierte polytechnische Bildung, könnten bei der methodischen Erneuerung der Berufsausbildung in der Neuordnung der Elektro- und Metallberufe Pate gestanden haben.

„Will die betriebliche Berufsausbildung auf moderne Arbeitsprozesse vorbereiten, dann muß sie sich neu bewerteten Basisqualifikationen zuwenden. Folgende Fragen sind zu beantworten:

- Wie kann man sich neue Kenntnisse selbständig aneignen? (Stichwort: Selbstlernfähigkeit)
- Wie kann man die selbständige Bewältigung von Arbeitsaufgaben lernen?
- Wie lernt man Verantwortungsgefühl?
- Wie vermittelt man Problemlösungsfähigkeit?
- Wie stärkt man Entscheidungskompetenz?
- Wie erhöht man Fähigkeiten zur Mitgestaltung? (Handlungsspielräume erkennen und nutzen“. [22])

Damit sind Fähigkeiten angesprochen, deren Vermittlung bisher noch nicht im Zentrum der Berufsbildung lag. Personale Handlungsfähigkeit der Auszubildenden ist nur durch Bewußtseins- und Verhaltensänderung der Ausbilder zu erreichen. Die Ausbilder müssen den Auszubildenden die Freiräume bieten, die zu Selbsttätigkeit, Eigeninitiative und Verantwortungsübernahme erziehen. Der Ausbilder muß seine Rolle neu finden als Lernberater, als Helfer zur Selbsthilfe. Er muß formale Autorität abgeben an autonome Lerngruppen junger Erwachsener. Ein gewaltiger Prozeß des Umdenkens ist in Gang zu setzen, der ohne intensive sozial-pädagogische, gruppenspezifische und lernorganisatorische Weiterbildung der Ausbilder nicht gelingen wird.

4 Zusammenfassung

Die Ausführungen sollten zeigen, ob mit der Neuordnung der Elektro- und Metallberufe eine allgemeinverständliche klare Zielvorgabe für die Ausbildungspraxis geschaffen wurde. Die Umsetzung steht am Anfang, die erste Etappe ist mit der Verabschie-

dung der Neuordnung beendet. Hermann Schmidt, Generalsekretär des Bundesinstitutes für Berufsbildung, stellt treffend fest: „Vor uns liegt die Umsetzung dieser Ausbildungsordnungen in die Praxis.“ [23]

Die Berufspädagogik als Teildisziplin der Wirtschaftspädagogik hat als angewandte Wissenschaft Handlungshilfen zu erarbeiten:

- Analyse der Facharbeitertätigkeit zur Bestimmung des „was“ der Ausbildung
- Adressatenanalyse zur Bestimmung „wer“ ausgebildet wird
- Umfeldanalyse zur Formulierung begründeter Aussagen „wohin“ auszubilden ist und
- Curriculumanalyse zur Weiterentwicklung der Berufsbilder und Ausbildungsrahmenpläne.

Die berufspädagogischen Forschungsergebnisse müssen Handlungshilfen für die Ausbildungspraxis darstellen, die die Praxis in freier Entscheidung annehmen kann. Die Umsetzung der neuen Elektro- und Metallberufe hat begonnen; gelingt sie, dann ist die Nagelprobe für dieses umfangreiche Reformwerk der Berufsausbildung bestanden.

Anmerkungen

- [1] Habilitationsvortrag im Fachbereich Recht und Wirtschaft der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz (gekürzte Fassung).
- [2] Vgl.: Bundesgesetzblatt, Teil I, 1987, Nr. 6, vom 24. Januar 1987: Verordnung über die Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen (Industrielle Metall-Ausbildungsverordnung – IndMetAusbV) vom 15.1.1987, Seite 274 ff.
- [3] Vgl.: Ausbildungsrahmenpläne für die industriellen Metall- und Elektroberufe; hrsg. vom W. Bertelsmann Verlag Bielefeld 1987.
- [4] Von der Neuordnung ausgeklammert sind die zweijährigen Metallberufe, z. B. der Ausbildungsberuf Teilezurichter bleibt unverändert bestehen.
- [5] BREZINKA, W.: Erziehungsziele, Erziehungsmittel, Erziehungserfolg. Beiträge zu einem System der Erziehungswissenschaft. 2. Aufl., München 1981, Seite 86 f.
- [6] „Schon heute ist jeder achte Ausbildungsberuf in irgendeiner Weise von der Mikroelektronik berührt. Und für 1990 erwartet die vom Bundestag eingesetzte Enquete-Kommission ‚Neue Informations- und Kommunikationstechniken‘, daß rund 70 Prozent der Beschäftigten über gewisse Kenntnisse auf dem Gebiet der Informationsverarbeitung verfügen müssen.“ SPARBERG, Lothar F. W.: Neue Technologien – Wandel in der Bildung. In: IBM Deutschland GmbH (Hrsg.): Technik und Gesellschaft: Strukturwandel – Herausforderung und Chance. Ausgewählte Beiträge aus den IBM-Nachrichten (5), Seite 29 (28–34).
- [7] Berufsfeldbreite Grundbildung, Struktur und Zielsetzung der Berufsausbildung, § 3 Abs. 4 IndMetAusbV und § 3 Abs. 4 IndElektroAusbV.
- [8] Ebenda.
- [9] Mit den „Eckdaten“ verpflichten sich die Sozialpartner, im Jahre 1978 die Neuordnung nach folgenden Zielvorstellungen vorzunehmen: Facharbeiterniveau, Flexibilität, Hauptschulabschluß als Eingangsvoraussetzung, Berücksichtigung der Ausbildungsmöglichkeiten der Ausbildungsbetriebe und Nutzung aller Möglichkeiten der Zusammenfassung von Berufen. Vgl.: GEER, R., und BARTEL, G.: Zur Neuordnung der industriellen Metallberufe. In: Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik. Institut der deutschen Wirtschaft, Nr. 101, Seite 7 f.
- [10] Vgl.: Ausbildungsrahmenplan für die Berufsausbildung zum Industriemechaniker/in Fachrichtung Produktionstechnik, III. Teil, I. d. Nr. 9, Berufliche Fortbildung in den Fachrichtungen. Bundesgesetzblatt Nr. 6, vom 24. Januar 1987, Seite 303.
- [11] Undeterminiertheit und Potentialität stehen als Errungenschaft der Informationstechnik. Die artifizielle Intelligenz eines Computers läßt zahlreiche Anwendungen zu. Trotzdem muß eine handlungsorientierte Berufsausbildung konkret bestimmen, wann, mit welchem Inhalt, unter Nutzung welcher Methoden und Medien wie lange und mit welchem Ziel ausgebildet werden soll. BECKER, M.: Die Emanzipation der Facharbeiter. Auf die betriebliche Personalarbeit kommen neue Aufgaben zu. In: Blick durch die Wirtschaft vom 10.8.87, S. 1.
- [12] Vgl.: BECKER, M.: Funktionen und Inhalte einer auf die Gegebenheiten und Erfordernisse naturwissenschaftlich-technischer Universitäten ausgerichteten Erziehungswissenschaft. In: Jahrbuch der Universität Kaiserslautern, Konzept in Druckvorbereitung, Seite 5 (25 Seiten).

- [13] Vgl.: FISCHER, H. P., MERKEL, H., WALZ, R.: Projektorientierte Fachbildung im Berufsfeld Metall. Ein Gestaltungsansatz der Lernorganisation im Werk Gaggenau der Daimler Benz AG. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 9, Berlin 1982. Vgl.: BECKER, M.: Praxisnahe pädagogische Konzepte. Teil 1: Teamorientierte Berufsausbildung. In: Betriebliche Ausbildungspraxis Heft 192, August 1987, Seite 44 und 45; Teil 2: Systematisches Anlernen. In: Ebenda, Heft 193, Oktober 1987, Seite 56 und 57; Teil 3: Tutorielles Lernen. In: Ebenda, Heft 194, Dezember 1987, Seite 68 und 69. Vgl.: KRÖLL, W., u. a.: Mehr Selbständigkeit und Teamarbeit in der Berufsbildung. Selbststeuerung von Lernprozessen in der Ausbildungspraxis der Ford-Werke AG. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 18, Berlin 1984.
- [14] „Zweckrational handelt, wer sein Handeln nach Zweck, Mitteln und Nebenfolgen orientiert und dahin sowohl die Mittel gegen die Zwecke, wie die Zwecke gegen die Nebenfolgen, wie endlich auch die verschiedenen möglichen Zwecke gegeneinander rational abwägt.“ WEBER, M.: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie, hrsg. von J. Winckelmann. 5. Aufl., Tübingen 1972, Seite 12 f.
- [15] Vgl.: KERN, H. / SCHUMANN, M.: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung. München 1984.
- [16] Vgl.: BAETHGE, M., OVERBECK, H.: Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt 1986.
- [17] Vgl.: GIZYCKI, R. von / GÄRTNER, H.: Zukunftsaussichten von Berufen. Überlegungen, Szenarien und Thesen zur Berufsausbildung. München 1982.
- [18] Vgl.: HOFER, M.: Handlung und Handlungstheorien. In: HANS SCHIEFELE und ANDREAS KRAPP (Hrsg.): Handlexikon zur pädagogischen Psychologie. München 1981, Seite 159 (159–166).
- [19] Vgl.: BUNK, G. P., und ZEDLER, R.: Neue Methoden und Konzepte beruflicher Bildung. In: Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik. Institut der deutschen Wirtschaft, Nr. 114, Seite 8.
- [20] Ebenda.
- [21] Vgl.: KERSCHENSTEINER, G.: Begriff der Arbeitsschule. 15. Aufl., München 1959.
- [22] Vgl.: HOLZ, H.: Entwicklung von Methodenkompetenz durch Leittext- und Projektmethode. In: KARLHEINZ SONNTAG (Hrsg.): Neue Produktionstechniken und qualifizierte Arbeit. Beiträge zur Technik, Arbeitsorganisation, Qualifikation, Personalplanung und -entwicklung in der computerunterstützten Fertigung und Konstruktion. Köln 1985, Seite 188 (188–193).
- [23] Vgl.: SCHMIDT, H.: Ein Beispiel erfolgreicher Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungsforschung und Ausbildungspraxis. In: Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Nr. 123, a.a.O., Seite 24 (18–24).

Hilde Biehler-Baudisch

Programmierer/in im Blaumann?

Welche Qualifikationen sind in der Ausbildung in CNC-Technik zu vermitteln?

Neue Ausbildungsordnung für industrielle Metallberufe

Die Arbeit mit programmgesteuerten Maschinen ist für viele Auszubildende in spanenden und schlosserischen Berufen heute bereits Bestandteil der Ausbildung. Mit der Neuordnung der industriellen Metallberufe wird der Umfang der Ausbildung in der Handhabung von NC- bzw. CNC-Maschinen [1] für die Ausbildungsberufe Industriemechaniker/Industriemechanikerin, Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin und Zerspanungsmechaniker/Zerspanungsmechanikerin festgelegt. Für die klassischen spanenden Berufe, also **Zerspanungsmechaniker/Zerspanungsmechanikerin** in den Fachrichtungen Drehtechnik, Automaten-drehtechnik, Frästechnik und Schleiftechnik sind dabei die umfangreichsten Anforderungen definiert: Erstellen, Eingeben und Optimieren von Programmen sowie Herstellen von Werkstücken auf numerisch gesteuerten Werkzeugmaschinen. Zur Spezifizierung folgt eine Reihe von „Fertigkeiten und Kenntnissen, die unter Einbeziehung selbständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens zu vermitteln sind“ [2], und die vom Erstellen des Bearbeitungsplans über Programmierung und Fehlersuche bis zum Einrichten der Maschine und Durchführung von Probe- und Automatiklauf reichen.

Ableitung von Qualifikationen aus der Ausbildungsordnung

Sehen wir uns diese Fertigkeiten und Kenntnisse genauer an. Sie enthalten eine Fülle von Lernzielen, die zum Teil gar nicht unmittelbar mit NC/CNC-Technik gekoppelt sind und eine Menge fachlicher und fachübergreifender Qualifikationen voraussetzen. Die wichtigsten werden vorab kurz skizziert und anschließend in Zusammenhang mit der Ausbildungsordnung diskutiert.

- **Allgemeine Programmierkenntnisse**, d. h., die Regeln der Programmierung nach DIN 66 025 kennen und anwenden.

- **Weitere steuerungsunabhängige und -spezifische Programmierkenntnisse**, d. h. prinzipielle Kenntnisse der Zyklusprogrammierung, der Unterprogrammtechnik und Parameterübergabe, sowie der jeweiligen steuerungsspezifischen Auslegung. Gelegentlich kommen noch Werkzeug- und Technologiedateien hinzu.
- **Technologische Kenntnisse**: Der Komplex der Werk- und Schneidstoffe, Werkzeuge, Schnittdaten usw. ist zwar bei Auszubildenden im dritten/vierten Ausbildungsjahr als bekannt vorauszusetzen, in Zusammenhang mit CNC-Maschinen ergibt sich aber eine deutliche Verschiebung der Dimensionen und Akzente.
- **Maschinenbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten** sind die Voraussetzung für die qualifizierte Arbeit mit der Maschine, d. h. alle Tätigkeiten vom Einrichten der Maschine, über Fertigung im Automatikbetrieb bis zum Erkennen und Beheben von Fehlern.
- **Informationstechnische Kenntnisse** zum sachgerechten Umgang mit Datenein- und Ausgabegeräten sowie mit Dateien und Datenträgern.
- **Fachübergreifende Qualifikationen**: Abstraktionsvermögen, Fähigkeit, Strukturen zu erkennen und nachzuvollziehen, systematisches und analytisches Denken, Algorithmierung, intellektuelle Mobilität, Transferdenken.

Zur Erläuterung dieser Qualifikationsanforderungen werden im folgenden die entsprechenden Punkte der Ausbildungsordnung unter dem Aspekt „welche Kenntnisse und Fertigkeiten sind erforderlich?“ genauer betrachtet. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Förderung „selbständigen Planens, Durchführens und

Kontrollierens“ primär eine Frage der Methoden (Stichworte Projektarbeiten, Leittexte) ist. Sie zu erörtern, würde den Rahmen dieser Ausführungen sprengen.

Die Ausbildungsordnung sieht im einzelnen vor:

- a) **Programme, insbesondere unter Berücksichtigung von Programmaufbau, Zyklen, Unterprogrammen, Parametern, Bezugspunkten, Koordinatensystemen, Wegbedingungen, Zusatzfunktionen und Codierung erstellen**

Aus dieser Formulierung kann man ableiten, daß es sich um Programme für Werkstücke mit komplexerer Kontur handelt. Um z. B. eine Welle mit einigen Ringnuten zu programmieren, würde kein vernünftiger Mensch Programmierertechniken wie Zyklen, Unterprogramme und Parameterübergabe anwenden. Bei etwas komplizierteren Werkstücken fallen vor der eigentlichen Programmierung mehrere Arbeitsschritte an, die alle ihre spezifischen Qualifikationen voraussetzen: Bezugspunkte festlegen, Werk- und Spannzeuge auswählen, Spannschritte anfertigen, Bearbeitungsplan erstellen und Abfolge der Bearbeitungsschritte festlegen.

Diese Tätigkeiten setzen bei den Lernenden die Vorstellung vom **Maschinenraum** mit den verschiedenen **Bezugspunkten** voraus und verlangen die Beherrschung der mathematischen Hilfsmittel – also kartesische und gegebenenfalls polare Koordinatensysteme sowie Absolut- und Inkrementalmaßnahme. Diese Inhalte fallen zwar mehr in den Bereich Mathematik/Fachrechnen, wurden aber bisher eher am Rande behandelt, da sie für die Arbeit mit konventionellen Maschinen weniger Bedeutung haben. Bei der Einführung in die CNC-Technik ist eine Auffrischung oder Vertiefung der entsprechenden mathematischen Kenntnisse oft unumgänglich.

Werkzeuge und Spannmittel sind zwar aus der Arbeit mit konventionellen Maschinen bekannt, diese Kenntnisse sind aber nicht voll auf CNC-Maschinen übertragbar. Aufgrund der Möglichkeiten dieser Maschinen und der damit verbundenen Weiterentwicklung von Schneidstoffen sind beim CNC-Spannen ganz andere Schnittdaten üblich als bei konventionellen Maschinen. Die Spannungstechnologie und die Zusammenhänge zwischen Vorschub, Schnittgeschwindigkeit und Einfluß der Schneidengeometrie u. ä. haben sich zwar nicht geändert, sind aber in ihrer Ausprägung doch recht verschieden von den Dimensionen, mit denen die Auszubildenden aufgrund ihrer Erfahrung vertraut sind. Ausgehend von der Technologie des konventionellen Spanens sind der Spanvorgang in seiner neuen Qualität zu begreifen und die technologischen Zusammenhänge und Einflüsse in einer veränderten Perspektive zu sehen.

Ein **Bearbeitungsplan** ist ebenfalls – zumindest für die meisten Auszubildenden – im Prinzip nicht neu. Ungewohnt ist aber das Planen der Bearbeitung bis in alle **Einzelheiten** und das genaue Festlegen jedes Bearbeitungsschritts. Ausgehend vom Rohteil müssen in Gedanken alle einzelnen Schritte der Bearbeitung ausgeführt und in eine logische Abfolge gebracht werden, um das Programm daraus abzuleiten. Das Werkstück ist gedanklich fertiggestellt, noch ehe der erste Span fließt. Das ist eine wesentliche Veränderung der Arbeitsweise. Korrekturen und Modifikationen, die sich üblicherweise während der Entstehung der Werkstückkontur ergeben, können nicht in die Bearbeitung einfließen, da diese vorab festliegen muß. Damit ergeben sich erhebliche Anforderungen an planerische Fähigkeiten und Abstraktionsvermögen. Diese vorwiegend planerischen Arbeiten sind unabdingbare Voraussetzung für das eigentliche **Erstellen des Programms**.

Schließlich bedeutet Programmieren einer Bearbeitung, sich von dem Vorgang in begriffliches Modell zu bilden, dieses in alle Einzelheiten zu analysieren und in eine Folge von Arbeitsschritten aufzulösen. Wenn alle Arbeitsschritte so weit festgelegt sind, daß sie zusammengefügt zum gewünschten Ergebnis – der Fertigung des Werkstücks – führen und mit Daten beschrieben werden können, liegt der Algorithmus, der inhaltliche Kern des Programms vor (BRÖDNER, 1986, S. 50). Abstraktes analytisches

Denken und eingehende Kenntnis des Ablaufs der Bearbeitung sind damit wichtige Voraussetzungen für das selbständige Erstellen von Programmen. Das Umsetzen des analytisch aufbereiteten Vorgangs in Daten erfordert dann weniger kreative Denkarbeit, sondern eher Methodenkompetenz der entsprechenden Programmierertechnik, ist also mehr Übungssache.

Aus der Formulierung der Ausbildungsordnung „Berücksichtigung von Wegbedingungen, Zusatzfunktionen und Codierung“ geht hervor, daß unabhängig von steuerungsspezifischen Auslegungen die Programmierung nach **DIN 66 025** als Gegenstand der Ausbildung gesehen wird. Die Aneignung des Grundwissens soll somit auf der Basis des DIN-Codes erfolgen, der bei der aktuellen Steuerungsgeneration bei der Programmierung zum Teil keine Anwendung mehr findet (BÄHR, 1988, MONZ, 1987). [3] In der Ausbildungsordnung wird jedenfalls der Vorgehensweise, die Auszubildenden unmittelbar und ohne Vermittlung von Grundwissen an konkrete Steuerungen heranzuführen, eine Absage erteilt. Unabhängig von Programmierverfahren und -komfort ist das „1 x 1“ der Programmierung, d. h. Wort-, Satz- und Programmaufbau nach DIN 66 025 Gegenstand der Ausbildung.

In dem ausdrücklichen Hinweis auf Zyklen, Unterprogramme und Parameter finden steuerungsspezifische Belange ihre Berücksichtigung. Auch dabei darf nicht das Training an einer bestimmten Steuerung den Lernprozeß bestimmen. Die Vermittlung steuerungsunabhängiger Grundprinzipien ist zentrales Anliegen. Was zur Notwendigkeit herstellernerneutraler Qualifizierung und zur Vermittlung geräteunabhängiger Grundqualifikationen im Bereich der Informationstechnik ausgeführt wird (z. B. HANDELSBLATT, 1987), ist voll auf die CNC-Ausbildung übertragbar. Auch hier ist mit einem Veralten geräte- und herstellerspezifischer Kenntnisse und der Notwendigkeit einer Umstellung auf neue Konzeptionen zu rechnen. Sogar der Wechsel von einer Steuerung zu einer anderen der gleichen Generation ist mit Umdenken verbunden, da anscheinend alle Hersteller von Steuerungen den zweifelhaften Ehrgeiz haben, auch bei annähernd gleichem Funktionsumfang die Handhabung und Programmierweise möglichst unterschiedlich zu gestalten. So wird auch als Ziel der Weiterbildung für Facharbeiter ausdrücklich die Beherrschung unterschiedlicher CNC-Steuerungskonzepte mit unterschiedlichen Programmiermethoden formuliert. Eine Anpassungs- bzw. Bedienerqualifikation nur auf einer CNC-Steuerung wird als unzureichend betrachtet (BLUM, 1987).

Aus diesen Gründen ist eine steuerungsunabhängige Vermittlung der Inhalte und ihre anschließende Übertragung auf eine konkrete Steuerung der günstigste Weg. Die Auszubildenden lernen dabei, Prinzipielles von steuerungsspezifischen Gegebenheiten zu unterscheiden und ihre Kenntnisse mit steuerungsabhängigen Ausprägungen in Einklang zu bringen. Transferfähigkeit wird angesprochen und das spätere Einarbeiten in die Handhabung einer unbekannten Steuerung oder Maschine erheblich erleichtert [4].

b) **Programme eingeben, testen, ändern und optimieren**

Für die **Programmeingabe- und -änderung** sind Kenntnisse des Eingabemodus und Handhabung des Eingabetableaus Voraussetzung. Letzteres ist primär Übungssache, wobei sich Auszubildende auch an unübersichtlichen Eingabefeldern erfahrungsgemäß relativ schnell zurechtfinden. Beim Eingabemodus reicht Routine nicht aus, wenn man sich nicht mit dem Befolgen rezeptartiger Bedienanleitungen für eine bestimmte Steuerung zufrieden geben will. Mit dem wachsenden Funktionsumfang der Steuerungen gewinnen die Kenntnisse und Fertigkeiten für die *Nutzung der Informationstechnik als Anwender* an Bedeutung. Das Beherrschen der Dialogtechnik, Menuesteuerung, Handhabung von Softkeys und Fenstertechnik bei Parametereingaben wird zur Selbstverständlichkeit. Um den Dialog mit dem Steuerungscomputer führen zu können, müssen die Lernenden die Regeln nachvollziehen können, die diesen Dialog strukturell bestimmen.

Sie müssen erkennen, welche Operationen erforderlich sind, um zu gespeicherten Daten zuzugreifen, wie diese zu ändern sind, wie die Aufnahme und Verarbeitung von Daten veranlaßt wird, weshalb Eingaben nicht angenommen werden usw. Die Fähigkeit zum Denken in exakten, eindeutigen Strukturen in Verbindung mit der richtigen Interpretation von Ausgabesignalen und Anzeigen ist in der rechnergestützten Fertigung eine wesentlich wichtigere Qualifikation als das Handling einer bestimmten Steuerung und sollte in der Ausbildung entsprechend berücksichtigt werden.

Um anwendungsbezogene informationstechnische Kenntnisse geht es übrigens noch in einem weiteren Punkt der Ausbildungsordnung, der wegen des inhaltlichen Zusammenhangs hier genannt wird:

c) Datenein- und Ausgabegeräte und Datenträger handhaben

Hierunter fallen neben dem Umgang mit dem Steuerungscomputer noch die Handhabung von Datenausgabegeräten (z. B. Lochstreifendrucker) und externen Programmierplätzen sowie von externen Speichern wie Lochstreifen, Kassetten, Disketten und Festplatten. Wenn es auch äußerst strittig ist, ob ISO- und EIA-Code für Lochstreifen in der Ausbildung in aller Breite vermittelt werden sollen – was häufige Praxis ist –, so ist doch der *qualifizierte Umgang* mit den Geräten und Datenträgern notwendiger Inhalt der Ausbildung.

In Zusammenhang mit Programmeingabe und -änderung nennt die Ausbildungsordnung noch **Testen und Optimieren von Programmen**, in der CNC-Fertigung eine häufige Aufgabe, auch für Facharbeiter/Facharbeiterinnen, die vorwiegend mit Programmen aus der Arbeitsvorbereitung arbeiten und deren Tätigkeitsschwerpunkt nicht in der Werkstattprogrammierung liegt. Die **Programmerprobung** erfolgt auf verschiedenen Ebenen: während oder nach der Eingabe nimmt der Rechner automatisch eine Syntax- und Plausibilitätsprüfung vor, um bestimmte Programmierfehler zu lokalisieren. An der Maschine wird das Programm dann im Testlauf erprobt, wobei häufig keine Werkzeuge oder kein Werkstück gespannt sind. Die Beobachtung des Werkzeugträgers läßt dabei grobe Geometriefehler erkennen, ohne daß es zu Kollisionen oder zu Zerstörung des Werkstücks kommt. Diese Erprobung wird zunehmend durch Bildschirmgrafik der Steuerung oder durch **Simulation** am Eingabeplatz abgelöst. Bei der grafisch-dynamischen Simulation läuft die Bearbeitung auf dem Bildschirm ab, dabei können die Werkzeugbewegungen verfolgt und/oder die Verfahrenswege aufgezeichnet werden. [5] Beim Abarbeiten des fehlerfreien Programms im Automatikbetrieb kann dann die **Optimierung** erfolgen, die fundierte technologische Kenntnisse und Erfahrung erfordert. Die Variabilität der eingesetzten Werkstoffe bei Werkzeugen und Werkstücken und die Unkalkulierbarkeit der Maschinenläufe machen bei der Programmierung gewisse Sicherheitsreserven erforderlich, die suboptimale Fertigungswerte zur Folge haben. Zur Optimierung des Prozesses ist allemal „ein Schuß Empirie“ erforderlich (KERN, SCHUMANN, 1984, S. 162).

In engem Zusammenhang mit der Optimierung von Programmen steht die Korrektur von Fehlern:

d) Fehler in Programmen eingrenzen und ihre Beseitigung veranlassen

Die Fehler in Programmen können vielfältiger Art sein. Einfache Satzbau- und Geometriefehler werden durch die Syntax- und Plausibilitätsprüfung lokalisiert und angezeigt. Je differenzierter die Fehleranzeigen sind, um so leichter ist es, die Fehler zu erkennen und zu beheben, eine entsprechende Kenntnis der Programmierregeln natürlich vorausgesetzt. Schwieriger sind Fehler bei Zyklen oder Konturzügen zu lokalisieren. Überall, wo das Programm komplexe Vorgänge verkürzt beschreibt, steht ein Satz nicht für eine Werkzeugbewegung, sondern für eine Bewegungsabfolge, möglicherweise einen ganzen Bearbeitungsabschnitt.

Wenn in einem derartigen Satz ein Fehler angezeigt wird, kann es schon schwieriger sein, diesen einzugrenzen. Dazu sind alle Bearbeitungsschritte oder Werkzeugbewegungen, die in dem Abschnitt ablaufen sollen, durchzugehen. Sie sind – ohne als einzelne Programmsätze ausgewiesen zu sein – in Hinblick auf die Fehleranzeige zu analysieren und zu überprüfen. Das verlangt Abstraktionsvermögen, systematisches Denken und eine gewisse intellektuelle Flexibilität, nicht zuletzt, weil Fehlermeldungen hinsichtlich ihrer Klarheit und Eindeutigkeit gelegentlich mit dem Orakel von Delphi zu vergleichen sind.

e) Werkzeugkorrekturwerte bestimmen und eingeben

Die Bestimmung der Werkzeugkorrekturwerte setzt voraus, das jeweilige Meßsystem (Werkzeugvoreinstellung, Meßvorrichtung an der Maschine, Meßzyklus zur Ermittlung der Korrekturwerte) zu kennen und zu handhaben. Darüber hinaus ist Abstraktionsvermögen erforderlich, um die ermittelten Werte in den richtigen Zusammenhang mit der Bearbeitung zu bringen. Entsprechende technologische Kenntnisse sind zum sachgerechten Umgang mit Tabellen und Dateien erforderlich.

Das ist etwas dünn, wenn es alles sein soll, was den Komplex Werkzeuge für CNC-Fertigung anbelangt. Schließlich ergeben sich bedeutende Änderungen gegenüber der konventionellen Technik auch hinsichtlich der **Werkzeuge**. Während die Vielfalt der Werkzeugformen aufgrund der genauen Steuerung der Werkzeugbewegungen erheblich abgenommen hat, ermöglicht die Weiterentwicklung der Schneidstoffe erst die Schnittdaten, die den Leistungen und Möglichkeiten von CNC-Werkzeugmaschinen entsprechen. Während bisher vorrangig die Leistungssteigerung betrieben wurde, hat sich inzwischen aufgrund neuer Anforderungsprofile der Fertigung das Hauptaugenmerk auf eine möglichst lange Nutzung des Schneidstoffs für eine bestimmte Bearbeitungsaufgabe verschoben (KÖNIG, 1986). Es ist anzunehmen, daß in der Ausbildungsordnung der Komplex Werkzeuge nicht detaillierter ausgeführt ist, weil technologische Inhalte als Bestandteile der Fertigung (siehe folgenden Abschnitt) betrachtet werden.

f) Werkstücke aus Eisen- und Nichteisenmetallen sowie Kunststoffen an numerisch gesteuerten Werkzeugmaschinen herstellen

Dieser Bereich umfaßt vorwiegend maschinenbezogene Tätigkeiten, die zum Teil auch bei der Arbeit an konventionellen Maschinen anfallen. Neu ist, daß das **Einrichten** der Maschine als **eigene Betriebsart** von der eigentlichen Bearbeitung getrennt und wesentlich umfangreicher ist als gewohnt. Bereits bekannte und neue Tätigkeiten müssen in einem neuen Zusammenhang gesehen werden und in eine logische Abfolge gebracht werden. Dafür sind analytisches Denken und Fähigkeit zur Algorithmierung erforderlich.

Die Ausführung der einzelnen Schritte – Inbetriebnahme der Maschine/Steuerung, Referenzpunkt anfahren, Nullpunkt verschieben, Werkstück entsprechend der Spannskizze aufspannen und Revolverkopf bestücken – erfordern kaum spezifische Fertigkeiten, wie überhaupt Fertigkeiten bei der Arbeit mit CNC-Maschinen gegenüber der **Anwendung von Kenntnissen** in den Hintergrund treten. Die **Überwachung des Automatikbetriebs** verlangt allerdings eine Reihe von Kenntnissen, teils CNC-spezifisch, z. B. zweckmäßiges Vorgehen bei Störungen oder Unregelmäßigkeiten, Unterbrechen des Automatiklaufs, Fortsetzung der Bearbeitung nach Beheben der Störung, also Wiedereinstieg ins Programm oder Neustart. Nicht CNC-spezifisch, für die qualifizierte Arbeit mit einer CNC-Maschine aber unerlässlich sind Kenntnisse, Wissen und Erfahrung, die von Facharbeitern generell bei der Arbeit mit Werkzeugmaschinen benötigt und eingesetzt werden: Materialeigenschaften und Wirkungsweise der Maschine bei der Bearbeitung erkennen und beurteilen, Maschinengeräusche interpretieren, Anzeichen für Unregelmäßigkeiten registrieren, Fehlerquellen bei der Fertigung wie Verziehen von

Werkstücken, Wegdrücken von Werkzeugen, Auswirkungen von Werkzeugverschleiß, Bildung von Fließspänen usw. erkennen und vermeiden.

Fazit: keine Programmierer ...

Die Qualifikationen für die Arbeit mit CNC-Maschinen können nicht in kurzen Anlernphasen erworben werden. Um technisch-wissenschaftliche Planung in der Produktion tatsächlich umzusetzen, werden qualifizierte Fachkräfte gebraucht, die in der Lage sind, sich auf Unberechenbarkeiten des Produktionsprozesses einzulassen und sie zu bewältigen. Dazu sind „intime“ Kenntnisse der Praxis, Erfahrungswissen und Gefühl als Ergänzung zum theoretischen Wissen erforderlich. Diese besonderen Kompetenzen von Facharbeitern können als „praktische Intelligenz“ betrachtet werden (BÖHLE, MILKAU, 1988, Teil 1). Ihre Bedeutung für die Arbeit mit CNC-Maschinen ist eines der Argumente für die Handhabung dieser Maschinen durch qualifizierte Fachkräfte.

Dies deckt sich mit den Ausführungen von Kern und Schumann, denen zufolge die Facharbeiter in der Mechanischen Fertigung mit dem Vordringen der CNC-Technik das Terrain zurückgewinnen, von dem sie mit der Verbreitung der NC-Technik verdrängt wurden (KERN, SCHUMANN, 1984, S. 147 ff.). Zukünftig würde demnach ein entsprechend der Ausbildungsordnung generell erweitertes Qualifikationspotential von Facharbeitern und Facharbeiterinnen einen breiten Aufgabenzuschnitt an CNC-Maschinen begünstigen, wobei der Tätigkeitsschwerpunkt wohl kaum im Programmieren liegen dürfte, sondern in der **qualifizierten Arbeit mit den Maschinen**.

... aber auch keine Maschinenbediener

Unabhängig von den Qualifikationen und Tätigkeiten der Arbeiter an CNC-Maschinen hat sich im allgemeinen Sprachgebrauch der – bei NC-Maschinen eventuell noch zutreffende – Maschinen-„bediener“ eingebürgert. Da gibt es Bedienungshandbücher für Maschinen, das Programm wird am Bedienfeld eingegeben, für die Bedienschulung werden Bedienerkurse angeboten und an den Maschinen arbeitet das Bedienpersonal, der Bedienungsmann (Bedienungsfrauen gibt es noch nicht) oder der Bediener. Wer Werbematerial von Herstellern, Veröffentlichungen, Berichte zur Arbeit mit CNC-Maschinen liest, stellt fest, daß der Maschinenbediener nicht als sprachlicher „Ausrutscher“ gelegentlich auftaucht, sondern daß eine Abkehr von dieser Sprachregelung eher die Ausnahme darstellt.

Es geht hier nicht um Wortklaubereien, sondern darum, wie unsere Sprache die Realität abbildet und mitgestaltet. Wir müssen uns wohl wieder um die Hellhörigkeit bemühen, deren Fehlen Anders kritisiert: „Wenn wir etwas hellhöriger wären, dann würden wir wohl täglich darüber staunen, daß wir dasjenige Wort, mit dem wir gestern die Leistungen von Dienstleuten belegt hatten, nunmehr zur Bezeichnung der heutigen Arbeit verwenden – nur daß heute eben an die Stelle jener „Herrschaften“, denen die Bedienung gestern gegolten hatte, inzwischen die zur Herrschaft gelangten Maschinen getreten sind. Aber hellhörig sind wir eben nur höchst selten, und kaum je empfinden wir Vokabel-Argwohn, wenn wir das Wort ‚Maschinenbedienung‘ in den Mund nehmen“ (ANDERS, 1986, S. 69).

Anmerkungen

- [1] Die Entwicklung programmgesteuerter Werkzeugmaschinen nahm ihren Ausgang von NC-(Numerical Controlled) Maschinen, bei denen extern erstellte Programme über Datenträger – in der Regel Lochstreifen – eingegeben und abgearbeitet werden. Eine Weiterentwicklung stellen CNC-(Computerized Numerical Controlled)-Maschinen dar, deren in der Maschinensteuerung integrierter Computer die Eingabe oder Änderung von Daten direkt an der Maschine ermöglicht. Mit der Verbreitung dieser Maschinen kam die Diskussion um die Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze an

CNC-Werkzeugmaschinen auf (REMPP u. a., 1981, S. 117 ff.). Während die Qualifizierung anfangs als Problem der Fortbildung gesehen wurde, zeichnete sich bald die Notwendigkeit ab, die Handhabung von CNC-Maschinen in die Ausbildung einzubeziehen (LAUR-ERNST u. a., 1982).

- [2] Siehe IndMetAusbV vom 24.1.87. § 6 Abs. 2, Nr 1d, 2d, 3d, 4d.
- [3] Zwei verschiedene Konzeptionen scheinen sich zur Zeit durchzusetzen: bei einem Teil der Steuerungen die gewohnte zusammenhängende Programmierung des Bearbeitungsvorgangs, bei anderen Steuerungen die getrennte Definition der Geometrie und der technologischen Daten – zum Teil unterstützt durch Technologie-Dateien. Dies mag für den erfahrenen Facharbeiter noch eine Vereinfachung sein, da die mathematische Beschreibung der Kontur unabhängig vom Arbeitsablauf ganz bequem ist. Für die Ausbildung dürfte sich diese Konzeption als didaktischer Irrweg erweisen: Durch die Trennung der Programmierung von Kontur und Bearbeitung wird der Bearbeitungsvorgang beim Programmieren nicht mehr in seinem Ablauf als Ganzheit gesehen, sondern in Fragmente aufgelöst, deren Struktur nicht mehr in logischem Zusammenhang mit der Bearbeitung steht und nur von der Maschinenintelligenz bestimmt ist. Der Computer übernimmt weitgehend die Planung der Bearbeitung. Dadurch wird die „bildhafte Vorstellung von konkreten Abläufen und Vorgängen“ beim Programmieren gar nicht erst aktiviert. Die Folge dürfte sein, daß es den Facharbeitern noch schwerer fällt, bei der Arbeit mit CNC-Maschinen konkrete Vorstellungen der Abläufe zu entwickeln und dabei gewonnene Erfahrungen einzubringen (vgl. BÖHLE, MILKAU, 1988, Teil 2).
- [4] Zur maschinen- und steuerungsunabhängigen Vermittlung wurde im BIBB eine Reihe zur Einführung in die CNC-Technik entwickelt, die Übungen für Auszubildende und Unterlagen für Ausbilder/Ausbilderinnen umfaßt.
- [5] Das Angebot an Simulationskonzepten reicht von relativ einfacher Bildschirmgrafik zur Unterstützung der Werkstattprogrammierung bis zu ausgefeilten Softwaresystemen. Eine Untersuchung von Simulationskonzepten zur Qualifikationsvermittlung wird zur Zeit im BIBB durchgeführt.

Literatur

- ANDERS, G.: Die Antiquiertheit des Menschen. Bd. 2. Über die Zerstörung des Lebens im Zeitalter der dritten industriellen Revolution. München 1986.
- BÄHR, W. H.: Mit grafischen Konturelementen zum CNC-Teileprogramm. In: TIBB – Technische Innovation und berufliche Bildung, 1988, Heft 1.
- BLUM, U.: Technische und personelle Möglichkeiten und Grenzen der Werkstatt-Programmierung. In: Werkstatt und Betrieb 120 (1987) Heft 4.
- BÖHLE, F., MILKAU, B.: Facharbeit an Werkzeugmaschinen. Teil 1: Sinnliche Erfahrung und Gefühl. In: Technische Rundschau, Bern (1988) Heft 1/2. Teil 2: Zwischen Programmlogik und Materialgefühl, a.a.O., Heft 4.
- BRÖDNER, P.: Fabrik 2000. Alternative Entwicklungspfade in die Zukunft der Fabrik. Wissenschaftszentrum Berlin, 1986.
- BUNDEsinstitut für Berufsbildung: Einführung in die CNC-Technik: Band 1 – CNC-Grundlagen, Band 2 – CNC-Drehen, Band 3 – CNC-Fräsen. Übungs- und Ausbilderhefte. Beuth Verlag, Berlin 1985, 1987.
- DIN 66 025: Programmaufbau für numerisch gesteuerte Arbeitsmaschinen, T 1 Allgemeines, T 2 Wegbedingungen und Zusatzfunktionen. Beuth Verlag, Berlin 1983.
- HANDELSBLATT, Folge Information und Innovation: Vorausschau ist besser als Anpassung. Konzept einer herstellernerneutralen Qualifizierung bei Einführung neuer Techniken. Handelsblatt Nr. 142, 29.7.1987.
- KÖNIG, W.: Schneidstoffentwicklung heute. In: VDI-Z, Bd. 128 (1986), Nr. 19.
- LAUR-ERNST, U., u. a.: Qualifizierungskonzept für das Arbeiten mit CNC-Maschinen im Rahmen der Erstausbildung für Metallberufe. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 47. Berlin 1982.
- MONZ, J., HOHWIELER, E.: Ein neues werkstattorientiertes Programmierverfahren. In: Werkstattstechnik 77 (1987), Nr. 10.
- KERN, H., SCHUMANN, M.: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München 1984.
- REMPP, H., BOFFO, M., LAY, G.: Wirtschaftliche und soziale Auswirkungen des CNC-Werkzeugmaschinenereinsatzes. Studie im Auftrag des Rationalisierungskuratoriums der Deutschen Wirtschaft, Karlsruhe 1981.

Inhaltsverzeichnis 1987 (16. Jahrgang) und Sachregister

- 1 Beiträge
- 2 Aus der Arbeit des BIBB
- 3 Zur Diskussion
- 4 Aus der Arbeit des Hauptausschusses des BIBB
- 5 Umschau
- 6 Modellversuche
- 7 Rezensionen
- 8 Sachregister einschließlich thema: berufsbildung

	Heft/Seite		Heft/Seite
1 Beiträge			
Anweiler, Oskar: Berufsbildung in der Deutschen Demokratischen Republik unter vergleichenden Aspekten	S/3-7	Dobischat, Rolf / Neumann, Godehard: Qualifizierungsoffensive in wessen Interesse? — Anmerkungen zu einer berufsbildungspolitischen Strategie —	1/6-13
Althoff, Heinrich: Veränderte Berufsstruktur durch Wechsel nach der Ausbildung	1/13-17	Fehrenbach, Gustav: Konzertierte Aktion Weiterbildung muß DGB-Forderungen einbeziehen	6/163-166
Althoff, Heinrich: Besonderheiten der Struktur von Ausbildungsberufen	3-4/83-87	Guder, Michael: Die Einstellung der beruflichen Bildung in der DDR auf neue Technologien	S/12-19
Apel, Günter: Zur Neuordnung der Ausbildung der Facharbeiter in der Metall- und Elektrowirtschaft sowie bei der Bundespost	3-4/87-93	Hanf, Georg: Berufsausbildung und Industrie. Zur Herausbildung industrietypischer Lehrlingsausbildung — Bericht über den berufspädagogisch-historischen Kongreß vom 1. bis 3. Juli 1987 —	6/182-185
Bardeleben von, Richard / Gawlik, Edith: Betrieblicher Aufwand für Weiterbildung in Großbetrieben — Wachsende Bedeutung der großbetrieblichen Weiterbildung —	3-4/99-101	Harke, Dietrich: Qualitätssicherung im Verlauf von Bildungsmaßnahmen der Arbeitsämter — Der Erfahrungsbogen für Teilnehmer/Teilnehmerinnen —	5/139-144
Baron, Waldemar / Meyer, Norbert: Projektorientiertes Lernen als Ansatz zur Vermittlung von Handlungskompetenzen in der beruflichen Bildung	5/144-149	Hülsmann, Saskia / Eule, Michael: Abweichung von der Ausbildungsordnung im Einzelfall — eine Ergänzung der „Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung für (generelle) Ausbildungsregelungen für Behinderte“	6/175-182
Bergner, Siegfried: Die Kosten der privaten Wirtschaft für Weiterbildung	5/135-139	Kau, Winand: Betriebliche Ausbildungsleistungen im Spiegel der Beschäftigtenstatistik	2/59-61
Brauchle, Manfred / Müller, Karlheinz / Schaarschuch, Andreas: Neue industrielle Metall- und Elektroberufe — die „Integrative Ausbildungskonzeption“ (IAK) der AEG	3-4/93-99	Klähn, Margitta / Sabat, Susanne / Vock, Rainer, u. a.: Zur Situation und Funktion von Maßnahmen vor der Berufsausbildung — Das Beispiel Jugend-ABM in Berlin (West) —	6/166-171
Brosi, Walter / Menk, Angela: Altbewerber und ihre Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt — Sonderauswertung der Berufsberatungsstatistik 1984/85 —	1/18-25	Kloas, Peter-Werner: Berufseinmündung nach der außerbetrieblichen Ausbildung — Erfahrungen von Absolventen des Benachteiligtenprogramms	3-4/79-83
Buresch, Jürgen: Bildungspolitik und Bildungsplanung am Beispiel eines Unternehmens der Automobilindustrie	3-4/112-117	Kluger, Jörg: Perspektiven der Vermittlung einer informationstechnischen Grundbildung	5/149-151

	Heft/Seite
Köbele, Bruno / Walter, Jürgen: Überlegungen für die Bestimmung und Anwendung qualitativer Vergabekriterien im Rahmen von Umlagefinanzierungen der Berufsausbildung	3-4/73-78
Kutt, Konrad: Warum ist die Weiterbildung von Ausbildern im Einzelhandel so wichtig? — Ein Interview mit dem Direktor des Bildungszentrums des Bayerischen Handels e. V. in München, Dr. Karl Wilhelm Mauer —	6/185-187
Malcher, Wilfried: Qualifizierungsoffensive: Zwischenbilanz und Perspektiven einer arbeitsmarktpolitischen Strategie	5/125-132
Möllemann, Jürgen W.: Aktuelle Fragen der beruflichen Bildung — Anlässlich seiner Teilnahme an der Frühjahrssitzung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung am 13. Mai 1987 in Berlin hat der neue Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Jürgen W. Möllemann, eine Begrüßungsansprache mit folgendem Wortlaut gehalten: —	2/41-43
Möllemann, Jürgen W.: Fortsetzung des Meinungsaustauschs zu Fragen der beruflichen Bildung — Rede von Bundesminister Jürgen W. Möllemann vor dem Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) am 24.9.1987 —	6/161-163
Nierhaus, Herbert: Berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarkt — Anmerkungen zur „Qualifizierungsoffensive“ aus gewerkschaftlicher Sicht —	5/132-135
Pampus, Klaus: Ansätze zur Weiterentwicklung betrieblicher Ausbildungsmethoden	2/43-51
Paulsen, Bent: Weiterbildung und Organisationsentwicklung in Klein- und Mittelbetrieben — Neuere Entwicklungen in der betrieblichen Qualifizierung von Un- und Angelernten —	3-4/102-106
Rudolph, Wolfgang: Aufgaben und Inhalt der berufs-pädagogischen Forschung in der DDR und Arbeitsweise des Zentralinstituts für Berufsbildung der DDR	S/7-12
Sauter, Edgar: Anforderungen an die Qualität beruflicher Weiterbildung — Ein Ansatz zur Festlegung und Sicherung der Qualität der Auftragsmaßnahmen der Arbeitsämter —	3-4/106-112
Schmidt, Hermann: Berufsbildungsforschung in der Bundesrepublik Deutschland und in der Deutschen Demokratischen Republik — Ein erster Erfahrungsaustausch zwischen Bundesinstitut für Berufsbildung und Zentralinstitut für Berufsbildung	S/1-2
Schmidt, Hermann: Weiterbildungsbeteiligung und ihre Rahmenbedingungen — Vorschläge für qualitative Fortschritte in der beruflichen Weiterbildung —	5/121-125
Schulz-Messing, Renate: Mädchen in der Ausbildung: qualifizierte Berufstätigkeit und Familienleben müssen vereinbar sein	1/25-29
Siemon, Günter: Gestaltung effektiver Übungs- und Ausbildungsverläufe im berufspraktischen Unterricht	S/20-28
Steinborn, Hans-Christian: Institutionalisierte Praxis und Berufsbildungsforschung — Möglichkeiten und Probleme am Beispiel der Forschungsplanung im Bundesinstitut für Berufsbildung	1/1-6
Walter, Christel: Die Bedeutung nichtfachlicher Qualifikationen für die beruflichen Chancen von Mädchen	1/29-31
Werner, Rudolf: Übergang von Hauptschülern, Realschülern und Abiturienten in die Berufsausbildung	2/51-58
Zimmer, Gerhard: Nutzung von Software in Büros — Notwendigkeit informationstechnischen Wissens und Veränderung des Fachwissens —	5/152-155
Zimmer, Gerhard: Nutzung von Software in Büros — Vorschläge zur beruflichen Weiterbildung —	6/171-175

2 Aus der Arbeit des BIBB

Breitsprecher, Günter: Mehr Übersicht über Anzahl, Struktur und Inhalte der Fernlehreangebote in der Bundesrepublik Deutschland	3-4/117-118
---	-------------

Jansen, Rolf: Informationen zum Forschungsprojekt 1.063: Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen — Eine Wiederholungsuntersuchung der BIBB/IAB-Erhebung von 1979	2/61-63
--	---------

3 Zur Diskussion

Althoff, Heinrich: „Werden die Ausbildungsleistungen der Kleinbetriebe überschätzt? — Zwei Beiträge zur Diskussion um den Aussagewert der Beschäftigtenstatistik“ (Stellungnahme zum Aufsatz von Winand Kau: „Betriebliche Ausbildungsleistungen im Spiegel der Beschäftigtenstatistik“, in: BWP 2/87, S. 59)	6/188
Eine kurze Entgegnung von Winand Kau zur Stellungnahme von Heinrich Althoff	6/188-189

4 Aus der Arbeit des Hauptausschusses des BIBB

Grußwort des Herrn Vorsitzenden des Hauptausschusses, Albrecht Bendziula, zur 750-Jahr-Feier Berlins	2/70
Berufsbildungsbericht 1987	1/32-33
Empfehlung zum Thema „programmierte Prüfungen“	2/70-71
Empfehlungen zur Ausweitung des Berufsspektrums für Frauen im gewerblich-technischen Berufsbe-reich	1/37-40
Minderheitsvotum der Beauftragten der Arbeitnehmer zur Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung — Auch 1986 waren die Ausbildungs- und Arbeitschancen der Jugendlichen mangelhaft —	1/33-37

5 Umschau

Kühn, Günter: Die Türkei führt die duale Berufsbildung ein — Beobachtungen und Überlegungen nach Inkrafttreten des türkischen Berufsbildungsgesetzes am 5. Juni 1986	6/189-193
Nanakos, Tutula: Die berufliche Situation der Geistigbehinderten von Lakkia-Thessaloniki — Griechenland	6/193-194
Mai, Helmuth / Steinringer, Johann: CNC-Ausbildung in Österreich	6/194-195

6 Modellversuche

Beer, Dagmar: Modellversuch zur Ausbildung ausländischer Jugendlicher im Bergbau	5/158-159
Boer de, Berndt: Selbstgesteuertes Lernen mit Computern — Modellversuch der Europäischen Gemeinschaft zur beruflichen Bildung benachteiligter Jugendlicher —	5/156-157
Breuer, Klaus-Detlef / Kleinschmidt, Rolf: Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen — Ergebnisse einer Arbeitstagung der Träger und Projektleiter —	2/66-67
Büchle, Ute / Herz, Gerhard: Neugestaltung der Spanerausbildung als Weiterbildungsprojekt für Ausbilder der Ford AG	3-4/118-120
Kleinschmidt, Manfred / Petrenko, Wassyl: Ausbildung auf Lehrlingsbaustellen im Maler- und Lackiererhandwerk	2/67-69
Lemke, Ilse G.: Alternanz in der Berufsvorbereitung jugendlicher Problemgruppen	2/64-66
Rottluff, Joachim: Modellversuche zur Verbesserung der Ausbildungsmethoden	5/157-158

7 Rezensionen

Arnold, Rolf, u. a.: Duale Berufsausbildung in Lateinamerika, 1986; Schriftenreihe der Deutschen Stiftung für internationale Entwicklung (Rezensent: Christine Blaschczok, Berlin)	S/31
Autorenkollektiv: Der Unterrichtsprozeß in der Berufsausbildung. Volk und Wissen, Volkseigener Verlag, Berlin 1984 (2. Auflage), 443 Seiten (Rezensent: Klaus Pampus, Berlin)	S/29-30

Heft/Seite	Heft/Seite
Autorenkollektiv unter Leitung von G. Feierabend: Unterrichtshilfen — Ausrüstungsnormativen — Berufsbildende Literatur. Volk und Wissen, Volkseigener Verlag, Berlin 1985, 256 Seiten (Rezensent: Klaus Pampus, Berlin)	S/30
Autorenkollektiv unter Leitung von Peter Lorenz und Gottfried Schneider: Facharbeiterberufe — Lehrplanwerk. Volk und Wissen, Volkseigener Verlag, Berlin 1985 (2. Auflage), 288 Seiten (Rezensent: Hermann Benner, Berlin)	S/30-31
Godehart, Wilfried / Johannsen, Dieter / Ertelt, Bernd-Joachim (Hrsg.): Ausbildungshandbuch FH Bund. Verlag Trans-Media. Mannheim 1985, 491 Seiten (Rezensenten: Günter Dettweiler / Wilhelm Dörring, Berlin)	2/72
Hoppe, M., und Erbe, H. H. (Hrsg.): Rechnergestützte Facharbeit. Band 7 der Reihe „Berufliche Bildung“. Jugendarbeiterinitiative an der Werner-von-Siemens-Schule. Wetzlar 1986, 282 Seiten (Rezensent: Ernst Ross, Berlin)	S/32
Lamszus, H. / Sanmann, H. (Hrsg.): Neue Technologien, Arbeitsmarkt und Berufsqualifikation. Verlag Paul Haupt, Bern und Stuttgart, 1987 (Rezensent: Laszlo Alex, Berlin / Bonn)	6/196
Müller, Henning: Auswirkungen der beruflichen Weiterbildungsförderung nach dem Arbeitsförderungsgesetz. Frankfurt / Bern / New York / Paris 1987; 248 Seiten (Rezensent: Rolf Dobischat, Hagen)	6/195-196
Reymann, Wolfgang: Wege zum idealen Betrieb. Regeln und Systeme für eine Betriebsorganisation. Sauer-Verlag. Heidelberg 1985, 119 Seiten (Rezensent: Alfred Lutz, Berlin)	2/72
Röchner, Michael: Personenspezifische Aspekte und Determinanten der Weiterbildungsteilnahme. Frankfurt / Bern / New York / Paris 1987, 226 Seiten (Rezensent: Rolf Dobischat, Hagen)	6/195-196
Staufenbiel, Joerg E. (Hrsg.): Berufsplanung für den Management-Nachwuchs. Trainee-Programm & Stellenangebote für Wirtschaftsakademiker. Start 87/88 (8. Auflage), iba-Institut Köln GmbH, 536 Seiten (Rezensent: Laszlo Alex, Berlin / Bonn)	S/32
Steiner, Gerhard / Villiger, Daniel: Aspekte der Berufsbildung, Ergebnisse aus dem Forschungsprogramm EVA des Schweizerischen Nationalfonds über die nicht-akademische Berufsbildung, Band 13, Verlag Sauerländer, Aarau und Frankfurt a. M. 1986 (Rezensent: Laszlo Alex, Berlin / Bonn)	5/160
Stentzel, Michael: Lernschwierigkeiten von Erwachsenen in der beruflichen Weiterbildung. Peter Lang, Frankfurt/Main 1986, 158 Seiten (Rezensent: Rolf Dobischat, Hagen)	S/31-32
Waterkamp, Dietmar: Handbuch zum Bildungswesen der DDR. Berlin Verlag Arno Spitz. Berlin 1986, 439 Seiten (Rezensent: Ohne Verfasser)	S/31
8 Sachregister einschließlich thema: berufsbildung	
Aus der Arbeit des Hauptausschusses des BIBB	
Berufsbildungsbericht 1987	1/32-37
Frauen im gewerblich-technischen Berufsbereich: Empfehlung	1/37-40
„Programmierte Prüfung“: Empfehlung	2/70-71
750-Jahr-Feier Berlin	2/70
Ausbilder	
Ausbildung ausländischer Jugendlicher im Bergbau ((Modellversuche))	5/158-159
Ausbildung der Ausbilder der Ford AG (Neugestaltung der Spanerausbildung)	3-4/118-120
Ausbildung der Ausbilder im Einzelhandel (Interview mit dem Direktor des Bildungszentrums des Bayerischen Handels e. V., Dr. Karl Wilhelm Mauer)	6/185-187
Berufspädagogik: Ausbildungsmethodik (DDR)	S/20-28
Integrative Ausbildungskonzeption der AEG: Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe	3-4/93-99
Kunstunterricht in der betrieblichen Berufsausbildung ((thema: berufsbildung))	V/3-4,7
Lernmodelle / Ausbildungsmethoden	5/144-149
Pädagogische Fortbildung in der beruflichen Bildung benachteiligter Jugendlicher ((thema: berufsbildung))	II/4
Theoretische Begründung und Erprobung betrieblicher Ausbildungsmethoden (Referat auf einem Kolloquium mit dem Zentralinstitut für Berufsbildung der DDR im Oktober 1986 in Simmerath/Eifel)	2/43-51
Verbesserung der Ausbildungsmethoden in verschiedenen Unternehmen ((Modellversuche))	5/157-158
Aus- und Weiterbildung von Mädchen und Frauen	
Berufliche Sozialisation	1/29-31
Berufschancen	1/25-29
Betrieblich fachübergreifende Qualifikation	1/29-31
Doppelbelastung	1/25-29
Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB ((Aus der Arbeit des Hauptausschusses des BIBB))	1/37-40
Neue Technologien ((thema: berufsbildung))	I/3
Ausbildungsfinanzierung	
Betrieblicher Aufwand für Weiterbildung in Großbetrieben	3-4/99-101
Gewerkschaftliche Modelle	3-4/73-78
Ausbildungsmittel	
Berufsfeld Textiltechnik und Bekleidung ((thema: berufsbildung))	I/8
Ausbildungsordnungsforschung	
Neue Ausbildungsordnung für Textilmaschinenführer/Textilmaschinenführerinnen — Vliesstoff ((thema: berufsbildung))	III-IV/3
Neue Ausbildungsordnung zum Umweltschutz: Ver- und Entsorger ((thema: berufsbildung))	VI/3-4
Neuordnung der Bauzeichnerausbildung ((thema: berufsbildung))	I/7
Neuordnung der Berufsausbildung im Segelflugzeugbau ((thema: berufsbildung))	I/6
Neuordnung der Berufsausbildung zum Werbekaufmann/zur Werbekauffrau ((thema: berufsbildung))	V/2-3
Neuordnung der Facharbeiterausbildung in der Metall- und Elektroindustrie und bei der Bundespost	3-4/87-93
Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe	3-4/93-99
Neuordnung des Ausbildungsberufes Drucker/Drukkerin ((thema: berufsbildung))	VI/4
Neuordnung: Textilmaschinenführer/Textilmechaniker-Tufting	I/7-8
Ausbildungsstatistik	
Altbewerber	1/18-25
Ausbildungsvertragslösungen ((thema: berufsbildung))	V/1
Berufswechsel	1/13-17
Betriebliches Ausbildungsverhalten	2/59-61
Einmündung in die Berufsausbildung (Schulabschluß)	2/51-58
Geschlechtsspezifische Ausbildungschancen ((thema: berufsbildung))	II/3
Stellungnahme und Entgegnung zum Aufsatz: „Betriebliche Ausbildungsleistungen im Spiegel der Beschäftigtenstatistik“, BWP 2/87, S. 59 ((Zur Diskussion))	6/188-189
Struktur von Ausbildungsberufen	3-4/83-87
Ausländische Jugendliche	
Ausbildung im Bergbau ((Modellversuche))	5/158-159
Berufliche Integration in der Bundesrepublik Deutschland ((thema: berufsbildung))	I/1-2

	Heft/Seite		Heft/Seite
thema: berufsbildung		Modellfernlehrgang Elektronik (Modellversuch)	V/6-7,8
Ausbildungsmittel: Berufsfeld Textiltechnik und Bekleidung	I/8	Neue Ausbildungsordnung zum Umweltschutz: Ver- und Entsorger	VI/3-4
Ausbildungsstatistik	I/2	Neuordnung des Ausbildungsberufes Drucker/Drukkerin	VI/4
Ausbildungsstatistik	II/3	Neuordnung des Ausbildungsberufes Textilmaschinenführer/Textilmechaniker-Tufting	I/7-8
Ausbildungsstatistik: Abiturienten in beruflicher Erstausbildung in Schule und Betrieb	VI/1-2,3	Neuregelung der Bauzeichnerausbildung	I/7
Berufsausbildung: Benachteiligte Jugendliche (Europäische Konferenz in Berlin West)	VI/1-2,8	Pädagogische Fortbildung in der beruflichen Bildung benachteiligter Jugendlicher	II/4
Berufsausbildung im Segelflugzeugbau; neue Ausbildungsordnung	I/6	Weiterbildung von Frauen: Neue Technologien	I/3
Berufsbildung ausländischer Jugendlicher	I/1-2		
Berufsbildungskongreß der UNESCO in Berlin (Ost) im Okt./Nov. 1987	VI/1	Umschau	
Fernunterricht	I/4-6	Berufliche Situation der Geistigbehinderten in Griechenland	6/193-194
Fernunterrichtsstatistik	V/5-6	CNC-Ausbildung in Österreich	6/194-195
Gewerblich-technische Berufsschulen: Lehrerversorgung	III-IV/1-2,8	Duale Berufsbildung in der Türkei	6/189-193
Kolloquium: BIBB / Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, über Fragen der beruflichen Bildung	II/1-2	Überlegungen zum Türkischen Berufsbildungsgesetz vom 5.6.1986 anlässlich des Studienaufenthaltes in der Türkei	6/189-193

	Heft/Seite		Heft/Seite
Überlegungen zum Türkischen Berufsbildungsgesetz vom 5.6.1986 anlässlich des Studienaufenthaltes in der Türkei ((Umschau))	6/189-193	Qualifizierungsoffensive	1/6-13
Benachteiligte Jugendliche		Qualifizierungsoffensive	5/125-132
Europäische Konferenz in Berlin (West) am 14. Okt. 1987 ((thema: berufsbildung))	VI/1-2,8	Qualifizierungsoffensive aus gewerkschaftlicher Sicht	5/132-135
Lernen mit Computern in der Berufsausbildung (EG-Modellversuch), ((Modellversuche))	5/156-157	Berufseinmündung	
Pädagogische Fortbildung für Ausbilder ((thema: berufsbildung))	II/4	Absolventen des Benachteiligtenprogramms (außerbetriebliche Ausbildung)	3-4/79-83
Berufliche Bildung Behinderter		Außerbetriebliche Ausbildung	3-4/79-83
Berufliche Situation der Geistigbehinderten in Griechenland ((Umschau))	6/193-194	Berufsvorbereitung	
Berufliche Weiterbildung		Alternierende Maßnahme für jugendliche Problemgruppen ((Modellversuche))	2/64-66
Berufliche Weiterbildung nach dem AFG ((Rezensionen))	6/195	Evaluierung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme für jugendliche Arbeitslose in Berlin (West)	6/166-171
Bildungsmaßnahmen der Arbeitsämter	5/139-144	Informationstechnische Grundbildung	5/149-151
Determinanten der Weiterbildungsteilnahme ((Rezensionen))	6/195-196	Fernunterricht	
DGB-Forderungen: Qualifizierungsoffensive, Neue Technologien, Sozialpolitik	6/163-166	Fernlehreangebote ((thema: berufsbildung))	I/4-6
Erfahrungsbogen für Teilnehmer/Teilnehmerinnen als Teil eines Qualitätskonzepts für Auftragsmaßnahmen	5/139-144	Fernunterrichtsstatistik ((thema: berufsbildung))	V/5-6
Erhebung	5/152-155	Modellfernlehrgang Elektronik (Modellversuch), ((thema: berufsbildung))	V/6-7,8
Klein- und Mittelbetriebe	3-4/102-105	Neuaufgabe des Katalogs der Fernlehreangebote in der Bundesrepublik Deutschland	3-4/117-118
Lernschwierigkeiten von Erwachsenen ((Rezensionen))	S/31-32	Teilnehmerstruktur ((thema: berufsbildung))	I/4-6
Qualifizierungsoffensive	1/6-13	Jugendarbeitslosigkeit	
Qualifizierungsoffensive	5/125-132	Evaluierung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme für jugendliche Arbeitslose in Berlin (West)	6/166-171
Qualifizierungsoffensive aus gewerkschaftlicher Sicht	5/132-135	Modellversuche	
Qualitätsstandards der Arbeitsämter nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG)	3-4/106-112	Ausbildung ausländischer Jugendlicher im Bergbau	5/158-159
Rahmenbedingungen der Weiterbildungsbeteiligung	5/121-125	Ausbildung der Ausbilder der Ford AG (Neugestaltung der Spanerausbildung)	3-4/118-120
Softwarenutzung in den kaufmännisch-verwaltenden Berufen	5/152-155	Berufliche Qualifizierung von erwachsenen Problemgruppen (Arbeitstagung im BIBB im Juni 1987)	2/66-67
Softwarenutzung in den kaufmännisch-verwaltenden Berufen	6/171-175	Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher (EG-Modell)	5/156-157
Weiterbildungskosten in Großbetrieben	3-4/99-101	Berufsvorbereitung jugendlicher Problemgruppen	2/64-66
Zielgruppe: Un- und Angelernte	3-4/102-105	Lernen mit Computern	5/156-157
Berufsausbildung		Neue Ausbildungsmethoden im Maler- und Lackierhandwerk (Lehrlingsbaustellen)	2/67-69
Bericht über den berufspädagogisch-historischen Kongreß des BIBB in Zusammenarbeit mit der TU Berlin und der Ruhr-Universität Bochum in Berlin (West) vom 1.7. bis 3.7.1987	6/182-185	Verbesserung der Ausbildungsmethoden	5/157-158
Berufsausbildung Behinderter		Neue Technologien	
Ergänzung der Empfehlung zur Berufsausbildung Behinderter	6/175-182	CNC-Ausbildung in Österreich ((Umschau))	6/194-195
Stellungnahme zu behinderungsbedingten Modifikationen von Ausbildungsordnungen	6/175-182	Informationstechnische Grundbildung	5/149-151
Berufsbildungsforschung		Lernen mit Computern in der Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher (EG-Modellversuch), ((Modellversuche))	5/156-157
Lernmodelle / Ausbildungsmethoden	5/144-149	Softwarenutzung am Arbeitsplatz und berufliche Weiterbildung (kaufmännisch-verwaltende Berufe)	5/152-155
Qualifikationsforschung: BIBB/IAB-Erhebung ((Aus der Arbeit des BIBB))	2/61-63	Softwarenutzung am Arbeitsplatz und berufliche Weiterbildung (kaufmännisch-verwaltende Berufe)	6/171-175
Struktur von Ausbildungsberufen	3-4/83-87	Problemgruppen	
Berufsbildungspolitik		Qualifizierung von Un- und Angelernten in Kleinbetrieben	3-4/102-105
Ausbildungsfinanzierung: Industriegewerkschaft Chemie – Papier – Keramik / Industriegewerkschaft Bau – Steine – Erden	3-4/73-78	Qualifikationsforschung	
Berufsausbildung: Umlagefinanzierungen	3-4/73-78	Bildungsplanung am Beispiel eines Unternehmens der Automobilindustrie	3-4/112-117
Berufsbildung: Rede von Bundesminister Jürgen W. Möllemann vor dem Hauptausschuß des BIBB am 24.9.1987	6/161-163	„Neue Technologien, Arbeitsmarkt und Berufsqualifikation“ ((Rezensionen))	6/196
DGB-Forderungen zur beruflichen Weiterbildung („Qualifizierungsoffensive“, Neue Technologien, Sozialpolitik)	6/163-166	Rezensionen	
Frühjahrssitzung des Hauptausschusses des BIBB	2/41-43	Berufliche Weiterbildung nach dem AFG	6/195
Interview mit dem Direktor des Bildungszentrums des Bayerischen Handels e. V. zur Weiterbildung der Ausbilder im Einzelhandel	6/185-187	Determinanten der Weiterbildungsteilnahme	6/195-196
		Ergebnisse aus dem Forschungsprogramm EVA des Schweizerischen Nationalfonds über die nicht-akademische Berufsausbildung	5/160
		„Neue Technologien, Arbeitsmarkt und Berufsqualifikation“	6/196
		Unterrichtsmittel / Fachliteratur für das Ausbildungspersonal (DDR)	S/30
		Unterrichtsprozeß in der Berufsausbildung der DDR	S/29

Stefan Hertel / Rainer Scheuer

Einführung der neuen Ausbildungsordnung Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel in die betriebliche Praxis

Die Ausbildungskonzeption der Karstadt AG

1 Ausgangssituation

Seit dem Inkrafttreten der Berufsbilder Verkäufer/Verkäuferin und Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau im Jahre 1968 hat sich der Einzelhandel in vielfacher Hinsicht verändert. Als Stichworte sind hier zu nennen:

- Ausgliederung von Aufgaben / Funktionen
- Zentralisierung / Regionalisierung
- Einführung und Ausbau von Warenwirtschaftssystemen
- Differenzierung des Angebots, der Sortimentsstrukturen
- Strategische Neuausrichtungen
- Trading up
- Bedeutung der Beratung
 - Warenkompetenz
 - kommunikative Qualifikation
- Modernisierung der Logistik

Durch diese Veränderungen stellen sich natürlich auch andere Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter und damit an die berufliche Bildung.

2 Neue Ausbildungsordnung „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“

Mit Erlaß vom 14.01.1987 wurde die bisherige dreijährige Ausbildung zum/zur Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau durch die Ausbildung zum/zur Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel ersetzt.

Die Ausbildung zum/zur Verkäufer/Verkäuferin wird für eine Übergangszeit fortbestehen. Ein Gutachten soll in dieser Zeit klären, ob neben der neuen dreijährigen Ausbildung auch weiterhin eine zweijährige Ausbildung notwendig ist oder ob die zweijährige Ausbildung zum/zur Verkäufer/Verkäuferin ersatzlos entfallen kann.

Der Erlaß der neuen Ausbildungsordnung „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“ machte es notwendig,

- sich mit den Inhalten der neuen Verordnung auseinanderzusetzen,
- sie zu vergleichen mit
 - der bisherigen Ausbildung,
 - den konkreten betrieblichen Anforderungen,
 - den betrieblichen Umsetzungsmöglichkeiten,
- die zur Steuerung der Ausbildung eingesetzten Unterlagen zu überarbeiten bzw. neu zu erstellen.

Darüber hinaus hielten wir es für sinnvoll, die gesamte Organisation und Struktur der Ausbildung kritisch zu prüfen und – soweit notwendig – neu zu konzipieren.

Zu diesem Zweck wurde ein Arbeitskreis installiert mit dem Ziel, auf der Basis der bisherigen Ausbildung im Unternehmen und der neuen Ausbildungsordnung eine attraktive und zukunftsorientierte Ausbildungskonzeption zu entwickeln.

Den Kern dieses Arbeitskreises bildeten Mitarbeiter der zentralen Personalentwicklung und hauptamtliche Filialausbildungsleiter. Sporadisch wurden Fachleute aus den jeweiligen Stabsabteilungen (z. B. Organisation, EDV usw.) hinzugezogen.

Im einzelnen waren die folgenden Planungsschritte zu bewältigen:

- Erstellung einer neuen sachlichen und zeitlichen Gliederung bzw. eines neuen Ausbildungsplans auf der Grundlage des

neuen Ausbildungsrahmenplans und der im Unternehmen bereits eingesetzten Ausbildungspläne.

- Die Integration der Lerninhalte aus dem alten Berufsbild „Verkäufer/Verkäuferin“ in die neue sachliche und zeitliche Gliederung „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“, um während der Umstellungsphase einen reibungslosen Übergang zwischen den unterschiedlichen Ausbildungsgruppen zu gewährleisten.
- Erarbeitung neuer bzw. zusätzlicher Inhalte und Vermittlungsformen, insbesondere unter Berücksichtigung zukünftiger Entwicklungen im Unternehmen.
- Neukonzeption der für die Planung und Durchführung der Ausbildung notwendigen Unterlagen.
- Information der hauptamtlichen Filialausbildungsleiter und der Personalleiter über die Durchführung der neuen Ausbildung im Unternehmen.

3 Ziele und Schwerpunkte der Ausbildung

Die berufliche Erstausbildung muß sich an den konkreten Praxisanforderungen orientieren, sie muß die Auszubildenden aber auch so qualifizieren, daß sie flexibel auf Veränderungen in ihrem Arbeitsfeld reagieren können. Neben der Entwicklung aktueller Handlungskompetenz steht somit die Förderung lebenslangen Lernens im Vordergrund der Ausbildung.

Die Schwerpunkte der Ausbildung zum/zur Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel liegen bei folgenden Punkten:

- Entwicklung und Förderung sozial-kommunikativer Fähigkeiten (Beraten und Verkaufen)
- Umfassende Sortimentskenntnisse
- Absatz, Absatzförderung (Werbung, Verkaufsförderung)
- Betriebswirtschaftliche Zusammenhänge
- Warenwirtschaft

Ausgehend von den genannten Punkten haben wir für die berufliche Erstausbildung in der KARSTADT AG auf der Basis der neuen Ausbildungsordnung und der konkreten betrieblichen Anforderungen u. a. folgende Schwerpunkte und Zielrichtungen definiert:

- Vermittlung der lt. Ausbildungsordnung und betrieblicher Praxis notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten
- Vermittlung betrieblicher Zusammenhänge/Abhängigkeiten
- Förderung von selbstgesteuertem Lernen durch
 - Vermittlung von Lerntechniken und
 - verstärkten Einsatz von Selbstlernmaterial
- Förderung von Schlüsselqualifikationen
 - Initiative
 - Kommunikationsfähigkeit
 - Kooperationsfähigkeit/Teamfähigkeit
 - Lernbereitschaft
 - Leistungsbereitschaft
 - Verantwortungsbereitschaft
 - Flexibilität
 - Kritikfähigkeit

Diese Schlüsselqualifikationen, die auf eine hohe Sozialkompetenz der Auszubildenden bzw. zukünftigen Mitarbeiter abzielen, sollen erreicht werden durch ein entsprechendes Führungsverhalten der Ausbilder sowie durch Sozialform und Inhalte der Schulungen/Ausbildungsmaßnahmen.

4 Durchführung der beruflichen Erstausbildung in der KARSTADT AG

4.1 Ausbilder

Um die Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes an eine qualifizierte Berufsausbildung zu erfüllen

- breit angelegte berufliche Grundbildung,
- Vermittlung der für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten,
- Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen,

wird in der KARSTADT AG die Durchführung der beruflichen Erstausbildung auf mehrere Schultern verteilt:

- 100 hauptamtliche Ausbildungsleiter unserer Filialen steuern die Ausbildung, führen Schulungen durch, konzipieren und initiieren Ausbildungsmaßnahmen (z. B. Durchführung von Übungsfirmen oder Projekten), stehen als Ansprechpartner zur Verfügung, überprüfen den individuellen Ausbildungsstand, geben Hilfestellung zur Vorbereitung auf die Prüfungen, fördern fachübergreifende Schlüsselqualifikationen u. a. m.
- Abteilungsleiter und Substituten sorgen „vor Ort“ für die Vermittlung abteilungsspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten (z. B. im Rahmen der warenkundlichen Unterweisungen), helfen beim Transfer des erlernten Wissens, ermöglichen den Erwerb der notwendigen Praxiserfahrungen, fördern Schlüsselqualifikationen usw.
- Fachreferenten (z. B. Personalleiter, Organisationsleiter, Leiter der Schauwerbeabteilungen, Sicherheitsbeauftragte) vermitteln bestimmte fachspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten.

4.2 Intensivlernphasen

Um insbesondere Sozial- und Methodenkompetenz möglichst effizient zu vermitteln, wurden bestimmte Themenbereiche zu sogenannten Intensivlernphasen zusammengefaßt. Dies sind längere, zeitliche Blöcke, in denen die Themen in ihrem Zusammenhang vermittelt werden. Dadurch wurde zum Teil eine andere zeitliche Gliederung als die im Rahmenplan vorgeschlagene notwendig.

Inhalt und Ablauf der Intensivlernphasen sind so vorstrukturiert, daß sie vom Ausbildungsleiter übernommen werden können.

So wurde z. B. eine Intensivlernphase zur Einweisung neuer Auszubildender erstellt (Gesamtdauer: 32 Stunden). Mit dieser Intensivlernphase soll dem Auszubildenden der Übergang in die Berufswelt erleichtert, eine bessere und schnellere Orientierung im neuen Umfeld ermöglicht und der Grundstein für eine positive Einstellung zum Beruf und zum Unternehmen gelegt werden.

In der Intensivlernphase „Lerntechniken“ geht es um die Vermittlung von Methodenkompetenz, die es dem Auszubildenden ermöglicht, sein Lernen und damit seine Ausbildung möglichst optimal zu gestalten und zu nutzen. Das schließt den richtigen Umgang mit seinen ausbildungsbegleitenden Unterlagen ein.

Die Lernziele zum Thema „Verkaufverhalten“ und „Verkaufstechnik“ werden in drei Intensivlernphasen

- Beziehung Verkäufer/Kunde
- Verkaufstraining I
- Verkaufstraining II

vermittelt.

Der Ausbildungsleiter vermittelt die Theorie und übt das Verhalten in Rollenspielen, die per Video aufgezeichnet werden. Den Transfer in der Praxis leistet der Abteilungsleiter, der mit den Auszubildenden in der Abteilung Verkaufsgespräche an der Ware übt.

Wichtige Gründe für die Intensivlernphasen sind:

- Lerninhalte sollen im Zusammenhang vermittelt und nicht in Portionen von 1,5 bis 2 Stunden über Wochen verteilt werden.

- Längere Übungsphasen sollen ermöglicht werden. Dies ist insbesondere bei verhaltensbezogenen Themen von großer Bedeutung.
- Arbeitserleichterung für die Ausbildungsleiter.
- Die einzelnen Ausbildungsphasen können besser geplant und abgestimmt werden.

5 Unterlagen zur Planung und Durchführung der Ausbildung „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“

5.1 Sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung im Ausbildungsberuf „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“

Auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplans wurde eine auf die betrieblichen Belange abgestellte sachliche und zeitliche Gliederung erstellt.

Die 132 im Ausbildungsrahmenplan formulierten Lernziele wurden für unsere Unternehmen auf 172 Lernziele erweitert. Insbesondere die Themenbereiche „Beratung und Verkauf“ sowie „Werbung und Verkaufsförderung“ wurden stärker berücksichtigt.

Die zeitliche Gliederung erfolgte in Ausbildungshalbjahren. Dabei konnten wir den Empfehlungen des Ausbildungsrahmenplanes nicht in allen Punkten folgen. Gründe dafür sind:

- Die Integration der Ausbildung zum/zur Verkäufer/Verkäuferin während der Umstellungsphase.
- Die Zusammenfassung von Lernzielen zu Lernblöcken, sogenannte Intensivlernphasen (siehe 4.2).
- Die Empfehlungen des Ausbildungsrahmenplanes entsprechen nicht immer den betrieblichen Abläufen (Thema: Inventur) bzw. erscheinen uns zum Teil zu spät angesetzt (Thema: Beratung und Verkauf).

5.2 Ausbildungsleiter-Handbuch

Um die Ausbildung optimal steuern zu können, erhält der Ausbildungsleiter ein Handbuch mit den Inhalten

- sachliche und zeitliche Gliederung,
- Vorschläge zur Durchführung von Intensivlernphasen (Trainerleitfäden),
- organisatorische Hilfen sowie
- zusätzliche Informationen und Hinweise zu allen Themenbereichen.

5.3 Checklisten für den Abteilungsleiter

Abteilungsleiter wollen nicht mit dem gesamten Lernzielkatalog, sondern nur mit einer Auflistung der Lernziele arbeiten, die durch sie zu vermitteln sind. Die Lernziele sollen dabei nicht nach klassischem Muster formuliert sein, sondern kurz und klar in Form von Aufträgen.

Die Unterlage für Abteilungsleiter wurde daher als Checkliste konzipiert.

Vorteile dieser Checkliste sind:

- Sie erspart lange Lesezeiten und mühseliges Heraussuchen von Informationen.
- Sie liefert eine klare, übersichtliche Struktur aller Informationen.
- Sie bietet die Möglichkeit, Erledigtes abzuheben und damit das Gedächtnis zu entlasten und Unerledigtes schnell zu erkennen und darauf reagieren zu können.

Die Checkliste gliedert jeden Themenbereich in zwei Fragen:

- „Was müssen Auszubildende wissen bzw. kennen?“, d. h., „Welche Kenntnisse und Fertigkeiten müssen vom Abteilungsleiter vermittelt werden?“
- „Was müssen Auszubildende tun?“, d. h., „Welche Aufgaben muß der Abteilungsleiter den Auszubildenden übertragen, damit sie die notwendigen Praxiserfahrungen gewinnen?“

Außerdem ist der Zeitpunkt der Vermittlung (Ausbildungshalbjahr) angegeben.

Der Abteilungsleiter bestimmt anhand der Checklisten, wann, durch wen, wo und wie dem Auszubildenden etwas erläutert bzw. als Aufgabe übertragen wird.

Es wird für jeden Auszubildenden eine eigene Checkliste angelegt. Dies erleichtert die permanente Kontrolle des Ausbildungsstandes, was insbesondere bei einem Abteilungswechsel sehr wichtig ist. Der neue Abteilungsleiter kann sich dadurch sofort einen Überblick verschaffen. Die bereits vermittelten Inhalte werden jeweils abgehakt.

5.4 Ausbildungsringbuch für den Auszubildenden

Die Auszubildenden fühlen sich durch die „klassischen“ Lernzielformulierungen, wie wir sie z. B. in der Ausbildungsordnung finden, in der Regel wenig angesprochen. Sie erhalten daher ein Ringbuch in zeitgemäßer Aufmachung, das in zielgruppengerechter Sprache die Ausbildungsinhalte darstellt.

In einem Informationsblatt wird den Auszubildenden der Umgang mit dem Ringbuch erläutert.

Am Anfang eines jeden Themenbereichs informiert eine Übersicht den Auszubildenden über die Lerninhalte sowie Ansprechpartner und Informationsmaterial zum Thema.

Den Schwerpunkt eines jeden Themenbereichs bilden die Arbeitsaufträge. In zielgruppengerechter Gestaltung und Sprache erhalten die Auszubildenden konkrete Arbeitsaufträge, die sie eigenständig erledigen müssen. Der Auszubildende setzt sich dabei mit praxisnahen Fragestellungen auseinander. Dahinter steht die Idee, selbstgesteuertes Lernen zu initiieren.

Der Auszubildende soll lernen, sich selbständig zu informieren, Fragen zu stellen, Wissen zu erweitern, selbständig Aufgaben zu erledigen. Er soll sich für seine Ausbildung verantwortlich fühlen und die Ausbildung nicht ausschließlich als „Bringschuld“ des Ausbildungsbetriebes und der Berufsschule betrachten.

6 Warenwirtschaft

Die Zentralisierung und Regionalisierung des Einkaufs und der Lagerhaltung sowie die Bildung von Verwaltungsverbünden erschweren die Vermittlung bestimmter Themen am Ausbildungs-ort. Aufgrund des Einsatzes von EDV-gestützten Systemen sind diese Vorgänge für den Auszubildenden oft nur noch schwer durchschaubar und nachvollziehbar.

Die Inhalte, die den Weg der Ware in der Ausbildungsfiliale/Ausbildungsabteilung betreffen, werden „vor Ort“ durch den Abteilungsleiter vermittelt. Das gleiche gilt für das in der Ausbildungsabteilung verwendete Warenwirtschaftssystem.

Um den Auszubildenden

- das Zusammenspiel der einzelnen Bereiche und Systeme im Gesamtzusammenhang transparent zu machen,
- Ziele, Aufbau, Arbeitsweise und Nutzen von EDV-gestützten Warenwirtschaftssystemen umfassend zu vermitteln,
- Praxiserfahrungen mit einem Warenwirtschaftssystem zu ermöglichen,

mußten darüber hinaus andere Wege der Vermittlung beschritten werden.

Hier sind insbesondere zu nennen:

- Die Übungsfirma „Schall und Rauch“
- Das Selbstlernprogramm „Der Weg der Ware“
- Das Warenwirtschaftssystem „VISUEL“

6.1 Übungsfirma

Die Übungsfirma ist für das dritte Ausbildungsjahr vorgesehen und hat eine Gesamtdauer von 128 Stunden. Sie kann mit Gruppen von sieben bis ca. 25 Auszubildenden durchgeführt werden. Zur Steuerung und Durchführung der Übungsfirma stehen folgende Medien zur Verfügung:

- Vorschläge zur Gestaltung der Einführungsphase und Beispiele für schriftliche Arbeitsaufträge zur Gestaltung von Präsentationen

- Rahmenbedingungen, Organisation und Lernziele
- Informationen für Auszubildende, Arbeitsanweisungen für die einzelnen Abteilungen
- Sonderaufgaben
- Vordruckmappe

6.2 Selbstlernprogramm „Der Weg der Ware“

Die Inhalte, die den Weg der Ware in der Ausbildungsfiliale/-abteilung betreffen, werden durch den Abteilungsleiter am Beispiel vermittelt. Das gleiche gilt für das in der Ausbildungsabteilung verwendete Warenwirtschaftssystem.

Alle Inhalte des Themenbereichs, die aufgrund von Zentralisierung und Regionalisierung nicht praktisch vermittelt werden können, werden durch das Selbstlernprogramm „Der Weg der Ware“ abgedeckt.

Nach einer Einführungsschulung durch den Ausbildungsleiter erarbeiten sich die Auszubildenden das Thema anhand des Selbstlernprogramms.

Es wird – unter Berücksichtigung der spezifischen Warenwirtschaftssysteme – der Weg der Ware vom Beschaffungsmarkt bis zum Kunden dargestellt. Fragen zur Erfolgskontrolle dienen der Festigung des Gelernten.

6.3 Warenwirtschaftssystem VISUEL

Um sicherzustellen, daß alle Auszubildenden ein EDV-gestütztes Warenwirtschaftssystem kennenlernen, wurde auf der Basis unseres Verkaufs- und Informationssystems Unterhaltungselektronik „VISUEL“ ein Simulationsprogramm entwickelt.

Dieses System wird auf Personal-Computern laufen. Die Auszubildenden können ungehindert mit dem Programm arbeiten und die verschiedenen Anwendungsbereiche eines Warenwirtschaftssystems kennenlernen:

- Stammdatenanlage (Filialdaten, Lieferantendaten, Artikel-daten, Leistungslohn-daten)
- Auftragsschreibung (einschließlich Stornierung)
- Erfassen des Wareneingangs (vom Lieferanten, von anderen Filialen, Umtausch)
- Erfassen des Warenausgangs (Verkäufe, Abgaben an andere Filialen, Belastungen)
- Lagerverschiebungen (Warentransport, abhanden gekommene Ware)
- Inventur/Bestandsabstimmung
- Informationen/Analysen (Abteilung, Warengruppe, Artikelgruppe, Artikel, Abschriften, Verkaufsstatistiken, Renner/Schleicher)
- Informationen/Arbeitsunterstützung (Eingabeprotokolle, Bestandsübersichten, Leistungslohnermittlung)

Der testweise Einsatz des Programmes hat gezeigt, daß die Menüführung durch das Programm so einfach ist, daß die Auszubildenden – nach einer kurzen Einführung – sich die Kenntnisse über dieses System im Eigenstudium aneignen und selbständig mit dem Programm arbeiten können. Ein Begleitheft führt die Auszubildenden durch das Programm.

Die Schulungseinheit dauert insgesamt 16 Stunden. Eine Kombination mit der Übungsfirma ist möglich.

7 Warenkompetenz (Steuerung, Durchführung und Kontrolle der fachlich-warenkundlichen Ausbildung)

Die Verantwortung für die Vermittlung der fachlich-warenkundlichen Kenntnisse und Fertigkeiten liegt in unserem Unternehmen beim zuständigen Abteilungsleiter.

Als Grundlage dienen ihm Fachliche Ausbildungspläne, in denen wir verbindlich festgelegt haben,

- in welchen Warengruppen der Auszubildende ausgebildet werden und
- welche fachlich-warenkundlichen Kenntnisse und Fertigkeiten der Auszubildende erwerben soll.

Die Fachlichen Ausbildungspläne sind in Form einer Checkliste aufgebaut. Sie dienen dem Abteilungsleiter als „roter Faden“ und geben dem Auszubildenden einen Überblick über die zu erwerbenden Kenntnisse und Fertigkeiten. Durch Aufforderungen und Fragestellungen soll der Auszubildende motiviert werden, sich

- aktiv am Lernprozeß zu beteiligen,
- selbst für die Ausbildung verantwortlich zu fühlen.

Die durchgeführten warenkundlichen Unterweisungen werden vom Auszubildenden in einem Vordruck festgehalten und dem Ausbildungsleiter zur Kontrolle vorgelegt.

Abteilungsleitern und Auszubildenden stehen zur Unterstützung über 150 warenkundliche Lehr- und Lernmaterialien zur Verfügung, davon ca. 80 Eigenproduktionen (Printmedien, Videoproduktionen und Medienpakete).

8 Die Bedeutung der neuen Ausbildungsordnung für das Unternehmen

Die Inhalte der neuen Ausbildungsordnung Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel sind im Vergleich mit der bisherigen Ausbildungsordnung Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau grundsätzlich positiv zu beurteilen. Dafür sprechen aus unserer Sicht u. a. folgende Gründe:

- Der Verkauf steht stärker im Mittelpunkt der Ausbildung

- Bürowirtschaftliche und verwaltungsbezogene Inhalte im dritten Ausbildungsjahr wurden reduziert
- Wegfall „schulischer“ Ausbildungsinhalte
- Stärkere Gewichtung
 - fachlich-warenkundlicher,
 - sozialkommunikativer und
 - warenwirtschaftlicher
 Kenntnisse und Fertigkeiten.

Um bei den Ausbildern eine größtmögliche Akzeptanz für die veränderten Inhalte und Methoden zu erreichen, erscheint es unbedingt notwendig, diese im Rahmen von Tagungen und nicht durch Rundschreiben zu kommunizieren.

Die Personalleiter wurden im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Personalleitertagung in einem Workshop über die neue Ausbildung informiert.

Den ca. 100 hauptamtlichen Filialausbildungsleitern werden alle im Zusammenhang mit der neuen Ausbildungsordnung erstellten Unterlagen auf mehrtägigen, regionalen Veranstaltungen vorgestellt. Sie werden dort mit den Zielen, dem Ablauf und Inhalt sowie der Organisation der Ausbildung – entsprechend der neuen Ausbildungsordnung – vertraut gemacht.

Die Ausbildungsleiter stellen danach die neue Konzeption den Abteilungsleitern in der Filiale vor.

Wir hoffen, daß wir damit die Grundlagen für eine erfolgreiche Umsetzung der neuen Ausbildungsordnung geschaffen haben.

Silvia Schlegel / Jörg Weber

Neue Kooperationsformen zwischen Trägern des Benachteiligtenprogramms und Klein- und Mittelbetrieben im Metallbereich vor dem Hintergrund der Neuordnung

Vorbemerkung

Die Berufsausbildung benachteiligter, insbesondere lernschwacher und/oder verhaltensauffälliger Jugendlicher bildet seit Mitte der 70er Jahre einen besonderen Schwerpunkt im Rahmen der vom Bund geförderten Modellversuche. Dabei stand zunächst die Frage im Vordergrund, wo die spezifischen Probleme bei der Ausbildung dieser Jugendlichen liegen und auf welche Weise sie gelöst werden können. Wesentliche Erkenntnisse und Lösungsansätze aus diesen Modellversuchen sind nicht zuletzt in die Gestaltung des Programms des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft für die Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen („Benachteiligtenprogramm“) eingeflossen und prägen seither die Arbeit der in diesem Programm tätigen außerbetrieblichen Einrichtungen. Sie können für sich in Anspruch nehmen, bewiesen zu haben, daß die überwiegende Mehrheit der benachteiligten Jugendlichen ausbildungsfähig ist, d. h. zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluß geführt werden kann. Sie müssen sich jedoch zunehmend fragen, auf welche Weise der Übergang in eine anschließende Beschäftigung gewährleistet werden kann und inwieweit der Nachweis der Ausbildungsfähigkeit auch gilt, sofern es sich um Ausbildungsberufe mit einem vergleichsweise stärker theoretisch akzentuierten Anforderungsniveau handelt. Vor diese Situation sehen sich zur Zeit insbesondere diejenigen Träger gestellt, die in den inzwischen neu geordneten Ausbildungsberufen im Metallbereich – zunächst dem industriellen, demnächst dem handwerklichen – ausbilden. Wie die neuen Ausbildungsordnungen in die Praxis umzusetzen sind, ist aber ebenso ein Problem vieler ausbildender Klein- und Mittelbetriebe, wenn auch mit anderen Vorzeichen: Nicht die

Auszubildenden, sondern die betrieblichen Spezialisierungen, fehlende maschinelle Ausstattungen, mangelnde Qualifikationen der ausbildenden Mitarbeiter können hier zum Engpaß werden.

Der Modellversuch, über den im folgenden berichtet wird, setzt an diesen je spezifischen Problemlagen beider Seiten an und geht davon aus, daß ihnen insbesondere durch eine verstärkte Kooperation zwischen außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen und Ausbildungsbetrieben begegnet werden kann.

1 Zur Entstehung des Modellversuches

Vor dem Hintergrund der steigenden Jugendarbeitslosigkeit werden seit 1980 an der Volkshochschule Rheingau-Taunus e. V. verschiedene Maßnahmen durchgeführt, um jungen Menschen einen Einstieg in das Berufsleben zu ermöglichen. Während in der Anfangsphase der Schwerpunkt der Programme in der Berufsvorbereitung lag, erweiterte sich das Angebot der Volkshochschule in den letzten Jahren um mehrere anerkannte Ausbildungsgänge der Bereiche Metall, Einzelhandel, Haar- und Körperpflege, Umwelt sowie Hotel- und Gaststättengewerbe.

In Zusammenarbeit mit Betrieben sowie anderen Trägern und Institutionen sollen vorrangig für die Gruppe benachteiligter Jugendlicher bessere Voraussetzungen zu einer Integration in das Arbeitsleben und das soziale Umfeld geschaffen werden.

Mittlerweile werden an der Volkshochschule Rheingau-Taunus e. V. weit über 100 Jugendliche im Rahmen des Benachteiligtenprogramms außerbetrieblich oder in Kooperation mit Betrieben der Region ausgebildet. Weitere 100 Jugendliche in betrieb-

lichen Ausbildungsverhältnissen erhalten „Ausbildungsbegleitende Hilfen“ in Form von fachtheoretischem Stützunterricht und sozialpädagogischer Betreuung.

Gemäß den Richtlinien der verschiedenen Programme steht den Auszubildenden eine Gruppe von Betreuern und Ausbildern (Meister, Lehrer, Sozialpädagogen) zur Verfügung.

Die Verlagerung des Problems Jugendarbeitslosigkeit von der ersten zur zweiten Schwelle hat in den letzten Jahren die Notwendigkeit zur Weiterentwicklung beruflicher Bildungsmaßnahmen der Volkshochschule aufgezeigt.

So wurde 1984 nach Abschluß des ersten Ausbildungsganges eine Nachbetreuungsphase für Ausbildungsabsolventen eingerichtet. Zielgruppe waren 21 im Rahmen des Benachteiligtenprogramms ausgebildete Teilezurichter, die inzwischen weitgehend unbefristete Arbeitsverhältnisse aufnehmen konnten.

Dieses positive Ergebnis hat deutlich gemacht, daß eine qualifizierte Nachbetreuung im Anschluß an die Ausbildung eine wichtige und notwendige Hilfe darstellt und die spezifischen Schwierigkeiten benachteiligter Jugendlicher bei der Arbeitssuche mindern kann, allerdings als isolierte Maßnahme nicht ausreicht. Vielmehr sollte schon in der laufenden Ausbildung begonnen werden, die Perspektive einer späteren Beschäftigung mit einzubeziehen.

Diese Problematik rückte angesichts laufender Ausbildungsgänge und bevorstehender Abschlüsse immer stärker in den Mittelpunkt der konzeptionellen Überlegungen und wurde zum Ausgangspunkt für die inhaltliche Ausarbeitung und Beantragung des Modellversuches.

Angesiedelt im Metallbereich, entspricht der Modellversuch sowohl den sächlichen und personellen Voraussetzungen des Trägers als auch den strukturellen Bedingungen des regionalen Arbeitsmarktes. Er umfaßt drei zentrale Aufgabenfelder:

- Neugestaltung der Betriebsschlosserausbildung im Zuge der Neuordnung der industriellen Metallberufe
- Intensivierung der Kooperation mit Betrieben
 - Verlängerung der Betriebspraktika für die Auszubildenden der VHS
 - Entwicklung von Dienstleistungsangeboten für Betriebe (Übernahme einzelner Ausbildungsabschnitte im Rahmen des geplanten Ausbildungsverbundes)
- Aufbau einer Berufserstterfahrgesellschaft.

Im Vorfeld der Beantragung waren vielfältige Gespräche und Diskussionen auf unterschiedlichen Ebenen notwendig. So wurden die inhaltlichen Schwerpunkte und die konkreten Zielsetzungen des Trägers eingehend erörtert und auf der Grundlage der Gesprächsergebnisse entsprechend differenziert, bevor das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), der Hessische Wirtschaftsminister und der Rheingau-Taunus-Kreis endgültig ihre Bereitschaft zur Finanzierung des Modellversuches signalisierten.

In den Diskussionsprozeß einbezogen war auf überregionaler Ebene die wissenschaftliche Prozeßbegleitung des Benachteiligtenprogramms. Gleichzeitig wurden auf regionaler Ebene Kontakte zur Industrie- und Handelskammer und dem dort zuständigen Ausbildungsberater, der Berufsberatung und der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes Wiesbaden sowie den politischen Entscheidungsträgern des Rheingau-Taunus-Kreises geknüpft. Das Anliegen des Trägers konnte im kommunalen Bereich in einem von der VHS initiierten und mittlerweile vom Jugendamt koordinierten Arbeitskreis „Jugendarbeitslosigkeit“ verdeutlicht werden. Hier kommen regelmäßig Vertreter aller Parteien, des Sozialamtes, des Arbeitsamtes, der Schulen, der Kammern und Gewerkschaften sowie anderer Träger, aber auch die Jugendpfleger der Gemeinden und alle an der Problematik Interessierten zusammen, um Informationen auszutauschen und gemeinsame Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Am 1. August 1987 konnte mit der Arbeit im Modellversuch begonnen werden; seine Laufzeit beträgt viereinhalb Jahre.

Die Finanzierung des Modellversuches ist über Zusagen vom BIBB, dem Land Hessen und des Landkreises sichergestellt. Sie erstreckt sich bis 1991 auf Zuwendungen für Sachkosten (z. B. Anschaffung CNC-gesteuerter Maschinen) und Personalkosten (Ausbilder, Sozialpädagogen, Betriebswirt und wissenschaftliche Begleitung).

2 Die Zielgruppe

Zielgruppe des Modellversuches sind die Auszubildenden des Ausbildungsganges „Betriebsschlosser“. Die Entscheidung für die Durchführung des Projektes im Rahmen der Metallausbildung wurde aus zwei Gründen getroffen: Zum einen nimmt dieser Ausbildungszweig mit 48 Jugendlichen sowohl quantitativ als auch aufgrund bisher gemachter Erfahrungen im sozialpädagogischen und schulischen Bereich und den vorhandenen sächlichen Kapazitäten des Trägers den größten Stellenwert innerhalb der VHS-Maßnahmen ein. Gleichzeitig bietet der Aufbau einer Übungswerkstatt im Metallbereich mit Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen, die in diesem Jahr auf die Bereiche CNC/NC erweitert werden, eine grundlegende Voraussetzung für die Umsetzung des veränderten Ausbildungskonzeptes. Zum anderen zeichnet sich schon jetzt in der Region und im Arbeitsamtsbezirk Wiesbaden die Tendenz ab, daß vor dem Hintergrund der Neuordnung der Metallberufe zukünftig verstärkt qualifizierte Facharbeiter im Metallbereich nachgefragt werden, somit die Vermittlungschancen gerade dieser Auszubildenden durch die gezielten Hilfestellungen einer sozialpädagogisch orientierten Berufsausbildung höher sind als in anderen Ausbildungsgängen.

3 Neugestaltung der Betriebsschlosserausbildung im Zuge der Neuordnung der industriellen Metallberufe

Zum 1. August 1987 sind die Ausbildungsordnungen für die neuen industriellen Metallberufe in Kraft getreten. Ersetzt wurden die ehemals 42 zum Teil sehr eng spezialisierten Berufe durch sechs neue Berufsbilder, von denen jedes die Basis für eine Tätigkeit an Arbeitsplätzen unterschiedlicher Bereiche des Metallsektors bilden soll. Wesentliche Merkmale der neu geordneten Berufe sind die einheitliche berufliche Grundbildung, die allen Ausbildungsrichtungen im Metallbereich gemeinsam sein wird, und die Einbeziehung neuer Technologien in die Ausbildung.

Um den Anforderungen der neuen Berufsbilder an die Ausbildungspraxis gerecht zu werden, mußten bzw. müssen sowohl inhaltliche als auch organisatorische Veränderungen in der Betriebsschlosserausbildung der Volkshochschule Rheingau-Taunus e.V. vorgenommen werden.

Ursprünglich wurde an der Volkshochschule nach dem Stammeisterprinzip (s. u.) mit fester Gruppenzuordnung ausgebildet. Lediglich die Maschinenausbildung lag in den Händen eines Fachmeisters.

Auch heute soll nach übereinstimmender Meinung der Ausbilder das Stammeisterprinzip – soweit möglich – beibehalten werden. Gerade für die Zielgruppe des Benachteiligtenprogrammes ist die stabile Beziehung zum Ausbilder über die gesamte Lehrzeit eine wichtige Komponente der Ausbildung. Dennoch mußte hier eine Kompromißlösung gefunden werden.

Die Neuordnung der industriellen Metallberufe erfordert eine weitgehende Spezialisierung der Ausbilder auf bestimmte Fachgebiete (CNC/Pneumatik – Hydraulik/Schweißen/Elektrik). Als einzelner Ausbilder sämtlichen Anforderungen der neu geordneten Berufsbilder gerecht zu werden, ist zumindest in der Anfangsphase nicht möglich. So kristallisierte sich eine Mischform heraus: das Stammeisterprinzip mit Fachabteilungen. Diese Organisationsform sieht vor, daß für die Ausbildungsgruppen über den gesamten Verlauf der Maßnahme ein Meister zuständig bleibt

und die Jugendlichen bestimmte Ausbildungsblöcke bei dem jeweiligen Fachmeister absolvieren.

Jeder Stammeister ist so gleichzeitig Fachmeister in einem den neuen Ausbildungsrahmenplänen entsprechenden Spezialgebiet. Um auftretenden organisatorischen Mängeln dieses Systems vorzubeugen, ist vorgesehen, durch interne Fortbildungsmaßnahmen allen Ausbildern die Grundkenntnisse der verschiedenen Spezialgebiete zu vermitteln.

Entsprechend den in den neuen Ausbildungsordnungen festgelegten inhaltlichen Anforderungen wird die sächliche Ausstattung der Volkshochschule um die Bereiche CNC, Steuerungstechnik (Hydraulik, Pneumatik) und Verbindungstechnik erweitert.

Nach den der Neuordnung zugrundeliegenden Zielvorstellungen der Sozialpartner soll die Ausbildung die jungen Facharbeiter dazu befähigen, sich auf neue Arbeitsstrukturen, Produktionsmethoden und Technologien einzustellen, um in unterschiedlichen Betrieben und Branchen den erlernten Beruf ausüben zu können. Demnach sind über die bisherigen Fertigkeiten und deren Schwerpunktveränderungen hinaus Fähigkeiten zu fördern, die darauf Rücksicht nehmen, daß

- „– das geistige Erfassen und Bearbeiten,
- die Fähigkeit zu planen, zu disponieren, Programme zu gestalten,
- das abstrakte Denken,
- die Teamfähigkeit/die Sozialkompetenz,
- die Informationsübermittlung

bei den zukünftigen betrieblichen Tätigkeiten unabdingbare Voraussetzungen sind“ (Jahresbericht IHK Wiesbaden. In: Hess. Wirtschaft 5/86, S. 7.)

Um diesen Anforderungen einer zeitgemäßen Berufsausbildung gerecht zu werden, mußte die methodisch-didaktische Gestaltung der Ausbildung des Trägers überprüft und neu ausgerichtet werden. Mit Hilfe der Leittextmethode und verschiedenen Projektphasen sollen in Kleingruppen zukünftig verstärkt Ausbildungsabschnitte vermittelt und bereits erworbene Fertigkeiten vertieft werden.

In der Gruppenarbeit soll dem Auszubildenden die Möglichkeit gegeben werden, Arbeitsschritte selbständig zu planen, zu realisieren, seine Arbeitsergebnisse schließlich zu überprüfen und zu bewerten. Ziel ist die Förderung von Teamfähigkeit und Eigenverantwortlichkeit in der Durchführung komplexer Arbeitsvorgänge, andererseits jedoch auch die Entwicklung von Kritikfähigkeit und Maßstäben für die Bewertung der eigenen Arbeitsergebnisse sowie des Arbeitsverhaltens innerhalb der Gruppe.

In diesem Zusammenhang nehmen die betreuenden Sozialpädagogen eine wichtige Stellung ein. Die weitgehende Integration der Sozialpädagogen in den Ausbildungsalltag, wöchentliche Verfügungsstunden, die Durchführung von Stützkursen und Betreuung der Praktikumsphasen ermöglichen die ständige Reflexion der Ausbildungssituation mit den Auszubildenden und eine Lösung auftretender Probleme „vor Ort“. Der Sozialpädagoge ist nicht nur Ansprechpartner in allen die Jugendlichen betreffenden Ausbildungsfragen, sondern spielt auch in der während des Ausbildungsverlaufes vorzunehmenden Zielgruppendifferenzierung eine wichtige Rolle.

Die Zielgruppendifferenzierung – jeweils vorgesehen zum Ende des ersten Ausbildungsjahres und gemeinsam durchgeführt von Ausbildern, Lehrern, Sozialpädagogen und der Modellversuchsleitung – soll Grundlage für die endgültige Planung des Ausbildungsverlaufes der einzelnen Jugendlichen sein. Erst nach Abschluß des ersten Ausbildungsabschnittes soll unter Einbeziehung der Auszubildenden eine Festlegung auf einen der Neuordnung entsprechenden Ausbildungsberuf erfolgen. Die Lehrverträge können dann nach Absprache mit der zuständigen Kammer umgeschrieben werden. Jugendliche, die nach Einschätzung des Ausbildungsteams die Voraussetzungen für einen beruflichen Ab-

schluß im Rahmen der Neuordnung nicht erfüllen, haben weiterhin die Möglichkeit, den Facharbeiterbrief eines Betriebschlossers oder Teilezurichters zu erlangen. Auch für diese Auszubildenden besteht jedoch im Anschluß an die Lehrzeit in der Berufserfahrungsfirma das Angebot, Zusatzqualifikationen im Bereich „Neue Technologie“ und Schweißen zu erwerben.

Um den hohen theoretischen Anforderungen gerecht zu werden, wurde an der VHS die starre Trennung von Theorie und Praxis in der Ausbildung aufgehoben. Die enge Zusammenarbeit des Ausbildungsteams und die Doppelqualifikation vieler Mitarbeiter ermöglichen ein direktes Reagieren auf auftretende Verständnisschwierigkeiten und Bildungsdefizite bei den Auszubildenden. Theorieblöcke, Stützkurse in den Fächern Deutsch, Mathematik und Fachtheorie können je nach Bedarf in den Werkstattalltag integriert werden und werden in Kleingruppen oder in Form von Einzelunterricht angeboten.

Besonders der Deutschunterricht für ausländische Auszubildende wurde intensiviert und noch stärker an fachsprachlichen Inhalten orientiert. Ebenso konnten berufsvorbereitende Maßnahmen – im konkreten Fall ein an der Volkshochschule seit Mitte 1987 angesiedelter Grundausbildungslehrgang – als Vorschaltmaßnahme genutzt werden, um gezielte Bildungsdefizite abzubauen und die ersten Grundkenntnisse für eine im März 1988 beginnende Metallausbildung zu vermitteln.

Da auch die Beruflichen Schulen des Kreises bislang noch über keine Erfahrungen in der Umsetzung der Neuordnung verfügen, wird eine weitreichende Kooperation bei der curricularen Entwicklung und der Gestaltung des Unterrichtes angestrebt. In Gesprächen mit dem Staatlichen Schulamt und den Beruflichen Schulen konnte erreicht werden, daß ein Ausbilder der Volkshochschule im Lehrauftrag den fachtheoretischen Teil des Berufsschulunterrichts für eine Ausbildungsgruppe des Modellversuchs durchführt und als Kontaktperson für andere Berufsschullehrer fungiert. Die Kooperation zwischen außerbetrieblichen Ausbildungsträgern und Beruflichen Schulen sowie die Zusammenarbeit mit den betrieblichen Praktikumsstellen sollen eine stärkere inhaltliche Verzahnung ermöglichen und die Umsetzung der Neuordnung gewährleisten.

4 Intensivierung der Kooperation mit Betrieben

4.1 Dienstleistungsangebote der VHS an Klein- und Mittelbetriebe der Region

Eine auf die Anforderungsprofile der in den kommenden Jahren benötigten Fachkräfte im Metallbereich ausgerichtete Ausbildung, wie sie in der Neuordnung festgeschrieben ist, bringt für industrielle Klein- und Mittelbetriebe – voraussichtlich jedoch auch im handwerklichen Bereich – eine Reihe von Problemen mit sich. Eine umfassende berufsspezifische Fachausbildung, die den Auszubildenden später befähigen soll, den erlernten Beruf auch in anderen Betrieben oder Branchen auszuüben, kann von vielen kleineren und mittleren Betrieben infolge starker Spezialisierung oft nur in Ansätzen sichergestellt werden. Ein ähnliches Problem stellt sich für den Bereich der neuen Technologien. Es ist davon auszugehen, daß die technischen Einrichtungen der kleineren Ausbildungsbetriebe zur Vermittlung neuer Technologien in vielen Fällen unzureichend oder gar nicht vorhanden sein werden. Auch fehlen häufig den Ausbildern die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, um dieses Aufgabenfeld abzudecken.

Die bislang von der Industrie- und Handelskammer verzeichnete anhaltend hohe Ausbildungsbereitschaft gerade bei Klein- und Mittelbetrieben kann nur durch bereits anlaufende Maßnahmen im Bereich der Fortbildung, in Form von Unterrichts- und Informationslehrgängen für Ausbilder sowie durch Nachbarschaftshilfe der Betriebe untereinander aufrecht erhalten werden.

An dieser Stelle kann die Volkshochschule Rheingau-Taunus e. V. in Ergänzung zum dualen System einen wichtigen Beitrag zur

praktischen Umsetzung veränderter Qualifikationsanforderungen und damit zur Aufrechterhaltung des Ausbildungsplatzangebotes leisten.

Das Konzept der VHS sieht eine schon in anderen Ausbildungsgängen beim Träger praktizierte stärkere Verzahnung betrieblicher und außerbetrieblicher Qualifikationselemente vor.

Durch die Erweiterung der sächlichen Kapazitäten bestehen zukünftig Möglichkeiten, bestimmte Ausbildungsabschnitte, die von Klein- und Mittelbetrieben nicht mehr abgedeckt werden können, für deren Auszubildende zu übernehmen. Auf diese Weise soll einerseits die außerbetriebliche Ausbildung des Trägers um eine betriebliche Komponente erweitert, andererseits auch den ausbildenden Betrieben die Nutzung außerbetrieblicher Angebote ermöglicht werden. Zusätzlich kann hier die Erweiterung des berufsbildenden Angebotes des Trägers durch die Einrichtung einer Übungswerkstatt für Arbeitslose, in der von Fort- und Weiterbildung im Bereich von Grundfertigkeiten bis zur Umschulung verschiedene Maßnahmen im Metallbereich angeboten werden, eine wichtige Rolle spielen. Die zur Verfügung stehenden 20 Plätze sollen ausgeweitet und in diesem Jahr um den Bereich numerisch gesteuerte Maschinen erweitert werden.

Aufgrund der langjährigen Erfahrung in der Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen kann die Volkshochschule Rheingau-Taunus e.V. insbesondere im Bereich der fachtheoretischen Ausbildung wichtige Dienstleistungen für kleinere Betriebe anbieten, deren Ausbilder oft nicht auf die hier abgefragten Qualifikationen vorbereitet sind und sie nur schwer im alltäglichen betrieblichen Ablauf vermitteln können. Auch bei der Fortbildung der Ausbilder könnten die Erfahrungen der VHS nutzbar gemacht werden. Ein entsprechendes Interesse an der Einrichtung einer so gestalteten Nachbarschaftshilfe wurde von verschiedenen Betrieben bereits signalisiert. Der tatsächliche Bedarf wird mit Unterstützung der Kammern in der ersten Versuchsphase zu ermitteln sein.

4.2 Ausweitung der Betriebspraktika

Im Gegenzug zu den angebotenen Dienstleistungen im Ausbildungssektor strebt die VHS – unter Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten und Möglichkeiten – eine Verlängerung der 6- bis 8wöchigen Betriebspraktika ihrer Auszubildenden über die Richtlinien des Benachteiligtenprogrammes hinaus an. In diesen verlängerten Praktikumszeiten sollen die in der außerbetrieblichen Werkstatt ausgebildeten Jugendlichen die Möglichkeit zu einer an der Praxis orientierten fachrichtungsspezifischen Ausbildungsphase – wie in der Neuordnung vorgesehen – bekommen. Darüber hinaus ließen sich durch die verstärkte Einbindung der im Benachteiligtenprogramm ausgebildeten Jugendlichen in den betrieblichen Alltag Defizite der außerbetrieblichen Ausbildung ausgleichen, die nicht selten Ursache für Vermittlungsschwierigkeiten von Absolventen einer solchen Ausbildung sind.

Die Erfahrungen in anderen Ausbildungsgängen zeigen, daß auch die Übernahmebereitschaft in eine betriebliche Ausbildung durch längere Praktika wächst, so daß die ursprüngliche Intention des Benachteiligtenprogrammes (1. Ausbildungsjahr außerbetrieblich, dann Vermittlung in eine betriebliche Ausbildung mit zusätzlicher Förderung durch ausbildungsbegleitende Hilfen) in Zukunft wieder verstärkt umgesetzt werden könnte. Schließlich könnten durch den vorgesehenen Austausch von betrieblich und außerbetrieblich ausgebildeten Jugendlichen Selbststigmatisierungsprozesse der Jugendlichen im Benachteiligtenprogramm unterbrochen und herrschende Vorurteile gegenüber diesen Jugendlichen abgebaut werden.

Die weitgehende Verzahnung betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung kann also nicht nur den Auszubildenden beider Sektoren eine umfassende und qualifizierte Facharbeiterausbildung bieten, sondern hat gleichzeitig das Ziel, Anstellungshemmnisse gegenüber Auszubildenden des Benachteiligtenprogrammes abzubauen. Dies wäre ein entscheidender Beitrag zur Erhöhung

der Übernahmechancen der Jugendlichen nach Abschluß der Ausbildung in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis.

5 Berufsersterfahrungsfirma

Im Zusammenhang mit den Übergangsschwierigkeiten von der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis kommt der geplanten Berufsersterfahrungsfirma eine bedeutende Rolle zu. Primär wird die Ersterfahrungsfirma die Funktion eines Auffangbeckens für nicht vermittelte Jugendliche mit abgeschlossener Ausbildung haben. Die Phase zwischen Ausbildungsende und Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt (durchschnittlich 6 Monate) kann hier genutzt werden, um zusätzliche Praxiserfahrungen im Betrieb und Arbeitsroutine zu erwerben. Gleichzeitig wird einer drohenden Dequalifizierung und dem Motivationsverlust durch Arbeitslosigkeit vorgebeugt. Neben dieser auffangenden und stabilisierenden Funktion kann die Ersterfahrungsfirma in Kooperation mit der Übungswerkstatt und anderen fort- und weiterbildenden Maßnahmen im Arbeitsamtsbezirk Wiesbaden einem Teil der Jugendlichen die Möglichkeit zur Fortbildung und Spezialisierung auf einem Fachgebiet, im Einzelfall vielleicht sogar das nötige „Handwerkszeug“ zur Gründung eines selbstverwalteten Betriebs, bieten. Darüber hinaus läßt sich durch die Einbindung in den realen Produktionszusammenhang (Auftragsarbeiten für Betriebe und Kommunen, Zulieferarbeiten) stärker betriebliche Wirklichkeit in einem vorgegebenen Rahmen vermitteln. Wie eine solche Firma konkret aussehen kann, welche Auftragsarbeiten möglich sind und wie die Finanzierung gestaltet wird, muß noch im einzelnen festgelegt werden.

Eine regionale Bedarfsanalyse muß die Grundlagen für die Arbeit dieser Berufsersterfahrungsfirma sicherstellen:

- die Möglichkeit innovativer Nischenproduktion, d. h. die Schaffung von Produkten, die in der Region mittel- und längerfristig Abnehmer finden bzw. die derzeitige Produktpalette der Klein- und Mittelbetriebe sinnvoll ergänzen;
- die Vermittlung zusätzlicher Qualifikationen (Arbeitstechniken) für die beschäftigten Jugendlichen durch produktions-technische Besonderheiten;
- die Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen im Bereich der Nischenproduktion (Existenzgründung).

Beim letztgenannten Punkt sollte man jedoch nach den bisher gemachten Erfahrungen und vor dem Hintergrund der spezifischen Problemlage von benachteiligten Jugendlichen nicht zu optimistisch sein. Dies ist sicher nur in Einzelfällen eine realistische Alternative.

Im wesentlichen sollen mit dem Modellversuch drei grundsätzliche Ziele verfolgt werden:

- Durch die Schaffung eines regionalen Ausbildungsverbundes, in dem die außerbetriebliche Ausbildung benachteiligter Jugendlicher integraler Bestandteil ist, soll ein Beitrag zur Lösung quantitativer wie qualitativer Probleme der Berufsbildung geleistet werden.
- Durch das Zusammenwirken verschiedener Maßnahmen zur Neugestaltung der Metallausbildung des Trägers sollen Erkenntnisse gewonnen werden, wie auch in Zukunft die Ausbildung benachteiligter Personengruppen des Ausbildungsstellenmarktes in Berufsbildern mit hohen Qualifikationsanforderungen gewährleistet werden kann.
- Durch das Angebot an Zusatzqualifikationen und Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen der Berufsersterfahrungsfirma soll nicht vermittelten jungen Facharbeitern der Übergang in Beschäftigung erleichtert werden.

Der Verlauf des Modellversuches wird zeigen, inwieweit die gesteckten Ziele erreichbar sind, welche der gewählten Instrumentarien dabei zum Erfolg führen und wie auftretende Probleme und Schwierigkeiten zu lösen sind.

Astrid Bleck-Klatt / Ursula Rettke / Gerd-Joachim Fenger

Probleme der Umsetzung der Neuordnungen in Klein- und Mittelbetrieben – ein Modellversuch zur Entwicklung eines betriebsorientierten Beratungs- und Weiterbildungsprogrammes [1]

1 Die betrieblichen Praxisfelder des Modellversuches

1.1 Die Berufsfelder Metall und Elektro

Die Umsetzung der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe in betriebliche Ausbildungspläne sowie die Entwicklung auf die neuen Prüfungsanforderungen zugeschnittener Lehr- und Lerneinheiten ist gegenwärtig eine zentrale Aufgabe der Mehrzahl der ausbildenden Betriebe im Metall- und Elektrobereich.

Eine Anzahl von größeren Betrieben wie z. B. Daimler-Benz, die Klöckner-Werke oder BWM (Bremer Werkzeug- und Maschinenbau) in Bremen haben ihre Ausbildung bereits seit längerem auf die mit der Neuordnung verbindlich vorgeschriebenen neuen Qualifikationsanforderungen, vor allem die Ausbildung der sogenannten Schlüsselqualifikationen, umgestellt. Für die Mehrzahl der ausbildenden Betriebe steht die Modernisierung der Ausbildung jedoch erst unter dem aktuellen „Neuordnungsdruck“ auf der Tagesordnung. Dies bedeutet insbesondere für kleine und mittlere Betriebe eine nicht unwesentliche Belastung ihrer personellen und sachlichen Kapazitäten:

1. beinhaltet die fachliche und fachpädagogische Umstellung der Ausbildung neue Anforderungen an den Informations- und Qualifikationsstand der haupt- und nebenamtlichen Ausbilder selber. Denn deren fachliche, soziale und kommunikative Kompetenzen sind angesichts des umfassenden Ausbildungszieles „Vermittlung von Schlüsselqualifikationen“ zukünftig mehr denn je ausschlaggebend für Effektivität und Qualität, also den Erfolg der Ausbildung;
2. muß z. B. eine eventuell anstehende Ergänzung/Modernisierung der sachlichen Kapazitäten der Ausbildung, wie neue Ausbildungsmaschinen, in der betrieblichen Kosten-Nutzen-Kalkulation berücksichtigt werden.

Seit dem 1. August 1988, dem Stichtag für den Beginn des neuen Ausbildungsjahres auf Basis der neugeordneten Metall- und Elektroberufe, sind diese Fragen/Probleme in allen Bremer Betrieben von aktueller Bedeutung.

1.2 Das Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung

Einerseits stellt sich für den Bereich Wirtschaft und Verwaltung die Frage nach einer Anpassung der Ausbildung der kaufmännischen Angestellten an die durch neue Kommunikations- und Informationstechnologien bestimmte Berufspraxis ebenso wie in den zentralen industriellen Berufsfeldern Metall und Elektro. Deshalb steht analog zu den Eckdaten der dort bereits in Kraft gesetzten Umstrukturierung der Ausbildungsberufe die Neuordnung der Büro- und Verwaltungsberufe auf der Tagesordnung.

Andererseits spielen Informations- und Qualifikationsstand bezüglich neuer Ausbildungsziele und -methoden im Wirtschafts- und Verwaltungsbereich heute noch eine eher untergeordnete Rolle: Abgesehen von wenigen Ausnahmen findet die Ausbildung fast ausschließlich als „training/learning on the job“ durch nebenamtliche Ausbilder statt, d. h., für die Ausbildung in den jeweiligen Abteilungen zuständige Mitarbeiter werden neben ihrer eigentlichen Tätigkeit mit der Einweisung des Auszubildenden in die in der Abteilung anfallenden Arbeiten betraut. Lehrpläne und Prüfungsordnungen stammen größtenteils aus vergangenen Jahrzehnten, weshalb sich die Frage nach der Qualifizie-

rung der Auszubildenden in Hinblick auf die neuen Bürotechnologien nur für die Betriebe und nur in dem Umfang stellt, wie diese Technologien dort jeweils implementiert sind.

Im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung existiert also der „Problemdruck“, unter den sich manche Betriebe aus dem Metall- und Elektrobereich durch die Neuordnung der Berufsausbildung gesetzt sehen, (noch) nicht.

2 Zielsetzung des Modellversuches

Aufgrund der neuen bzw. antizipierbaren Anforderungen an die fachlichen und personalen Kompetenzen der zukünftigen Facharbeiter und kaufmännischen Angestellten und damit auch an die in der Ausbildungspraxis stehenden haupt- und nebenamtlichen Ausbilder ergibt sich insbesondere für kleine und mittlere Ausbildungsbetriebe ein aktueller Bedarf an Informationen zur Neuordnung und über Möglichkeiten ihrer Umsetzung im eigenen Betrieb, an Orientierungshilfen bezüglich neuer pädagogischer Ausbildungskonzeptionen, an Kenntnissen über andersorts gemachte (Modellversuchs-)Erfahrungen und nicht zuletzt an Hilfestellungen zur Nutzbarmachung bzw. Modifizierbarkeit bereits vorhandener Ausbildungskonzeptionen für den eigenen Ausbildungsbereich.

Bereits vorhandene, z. B. für Ausbildungsabteilungen von Großbetrieben entwickelte Projekte, Leittextsysteme und andere Ausbildungsmittel sind nicht oder nicht unmittelbar auf die Ausbildungspraxis kleiner und mittlerer Betriebe zu übertragen, da deren für die Ausbildung gegebene Voraussetzungen sowohl in personeller wie auch in räumlicher, (arbeits-)organisatorischer und technischer Hinsicht häufig relativ beschränkt sind.

Zielsetzung des Modellversuches ist es daher, Modelle und Curricula für eine umfassende und gezielte Unterstützung der Ausbildertätigkeit in Mittel- und Kleinbetrieben zu entwickeln, deren Ausgangs- und Bezugspunkt der jeweilige konkrete Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz ist. Für und in Kooperation mit Mittel- und Kleinbetrieben in der Region Bremen werden

- Modelle der betrieblichen Beratung in Ausbildungsfragen sowie
- Curricula für die fachpädagogische Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals

entwickelt und erprobt. Mit Blick auf die bestehende Ausbildungspraxis sowie im Zusammenhang mit der Erprobung und Anwendung neuer Ausbildungsmethoden und Lernformen stehen

- organisatorische,
- pädagogische und
- methodisch-didaktische

Fragestellungen der Ausbildung im Mittelpunkt.

Der Modellversuch zielt damit auf die Erschließung von Handlungsspielräumen, die Sensibilisierung für Möglichkeiten der Ausnutzung und/oder Veränderung organisatorischer Bedingungen des Lernortes Klein- und Mittelbetrieb und eine pädagogische Unterstützung der Ausbildertätigkeit.

Adressaten des branchenübergreifend konzipierten Beratungs- und Weiterbildungsprogrammes sind haupt- und nebenamtliche

tatsachen · hinweise · ergebnisse · materialien · anregungen

Trotz Entspannung:

Uneinheitliche Lage auf dem Ausbildungs- stellenmarkt

Obgleich das Berichtsjahr noch nicht abgeschlossen ist, lassen die jüngsten Daten der Berufsberatungstatistik der Arbeitsämter einige wesentliche Trends und Entwicklungen der Ausbildungsstellensituation erkennen:

Die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber ist infolge rückläufiger Schulabgängerzahlen erwartungsgemäß zurückgegangen – bis Ende August 1988 um –9,7%. Überraschend ist der wesentlich stärkere Rückgang der ausbildungsplatzsuchenden Mädchen (–12,2%) gegenüber dem der Jungen (–6,6%). Ob sich darin eine gewisse Abwendung von der Ausbildung im dualen System abzeichnet, läßt sich aus diesen Daten mit hinreichender Sicherheit nicht ableiten. Ein Grund hierfür könnte allerdings sein, daß es ebenso wie in den Vorjahren an einem ausreichenden Angebot geeigneter Ausbildungsplätze für junge Frauen mangelt bzw. die gesellschaftlichen Hürden für die Annahme eines in manchen Regionen durchaus vorhandenen Angebots durch Mädchen noch zu hoch sind. Eine weitere Erklärung für die rückläufige Zahl der weiblichen Ausbildungsplatzbewerber könnte die erwartete Entspannung auf dem Arbeitsmarkt für Absolventen schuli-

Hilfen für die Praxis:

Qualifizierung von Führungskräften in Klein- und Mittelbetrieben

Klein- und Mittelbetriebe sind bei der Einführung neuer Technologien in hohem Maße auf die Weiterbildungsbereitschaft ihrer Mitarbeiter, besonders ihrer Führungskräfte angewiesen. Sie müssen die organisatorischen Voraussetzungen zur Nutzung von neuen Maschinen und Geräten schaffen und die Mitarbeiter motivieren, sich für die veränderten Anforderungen zu qualifizieren.

Um unter diesem Aspekt die Weiterbildungsmöglichkeiten für Führungskräfte in Klein- und Mittelbetrieben transparenter zu machen, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung im Auftrag des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung jetzt für die Bundesrepublik Deutschland eine umfassende

Literaturdokumentation veröffentlicht. Die Dokumentation informiert im wesentlichen über

- allgemeine Weiterbildungsmöglichkeiten für Führungskräfte der Wirtschaft,
- betriebliche Fortbildungsangebote zur Führungskräfte-schu-

Im CEDEFOP:

Jährliche Tagung der internationalen Institutsleiter

Zu ihrer dritten Jahrestagung über Berufsbildungsfragen trafen sich die Leiter der nationalen Berufsbildungsinstitute aller EG-Staaten sowie der USA am 13. und 14. September im Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, CEDEFOP, in Berlin.

Neben der Darstellung des CEDEFOP-Arbeitsprogramms, der Arbeit von EUROTECNET sowie der nationalen Kurzberichte standen folgende Themen im Mittelpunkt der Gespräche:

- Zukünftige Forschungs- und Entwicklungsvorhaben der nationalen Forschungseinrichtungen
- Zukunftsperspektiven – Szenarios einiger Mitgliedstaaten für 1992 und das Jahr 2000
- Folgen des Europäischen Binnenmarktes ab 1992 für Ausbildung und Qualifikation (BIBB)

scher und hochschulischer Ausbildungen sein.

Bei jugendlichen Ausländern hält der bereits in den Vorjahren festgestellte Anstieg der Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen an. Während die deutschen Ausbildungsplatzbewerber gegenüber dem Vorjahr um 11% abnahmen, stiegen die ausländischen um rund 11% an.

Für Altbewerber – Jugendliche, die nicht im laufenden Jahr die allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schulen verlassen haben – hat sich die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt nur teilweise entspannt. Die Altbewerber bestehen aus zwei Gruppen: Schulabgänger aus dem Vorjahr und Schulabgänger aus früheren Jahren. Die ersten nahmen von 1987 auf 1988 um rund 15% ab. Der Anteil der letzten dagegen ist seit 1986 praktisch unverändert geblieben. Der Nachfragerückstau, der

die Ausbildungsstellensituation der früheren Jahre so sehr geprägt hat, beginnt sich zwar aufzulösen; der harte Kern der älteren und schwerer zu vermittelnden Altbewerber tritt somit stärker in den Vordergrund.

Über die Gesamtentwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt bleibt festzuhalten, daß sich erstmalig seit Mitte der 70er Jahre ein größerer Angebotsüberhang an Ausbildungsplätzen abzeichnet. Trotz dieser allgemeinen Entspannung hat sich das in den letzten Jahren entstandene Nord-Süd-Gefälle der Ausbildungsstellensituation weiter verstärkt. Deutlicher als in den Vorjahren weisen die Länder Bremen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen ein erhebliches Defizit an Ausbildungsplätzen auf.

Hermann Schmidt

Dr. Hermann Schmidt

lung u. a. auch für mittelständische Unternehmen,

■ Ansätze zur Führungskräftequalifizierung als sogenannte „Managementberatung“ für den Klein- und Mittelbetrieb.

Ausgewertet wurden dafür die in den letzten zehn Jahren vom Institut für Mittelstandsfor-schung erarbeiteten Veröffentlichungen und Forschungsergebnisse, Forschungsvorhaben verschiedener Träger sowie die vom Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft herausgegebenen Materialien zur Qualifizierung der Praktiker und Nachwuchskräfte in Klein- und Mittelbetrieben.

Die Dokumentation zur Führungskräftequalifizierung in Klein- und Mittelbetrieben erfüllt einen mehrfachen Zweck:

Sie gibt einen Einblick in die bisher kaum systematisch aufbereitete Literatur zur Mittelstandsförderung, -forschung und -politik und bietet gleichzeitig eine tragfähige Basis zur Weiterentwicklung und Verbesserung der Aus- und Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben. Darüber hinaus kann sie als „Ratgeber“ für potentielle Existenzgründer und Jungunternehmer dienen – ein Aspekt, der die Dokumentation auch für andere EG-Länder mit Kleinindustrie und Handwerksstruktur interessant werden läßt.

Die Dokumentation „Weiterbildung von Führungskräften in Klein- und Mittelbetrieben“ von B. Gravalas kann gegen eine Schutzgebühr bezogen werden beim Bundesinstitut für Berufsbildung, K 3/Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, Tel.: (030) 86 83 – 520/516.

(GD)

Ergebnisse der Berufsberatungstatistik August 1988

A. Eckzahlen	1988	1987	Veränderung in %
Gemeldete Stellen	555 302	534 338	+ 3,9
Gemeldete Bewerber	518 105	573 863	– 9,7
Unbesetzte Plätze	104 107	76 988	+ 35,2
Unvermittelte Bewerber	71 769	88 870	– 19,7
Gemeldete Bewerber:			
weiblich	287 927	327 500	– 12,1
männlich	230 178	246 363	– 6,6
Unvermittelte Bewerber:			
weiblich	43 620	58 546	– 25,5
männlich	27 749	30 324	– 8,5
Gemeldete Bewerber:			
• Deutsche	474 782	534 774	– 11,2
• Ausländer	43 323	39 089	+ 10,8
• Schulabgänger des laufenden Jahres	356 091	396 654	– 10,2
• aus Vorjahr	85 848	100 772	– 14,8
• aus früheren Jahren	76 166	76 437	– 0,4

Unter sozialrechtlichen Aspekten:

Gewerblich-technische Berufe sind auch für Frauen attraktiv

Das Thema „Frauen in gewerblich-technischen Berufen“ wird nicht nur unter sozialrechtlichen sondern auch unter den Aspekten Berufswahl, Ausbildungsverlauf und Prüfungserfolg sowie Übernahmechancen bzw. Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung diskutiert.

Aus Untersuchungen des Bundesinstituts liegen Ergebnisse vor, die diese Ausbildungsberufe auch aus der Sicht der Frauen mehrere Jahre nach Ausbildungsabschluß positiv erscheinen lassen:

■ Facharbeiterinnen bzw. Gesellinnen mit einer Ausbildung in den gewerblich-technischen Kernberufen (Berufe in denen 1977 weniger als 5% der Auszubildenden weiblich waren, schwerpunktmäßig Metall- und Elektro-/Elektronikerberufe) be-

reuen auch mehrere Jahre nach Ausbildungsabschluß ihre Berufsentscheidung nicht. Sie würden zu 76,8% ihren Beruf wieder wählen und halten ihn auch für andere interessierte Mädchen und Frauen für gut geeignet und können die Ausbildung empfehlen.

■ Facharbeiterinnen und Gesellinnen sind mehrheitlich mit ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden. Sie berufen sich bei dieser Angabe auf die Tätigkeitsinhalte, die Arbeitsbedingungen

und das Verdienstniveau in gewerblich-technischen Berufen im Vergleich zu den von Frauen am häufigsten im dualen System erlernten Berufen, wie Friseurin, Verkäuferin, Arzthelferin.

So verdient zum Beispiel eine Friseurin nach Tarifvertrag im ersten Jahr nach der Ausbildung DM 1102,70, eine Verkäuferin DM 1873,- und eine Facharbeiterin in der Metall- oder Elektroindustrie DM 2139,- (Tarifverträge für den räumlichen Geltungsbereich des Landes Berlin).

■ Die Einmündung der Facharbeiterinnen in eine der Ausbildung entsprechende Tätigkeit war in den Elektroberufen besser als in den sogenannten Frauenberufen. In den Metallberufen gab es größere Unterschiede. Die in einem Schlosserberuf ausgebildeten Frauen hatten etwas größere Schwierigkeiten, einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu finden. Die Frauen, die im Anschluß an die Ausbildung im erlernten Beruf tätig geworden

Internationale Zusammenarbeit bei der Entwicklung von Bildungs- und Ausbildungsmodellen:

IMTEC-Komitee tagt im Bundesinstitut für Berufsbildung

Eine Tagung des 'International Movement toward Educational Change' - IMTEC 2020 - hat Ende August im Bundesinstitut stattgefunden. Das IMTEC-Komitee, eine ursprünglich norwegische Institution, hat sich seit seiner Gründung 1972 weltweit in der Entwicklung von Schulprojekten engagiert.

Seit kurzem haben sich in mehreren europäischen Ländern Initiativen gebildet und IMTEC angeschlossen, die in einer Zukunfts-Werkstatt am „Projekt Schule im Jahre 2020“ zusammenarbeiten wollen. Die Projektaktivitäten konzentrieren sich auf die Identifikation, Förderung und Vernetzung erfolgreicher, zukunftsorientierter Bildungs- und Aus-

bildungsmodelle sowie vergleichende Forschung und Erfahrungsaustausch. Dabei geht es jedoch nicht allein um die Schule, sondern um neue Formen und Methoden des Lernens, die gerade auch im außerschulischen Bereich gesucht werden.

Diese Grundidee hat sich in der Zusammensetzung des bundes-

deutschen IMTEC-Komitees niedergeschlagen, das sich am 2. Juni 1988 in Soest konstituiert hat.

Neben Berufsbildungsexperten aus Wirtschaft und Gewerkschaften sowie Stiftungen und staatlicher Verwaltung gehören auch Vertreter aus Wissenschaft und Forschung, darunter auch aus dem BIBB, dem IMTEC-Komitee an. Die gegenwärtig existierende Gruppe von 12 Mitgliedern soll auf ca. 20 erweitert werden. Die zweite Tagung des Komitees am 22./23. September im Bundesinstitut diente der Information über innovatorische Arbeiten des BIBB im allgemeinen und die Entwicklung neuer Lern- und Ausbildungsmethoden (z. B. Leittextsystem) im besonderen.

(Hn)

sind, üben ihren Beruf mehrheitlich auch weiter aus.

■ Schwierig scheint es jedoch, die Versorgung eines Kleinkindes mit der vollen Berufstätigkeit als Facharbeiterin zu verbinden.

Entsprechend sind die jungen Mütter bis auf wenige Ausnahmen inzwischen ausgeschieden; dies selbst dann, wenn sie nach ca. 1jähriger Unterbrechung (Schutzfristen und Mutterschafts-/Erziehungsurlaub) kurzfristig die Erwerbstätigkeit wieder aufgenommen hatten. Jedoch möchten fast alle Befragten in wenigen Jahren wieder berufstätig werden, wenn eben möglich im erlernten Beruf. Leider hat es sich bei den betroffenen Frauen noch wenig herumgesprochen, was zu tun ist, um den beruflichen Anschluß in der sogenannten Familienphase nicht zu verpassen.

Diskutiert man die Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Frauen unter sozialrechtlichen Aspekten, so

sind die Elektroberufe nach der Neuordnung für Frauen attraktiver geworden. Die Abkehr von der Stufenausbildung und damit die Abschaffung der zweijährigen Berufsausbildung für diesen Berufsbereich bedeutet für die Facharbeiter und Facharbeiterinnen ein erhöhtes Maß an sozialer Sicherheit im Falle einer Berufsunfähigkeit. Sie können nicht mehr auf die sogenannten „Jedermannstätigkeiten“ verwiesen werden.

Hierzu hat die Rechtsprechung ein Mehrstufenschema entwickelt, das die Arbeiterberufe nach verschiedenen „Leitberufen“ untergliedert. Nach dem Urteil des Bundessozialgerichtes vom 21.7.1987 mit dem Aktenzeichen 4 RJ 39/86 zur Berufsunfähigkeit gemäß § 1246 Rechtsversicherungsordnung gelten Arbeiterberufe mit zweijähriger Regelausbildungsdauer **nicht als Facharbeiterberufe**, sondern werden dem Leitberuf des Angelernten zugeordnet. Die Gruppe mit dem Leitberuf des Facharbeiters

setzt grundsätzlich eine Regelausbildungszeit von **mehr** als zwei Jahren voraus. Für die Angestelltenberufe ist bereits 1983 zwischen Berufen mit einer Ausbildungsdauer bis zu zwei Jahren und solchen mit einer längeren Ausbildungsdauer unterschieden worden (Urteil des Bundessozialgerichts vom 24. März 1983, Aktenzeichen 1 RA 15/82).

Dies bedeutet, daß im Falle einer Berufsunfähigkeit Arbeiter und Angestellte mit einer Berufsausbildung bis zu zwei Jahren auf Tätigkeitsfelder für Angelernte verwiesen werden können, die jedoch eine Einarbeitung oder berufliche oder betriebliche Kenntnisse erfordern.

Vor der Neuordnung der Elektroberufe waren im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 54 der 420 Ausbildungsberufe (Stand 1986) mit einer Ausbildungszeit bis zu zwei Jahre ausgewiesen. In diesen Berufen wurden 1987 insgesamt 133.090 Jugendliche ausgebildet, davon 62,5% Frauen. Gegenüber 1985

Besuch des Direktors des ‚National Center for Research in Vocational Education‘

Ray Rayen, der neue Direktor des ‚National Center for Research in Vocational Education‘ der Ohio State University, hielt sich vom 9. bis 15. September in Bonn und Berlin auf und besuchte das Bundesinstitut für Berufsbildung. Rayen ist seit Juli 1986 Nachfolger von Robert E. Taylor, der seit 1965 das National Center geleitet hatte.

Diese 1965 als ‚The Center for Vocational Education‘ gegründete und durch die ‚Education Amendments‘ von 1976 als ‚National Center for Research in Vocational Education‘ gesetzlich anerkannte, übergeordnete Einrichtung für die amerikanische Berufsbildung erfüllt unter anderem Aufgaben in

- der Berufsbildungsforschung,
- der Entwicklung und Einführung von Ausbildungsprogrammen und Ausbildungsmitteln,
- der Erfassung der Anforderungen an und der Ergebnisse von Ausbildungsprogrammen,

■ dem Aufbau von Informationssystemen und Informationsdiensten sowie

■ der Ausrichtung von Seminaren und Fortbildungsveranstaltungen zur Berufsbildung.

Rayen wurde bei seinem Besuch über die Aufgaben des Bundesinstituts bei der Durchführung und Betreuung von Modellversuchen sowie der Ausbildungsordnungsforschung bei Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe unterrichtet. Der Direktor des National Center informierte Mitarbeiter des Bundesinstituts über Methoden der Berufsausbildung in den USA.

(BIBB)

ist die Zahl der Auszubildenden in diesen Berufen um 23,1% gesunken, der Frauenanteil hingegen verringerte sich nur um 2,7%. Berufe in dieser Gruppe mit der höchsten Anzahl von Auszubildenden sind die Verkäufer/Verkäuferinnen (1987: 49.581 Auszubildende) und die Bürohilfen/Bürohilfinnen (1987: 21.526 Auszubildende). In beiden Berufen sind die Auszubildenden zu 77,7% bzw. 99,2% weiblich.

Diese Zahlen weisen aus, daß vor allem „Frauenberufe“ von diesen Urteilen des Bundessozialgerichts überdurchschnittlich betroffen sind. Dies belegt zugleich, daß gewerblich-technische Ausbildungsberufe jetzt auch unter sozialrechtlichen Aspekten für junge Frauen attraktiv sein können.

(Alt, Wf, Ar)

Dauer- oder Langzeitarbeitslosigkeit kann doch behoben werden

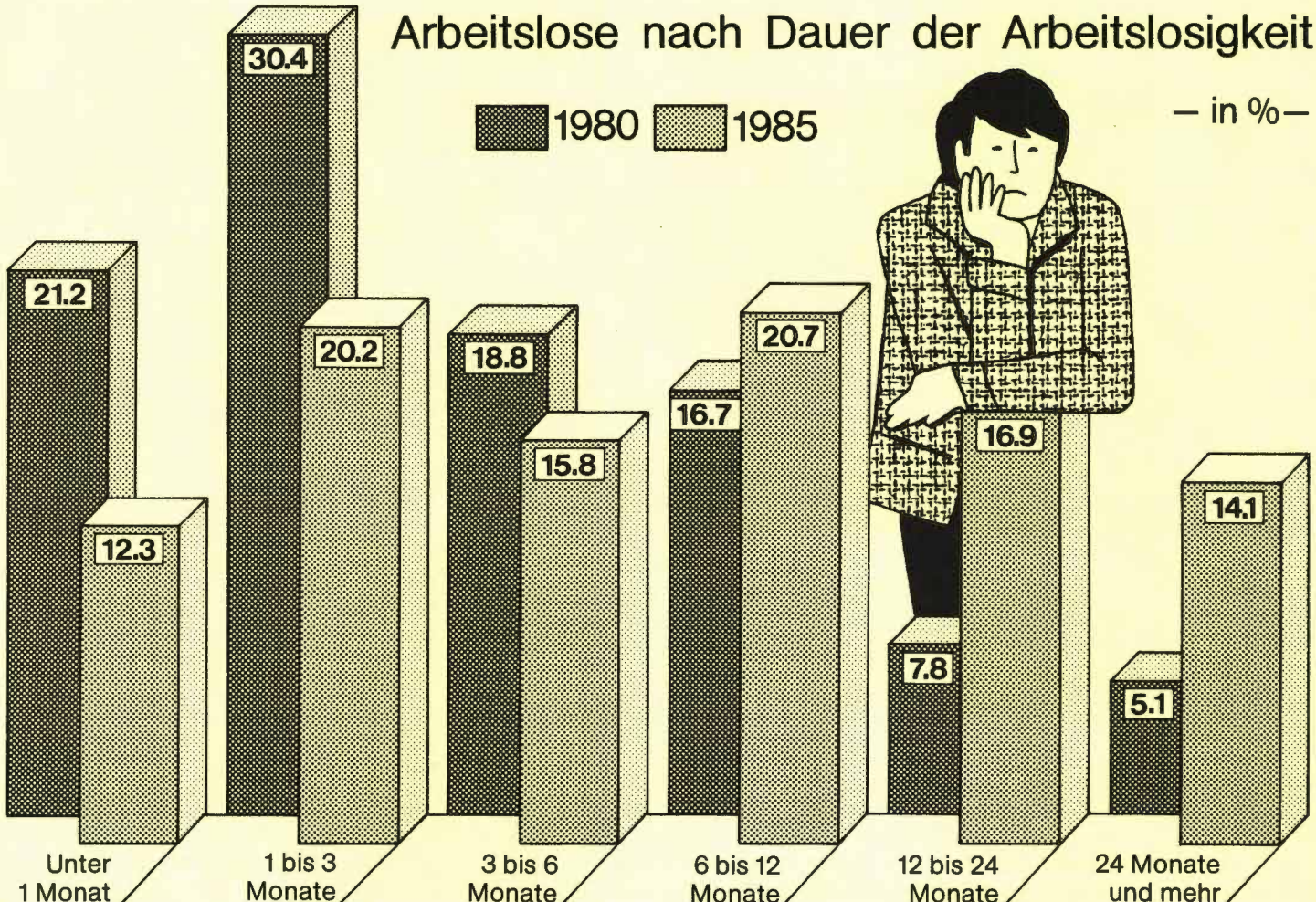
Seit 1983, also seit nunmehr fünf Jahren, liegt die Zahl der Arbeitslosen in der Bundesrepublik Deutschland offiziell über zwei Millionen. Jeder Eingeweihte weiß, daß die wirkliche Zahl erheblich höher zu veranschlagen ist. Aber nicht das allein ist das Schlimmste. Noch viel schlimmer ist vielmehr die Tatsache, daß die Zahl der Langzeitarbeitslosen und damit die Zahl derjenigen, die von Dauerarbeitslosigkeit bedroht sind, ständig ansteigt.

So waren im Jahr 1980 „nur“ 12,9% insgesamt 12 und mehr Monate sowie 29,6% immerhin 6 und mehr Monate arbeitslos. Im Jahr 1985 waren diese Zahlen bereits auf 31,0% bei den 12 und mehr Monate Arbeitslosen sowie 51,7% bei den 6 und mehr Monate Arbeitslosen angestiegen, d. h. die Zahl derjenigen, die

12 und mehr Monate arbeitslos waren, ist allein in diesem Zeitraum um mehr als 100% gestiegen.

Tatsache ist auch, daß die berufliche Weiterbildung in ihren derzeitigen Strukturen offensichtlich nicht in der Lage ist, an dieser Situation wesentliches zu ver-

Arbeitslose nach Dauer der Arbeitslosigkeit



**Hochschultage
„Berufliche Bildung '88“:**

Bewährtes Forum für Berufsbildungs- experten

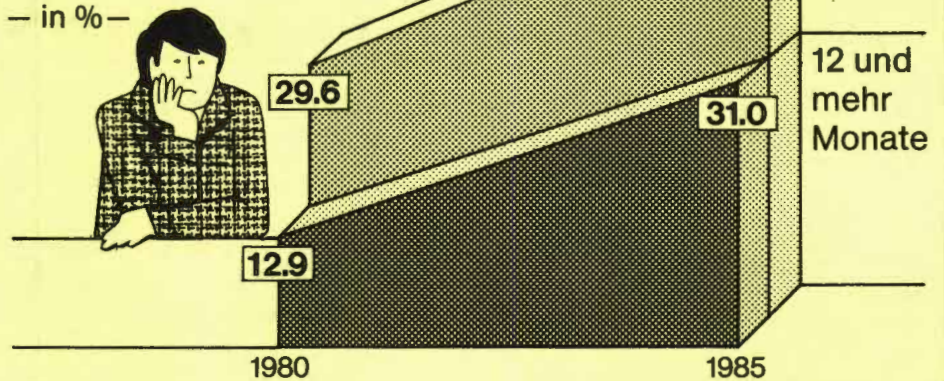
Unter dem Motto „Qualifikation und Bildung“ fanden die diesjährigen „Hochschultage Berufliche Bildung '88“ vom 26. bis 28. September in der Technischen Universität Berlin statt. Dieser bereits zum fünften Mal durchgeführte Kongreß erweist sich nach den Worten von Helmut Pütz, dem Stellvertreter des Generalsekretärs des BIBB, als die inzwischen bedeutendste turnusmäßige berufspädagogische Veranstaltung im deutschsprachigen Raum. Pütz, der im Beirat der Hochschultage mitarbeitet, betonte ferner, daß hier wie nirgends sonst Wissenschaftler, Lehrer und Ausbilder Gelegenheit hätten, spezielle Fachfragen der verschiedenen Berufsfelder sowie allgemeine brennende Probleme der Berufsbildung zu erörtern.

Wie schon in der Vergangenheit werden auch diesmal von den Hochschultagen Impulse für die berufliche Bildung insgesamt ausgehen. Dies insbesondere auch deshalb, weil hier entschieden die Konsequenzen der neuen Techniken für die Berufsbildung thematisiert werden und weil zunehmend auch die betriebliche Praxis ins Blickfeld gerückt ist.

Mit ihrem übergreifenden Leitbild von beruflicher Bildung als Befähigung zum Umgang mit neuer Technik und zur Arbeits- und Lebensgestaltung können diese Hochschultage ebenfalls einen wichtigen Beitrag zur weiteren Entwicklung des dualen Systems der Berufsbildung leisten. (BIBB)

Arbeitslose nach Dauer der Arbeitslosigkeit

— in % —



ändern. Tatsache ist darüber hinaus, daß die mit erheblichem Aufwand proklamierte Qualifizierungsoffensive ebenfalls nicht zu einem Durchbruch für Langzeitarbeitslose geführt hat. Vielmehr werden diese Personengruppen – wie auch die eingangs genannten Zahlen belegen – immer mehr ins Abseits gestellt.

Die Bundesregierung hat in Anerkennung dieser Problemlage eine „Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“, eingerichtet, in der derzeit zwölf Modellversuche durchgeführt und vom Bundesinstitut für Berufsbildung fachlich betreut werden. Erste Ergebnisse und Vermittlungsquoten von Absolventen zeigen ganz eindeutig, daß bei entsprechend ausgestatteten Maßnahmen, d. h. vorgeschalteten Motivierungs- und Stabilisierungsphasen, kontinuierlichen Stütz- und Förderangeboten, regelmäßiger sozialpädagogischer Begleitung sowie erforderlicher Ausstattung, auch Langzeitarbeitslose mit Erfolg qualifiziert werden können. Doch kann mit einer solchen Modellversuchsreihe das Problem von der quantitativen Seite her keinesfalls auch nur annähernd gelöst werden.

In dieser Situation kommt aus Hamburg ein interessanter, bemerkenswerter und diskussionswürdiger Vorschlag zur Überwindung der Dauer- und Langzeitarbeitslosigkeit. Der Autor, zugleich Geschäftsführer der Stiftung Berufliche Bildung – Arbeitslosenbildungswerk, ein Mann also, der genau mit der Problematik der Dauer- und Langzeitarbeitslosen vertraut ist, beschreibt in eindrucksvoller Weise in einer „Streitschrift“ und einem „Memorandum“ die Situation.

Die Glücklichen Thesen lauten:

- Dauerarbeitslosigkeit bedroht unsere Zukunft: Die Zeitbombe tickt!
- Berufliche Weiterbildung behandelt die Opfer des Strukturwandels fahrlässig.
- Der Strukturwandel muß sozial verträglich gestaltet werden. Glücklicherweise bleibt aber bei diesen Feststellungen nicht stehen. Er macht vielmehr unter der These „Dauerarbeitslosigkeit ist überwindbar“ einen konkreten Vorschlag, indem er unter Berufung auf die Verantwortung des Staates ein „Benachteiligtenprogramm für Erwachsene“ als einen Weg zur Überwindung von Dauerarbeitslosigkeit fordert. Aufgrund seiner Erfahrungen geht er von einem Gesamtvolumen von 1 bis 2 Milliarden DM

aus, die von Bund, Ländern und Gemeinden nach einem Schlüssel von 40 zu 40 zu 20 aufgebracht werden sollen. Diese Summe erscheint zwar auf den ersten Blick hoch, doch rechnet Glücklich vor, daß den Kosten des Programms sowohl Einsparungen bei anderen Stellen als auch Einnahme- und Wirtschaftsförderungseffekte entgegenstehen.

Das in der o. g. Schrift vorgestellte „Gedankenmodell“ erhebt nicht den Anspruch, den einzig möglichen Lösungsansatz aufzuzeigen – wie der Autor selbst schreibt. Es sollte aber als Anlaß für eine dringend notwendige und breit angelegte Diskussion auf allen Ebenen und unter Beteiligung aller Gruppen genommen werden.

Die Veröffentlichung Frank Glücklich: Kapitulation vor der Dauerarbeitslosigkeit – Welchen Weg nimmt die Bundesrepublik? Hrsg.: Stiftung Berufliche Bildung – Arbeitslosenbildungswerk, Hamburg 1988, Schutzgebühr DM 15,- ist nur bei der Stiftung Berufliche Bildung – Arbeitslosenbildungswerk, Wendenstraße 493, 2000 Hamburg 26 zu beziehen.

(Kl)

Anspruch und Realität:

Außerbetriebliche Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher

Sonderschüler und Jugendliche ohne Hauptschulabschluß sind nach wie vor oft Verlierer beim Wettbewerb um betriebliche Ausbildungsplätze. Erfahrungen aus Modellversuchen ebenso wie die Ausbildungsergebnisse des vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft geförderten Benachteiligtenprogramms belegen jedoch, daß eine Ausbildung auch von benachteiligten Jugendlichen mit Erfolg durchlaufen werden kann, sofern diese den Schwierigkeiten der betroffenen Jugendlichen in besonderer Weise Rechnung trägt.

Zu den wichtigsten Bedingungsfaktoren gehört, daß

■ in einer vorausgehenden Ausbildungsvorbereitung bestehende Defizite abgebaut und die Lern- und Leistungsbereitschaft gestärkt werden,

■ die fachpraktische Ausbildung so gestaltet ist, daß die individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen berücksichtigt werden,

■ zusätzlicher theoretischer Unterricht erteilt wird,

■ die Ausbildung sozialpädagogisch orientiert ist und von sozial-

pädagogischen Maßnahmen begleitet wird.

Für die Umsetzung und inhaltliche Ausgestaltung dieser „Eckdaten“ sind in der Ausbildungspraxis unterschiedliche Ansätze entwickelt worden. Das BIBB hat diese in einer jetzt veröffentlichten Studie zusammenfassend beschrieben und durch die Kennzeichnung typischer Varianten zu systematisieren versucht. Die Auswertung stützt sich auf Erkenntnisse aus Modellversuchen zum Förderbereich „Berufsvorbereitung und Berufsausbil-

Ausbildung von Verwaltungsfachangestellten im Bundesinstitut:

Angebot an Ausbildungsplätzen wurde weiter ausgebaut

Mit 20 neu eingestellten Auszubildenden hat sich die Zahl der Ausbildungsplätze zum/zur Verwaltungsfachangestellten im Bundesinstitut zum 1. September 1988 auf insgesamt 75 erhöht. 11 der 20 Ausbildungsverträge wurden beim BIBB abgeschlossen, die übrigen verteilen sich auf die anderen, am Ausbildungsver-

bund des BIBB beteiligten Bundes- und Landesbehörden:

- Bundesgesundheitsamt: 4 Verträge
- Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung: 2 Verträge
- Umweltbundesamt: 2 Verträge
- Bundesversicherungsamt: 1 Vertrag

Die nach der Ausbildungsordnung vorgeschriebene dienstbegleitende Unterweisung wird im Verbund mit der Verwaltungsschule Berlin organisiert und

gestaltet. Die Auszubildenden besuchen zweimal wöchentlich die Berufsschule, das Oberstufenzentrum für Wirtschaft und Verwaltung. Sie werden in sogenannten „Bundesklassen“ unterrichtet, da jährlich ca. 20 Auszubildende von Bundesdienststellen übernommen werden.

Von den im vergangenen Jahr erfolgreichen 24 Ausbildungsabsolventen haben alle einen anschließenden Arbeitsvertrag erhalten, allein 18 von ihnen in einer der am Verbund beteiligten Einrichtungen (drei davon im Bundesinstitut).

(BIBB)

dung jugendlicher Problemgruppen (Lernschwache und Lernbeeinträchtigte)“ sowie auf eine Analyse der Ausbildungspraxis im Benachteiligtenprogramm. Kennzeichnend für beide Untersuchungsfelder ist, daß hier die Ausbildung benachteiligter Jugendlicher unter den besonderen Bedingungen von außerbetrieblichen Einrichtungen durchgeführt wurde, eine Konstellation, die der gegenwärtigen Praxis weitgehend entspricht. Inwieweit die dort entwickelten Ansätze auch auf eine Ausbildung in Betrieben übertragbar sind, wird derzeit in einem anschließenden Forschungsprojekt überprüft.

Insgesamt betrachtet, zeichnet sich in den außerbetrieblichen Einrichtungen die Tendenz ab, sich möglichst am Leitbild der betrieblichen Ausbildung zu orientieren. Dessen ungeachtet zeigt die Praxis ein breites Spektrum möglicher Gestaltungsformen, die nicht zuletzt durch unterschiedliche pädagogische Grundeinstellungen und institutionelle Bedingungen geprägt sind. Auch für die Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen gibt es folglich kein Patentrezept, sind verschiedene Ansätze denkbar und möglich. Wesentliche Bedingung für eine erfolgreiche Arbeit ist jedoch – so eine zusammenfassende These der Studie –, daß die verschiedenen Handlungsfelder und Gestaltungsfaktoren in einem in sich stimmigen und begründeten Zusammenhang stehen, daß das pädagogische Handeln einer für die Gesamtheit des Ausbildungsgeschehens maßgeblichen Konzeption folgt.

Nicht zuletzt hierzu will der Bericht einen Beitrag leisten. Indem verschiedene Grundpositionen und Varianten für die einzelnen Handlungsfelder herausgearbeitet werden, wird denen, die diese praktisch gestalten, die Möglichkeit gegeben, sich in diesem Spektrum zu verorten, die

eigenen Vorgehensweisen zu überdenken, gegebenenfalls zu verändern und zu einer trägerspezifischen Konzeption zu verdichten.

Die Studie von D. Zielke, I.G. Lemke und J. Popp „Außerbetriebliche Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher, Anspruch und Realität“ ist als Heft 94 der „Berichte zur beruflichen Bildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung erschienen und dort gegen eine Schutzgebühr zu bestellen beim Referat K3/Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, Tel.: (030) 86 83-520/516. (Lem)

Wissenschaftliche Konferenz zur Berufsbildung in Polen

Auf Einladung der ‚Höheren Pädagogischen Schule Bydgoszcz‘ in der Volksrepublik Polen besuchte der Generalsekretär des BIBB, Hermann Schmidt, am 24./25. September eine Tagung zum Thema ‚Grundlegende Ideen und Erkenntnisse der pädagogischen Arbeit und ihre gemeinsame Verwirklichung‘. Auf der Tagung, zu der neben zahlreichen polnischen Wissenschaftlern auch Berufsbildungsexperten aus der DDR sowie aus der Bundesrepublik Deutschland eingeladen waren, wurden folgende thematische Schwerpunkte behandelt:

- Wissenschaftliche und methodologische Fragen der pädagogischen Arbeit,
- Probleme der Bildung vor der betrieblichen Berufsbildung,
- Probleme der betrieblichen Ausbildung,
- Probleme der Arbeitspädagogik.

In seinem Referat über ‚Neuere Entwicklungen in der Berufsbildung in der Bundesrepublik

Deutschland‘ beschrieb Schmidt den bereits seit Jahren sich abzeichnenden, starken Strukturwandel im Beschäftigungs- und Bildungssystem und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die berufliche Bildung.

(BIBB)

Aus der Schweiz, Österreich und der Bundesrepublik Deutschland:

Wissenschaftler verstärken gegenseitigen Informationsaustausch

Um die wissenschaftliche Zusammenarbeit zu fördern, trafen sich vom 14. bis 16. September Vertreter des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (Wien) mit Wissenschaftlern des Instituts für Berufsbildungsforschung der Wirtschaft (Wien), des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik (Zollikofen), des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Nürnberg) sowie des Bundesinstituts für Berufsbildung (Berlin/Bonn). Neben Berichten der einzelnen Institute über ihre mittel- und langfristigen Forschungskonzeptionen und aktuellen Forschungsprojekte standen Fragen über künftige Kooperationsmöglichkeiten in der Forschung sowie bei wissenschaftlichen Veranstaltungen und Publikationen im Vordergrund.

Wegen der sehr ähnlichen Problemlagen und der daraus resultierenden Forschungsaktivitäten wurde von den Wissenschaftlern ein jährliches Treffen für sinnvoll erachtet. Hauptgegenstand des nächsten Treffens könnten Fragen über die ‚Berufsinformationssysteme‘ sein und deren für alle drei Länder relevanten Erweiterung (Nomenklatur, Datenerfassung, Speicherung, Umsetzung etc.). (BIBB)

Ausbilder, Auszubildende und Ausbildungsleiter in Mittel- und Kleinbetrieben, die in den Berufsbereichen Metall, Elektro und Wirtschaft und Verwaltung ausbilden.

Für die Akzeptanz des Modellversuches seitens der Betriebe ist von zentraler Bedeutung, ob es gelingt, die je besonderen Ausbildungsvoraussetzungen und -ziele eines Betriebes aufzunehmen und tatsächliche Hilfestellung für die Ausbildungspraxis zu leisten. Beratungs- oder Weiterbildungsangebote, die als betrieblichen Erfahrungen vorgeifendes und betriebliche Konflikte abstrakt antizipierendes Programm die Betriebe interessieren und zur Teilnahme motivieren sollen, scheitern allerdings erfahrungsgemäß allzu leicht an generellen Vorbehalten gegenüber außerbetrieblichen Weiterbildungsträgern.

Deshalb ist in diesem Modellversuch die Beteiligung der Adressaten, also der Betriebe und deren Ausbildungspersonal, an der Planung und Durchführung des Beratungs- und Weiterbildungsprogrammes als wesentliches Element für Akzeptanz und Praxisnähe des Angebotes Bestandteil der Konzeption.

Institutionell wurde dies realisiert, indem das Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e.V. (BWU) als Träger des Modellversuches gegenüber den Betrieben aufgrund einer langjährigen betriebsorientierten Weiterbildungspraxis sozusagen einen „Vertrauens-Bonus“ für den mit der Durchführung beauftragten Kooperationspartner, das Zentrum für Weiterbildung der Universität Bremen (ZWB) [2], einbrachte. Dies erleichterte bzw. ermöglichte den Mitarbeitern des Modellversuches den Zugang zu den Betriebs- und Ausbildungsleitungen und über diese zu den haupt- und nebenamtlichen Ausbildern als Adressaten des Modellversuches.

Konzeptionell eingebunden wurde die Akzeptanzproblematik durch die Entwicklung eines *integrativen Konzeptes der Befragung und Beratung* in der Einleitungsphase der Kooperation mit den Betrieben. Intendiert war einerseits, detaillierte Daten über die konkrete Ausbildungspraxis in den Betrieben zu gewinnen, den Ausbildungs- bzw. Betriebsleitungen aber gleichzeitig das Modellvorhaben bezogen auf ihre je spezifische Ausbildungssituation vorzustellen und die fachliche und pädagogische Kompetenz des Modellversuchs-Teams gleichsam „unter Beweis“ zu stellen.

Die Ergebnisse der nach der Methode des „problemzentrierten Interviews“ geführten Expertengespräche werden im folgenden für die Berufsfelder Metall und Elektro sowie Wirtschaft und Verwaltung getrennt dargestellt, weil der Neuordnungsdruck das Ausbildungspersonal im Metall- und Elektrobereich praktisch vor ganz neue Aufgaben stellt, die so im Wirtschafts- und Verwaltungsbereich noch nicht aktuell sind.

3 Ausbildungssituation, Beratungs- und Weiterbildungsbedarf in den Berufsfeldern Metall und Elektro

Das duale System der Berufsausbildung hat sich gerade angesichts der enormen Implementationsgeschwindigkeit technischer Innovationen nach Auffassung aller befragten Betriebe bewährt, indem beide Zielsetzungen der betrieblichen Ausbildung,

- die Rekrutierung des eigenen Nachwuchses
- und die Ausbildung für einen gesellschaftlichen Bedarf an qualifizierten Facharbeitern,

erfolgreich und für die Betriebe zufriedenstellend erreicht wurden.

Dies ist insofern bemerkenswert, als die Einführung neuer Technologien in die Produktion jeden Betrieb zunächst vor die Aufgabe gestellt hat, je nach deren Umfang und Bedeutung im Produktionsablauf auch seine Ausbildung entsprechend zu verändern bzw. zu erweitern.

So wurde z. B. in unserer Befragung häufig darauf hingewiesen, daß im Vergleich zu früher heute gerade im CNC-Bereich höhere

theoretische Anforderungen an die Auszubildenden gestellt werden, denen vielfach durch einen erweiterten Theorieunterricht in den Betrieben selber entsprochen wird.

Doch auch den geänderten **praktischen** Anforderungen der Ausbildung zukünftiger Facharbeiter im Rahmen des dualen Ausbildungssystems werden die Betriebe durchaus gerecht. Sie stellen z. B.

- extra für die Ausbildung geeignete CNC-Maschinen in die Lehrwerkstatt,
- oder ein Lern-PC simuliert Drehen und Fräsen an einer CNC-Maschine
- oder die Auszubildenden werden unter Anleitung und Aufsicht eines Meisters oder Facharbeiters direkt in der Produktion eingewiesen u. a. m. . . .

Angesichts dieser Ergebnisse der betrieblichen Ausbildung durch eigenständige Anpassungen an durch neue Technologien entstandene neue Qualifikationsanforderungen ist die überwiegende Stellung der Betriebe zur Neuordnung nur konsequent: „Wir brauchen keine Neuordnung“, weil die betriebliche Ausbildung „auch ohne Vorschriften von oben“ die Einführung neuer Produktionsmethoden im Ausbildungsplan berücksichtigt – nicht zuletzt wegen des Eigeninteresses an gut ausgebildeten und „arbeitsplatztüchtigen“ Mitarbeitern.

Diese Einschätzung wird insbesondere in kleinen Betrieben dadurch erhärtet, daß die gesetzliche Neuordnung teilweise Ausbildungsbestandteile verlangt, die mit den im Betrieb für die eigene Produktionspalette erforderlichen Maschinen gar nicht zu vermitteln sind (besonders häufig wurde hier Hydraulik/Pneumatik genannt), so daß entweder Kosten durch Anschaffung entsprechender Ausbildungsmaschinen entstehen oder die Organisation der Ausbildung durch Kooperation mit anderen Firmen o. ä. zumindest „verkompliziert“, häufig auch verteuert wird.

Von manchen Betrieben wird zudem die gesetzliche Umstellung der Ausbildung als **Problem für die Ausbilder** angesehen, die ihre Aufgaben bislang im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse routiniert und zufriedenstellend erfüllt haben: „Die meisten Ausbilder bilden noch nach dem Schema aus, wie es früher üblich war!“ Da wäre zunächst „viel Überzeugungsarbeit zu leisten“; außerdem wird der Veränderungsprozeß „wohl noch eine Weile dauern, schließlich sind auch die Anforderungen der jetzt alten Ausbildung nicht immer zu 100 Prozent erfüllt worden!“

Es gibt aber auch eine Reihe von Betrieben, die auf Grundlage der gleichen Einschätzung (die Ausbildung „läuft prima“, „wir sind von allein immer auf dem neuesten Stand in der betrieblichen Ausbildung“) die Neuordnung für eine längst fällige, gesetzlich zu verankernde Verallgemeinerung von Qualifikationsansprüchen eines modernen Betriebes an sein Facharbeiterpersonal halten.

Zunächst ist festzuhalten, daß beiden Positionen eine durchaus realistische Kalkulation zugrunde liegt: Die mit der Neuordnung durchgesetzte Reform der Berufsausbildung zielt in ihrem Kern auf die Vermittlung sogenannter „Schlüsselqualifikationen“. Das fordert von allen Betrieben und den Ausbildern nicht nur eine **fachliche Anpassung der Ausbildungsinhalte** und damit verbundene Investitionen, sondern ebenso eine neue **pädagogische Ausrichtung** der Ausbildung. Die daraus resultierende Umstellung der Ausbildung trifft aber den Einzelbetrieb und seine haupt- und nebenamtlichen Ausbilder in ganz unterschiedlichem Ausmaß und belastet sie dementsprechend unterschiedlich.

Allgemein bedeutet die Umstellung der Ausbildung entsprechend der Neuordnung für alle Betriebe, daß beispielsweise jetzt

- gleichzeitig nach der alten und nach der neuen Ausbildungsordnung ausgebildet wird,
- die neuen Pläne für die folgenden Ausbildungsjahre neben der laufenden Ausbildung erstellt werden müssen,
- die Ausbilder oder Ausbildungsleitungen sich um die neuen Prüfungsordnungen und Aufgabenkataloge kümmern müssen,

- und nicht zuletzt steht auch die Frage an, ob die vorhandenen Maschinen überhaupt ausreichen und für die Ausbildung taugen, ob neue angeschafft oder noch andere Lösungen gefunden werden müssen, wie z. B. Kooperation mit anderen Betrieben in einzelnen Ausbildungsabschnitten.

Die mit der Neuordnung so gleichsam durchgesetzte „Ungleichbehandlung“ der Betriebe – ganz unterschiedliche Ausgangs- und Ausbildungsvoraussetzungen der Betriebe werden gleichermaßen mit einer allgemein verbindlichen Neuordnung der Ausbildung konfrontiert – führt deshalb bei einigen Betrieben, in denen die Ausbildung nach eigener Aussage „so nebenher läuft“, bereits jetzt zu negativen Kosten-Nutzen-Kalkulationen bezüglich der Frage, ob sie überhaupt noch weiter ausbilden sollen. Andere Betriebe in vergleichbarer Situation „warten erstmal ab“: „Wir lassen das auf uns zukommen. Wenn festgestellt wird, daß es spezielle Anforderungen der Ausbildung gibt, die wir nicht abdecken können (z. B. Hydraulik), muß sich die Lösung aus der Praxis ergeben.“

Während die Betriebe und Ausbildungsleitungen jedoch den Bereich der unmittelbaren **Kosten** durch die Umstellung der Ausbildung auf die Anforderungen der Neuordnung für sich bereits durchkalkuliert und Vorentscheidungen getroffen haben, fällt ihr Urteil über die Konsequenzen der Neuordnung in Hinblick auf die **Qualifikationsanforderungen** an ihr Ausbildungspersonal nicht so eindeutig aus.

So hält etwa die Hälfte der befragten Betriebe nach wie vor an den traditionellen Vorstellungen vom „guten Ausbilder“ fest, der

- gut erklären kann, „Verbalisierungsfähigkeit“ besitzt,
- sich in den Jugendlichen einfühlen kann, zur rechten Zeit „menschlich“ ist oder „hart durchgreift“,
- Kamerad und Berater ist,
- Spaß an der Ausbildung hat
- Vorbild in Fachkompetenz und Verhalten ist.

Nur in Einzelfällen wurde auf die Notwendigkeit zusätzlicher Kenntnisse für neue Lehr- und Lernformen verwiesen. Vorherrschend ist aber die Vorstellung, „Pädagoge sein“ sei eine charakterliche Eigenschaft.

Nur etwa der Hälfte der befragten Betriebe sind Ausbildungsprojekte wie „Die Dampfmaschine“ oder „Der Kleinlaster“ bekannt und wurden, den Möglichkeiten des Betriebes entsprechend modifiziert, in die Ausbildung integriert.

Nur in wenigen Fällen finden etwa aktuelle Überlegungen darüber statt, wie sich „berufliche Flexibilität“ oder „Bereitschaft zum verantwortlichen Handeln“ als abstrakte Ausbildungsziele verwirklichen lassen.

4 Ausbildungssituation, Beratungs- und Weiterbildungsbedarf im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung

Nachdem im Produktionsbereich Rationalisierungs- und Automatisierungsstrategien einschneidende Veränderungen hinsichtlich Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen zeitigten, stehen zunehmend auch Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen in den Büros und Verwaltungen im Zentrum von Rationalisierungsentscheidungen.

Die Ergebnisse unserer Expertengespräche zeigen, daß sich Innovationen in Büro und Verwaltung von Klein- und Mittelbetrieben als ein längerfristiger **Prozeß** technisch-organisatorischen Wandels vollziehen:

- a) erfolgt die Umstellung „in kleinen Schritten“, wobei hinsichtlich der damit verbundenen neuen verfahrensmäßigen Strukturen in der Aufbau-, Ablauf- und Führungsorganisation zu meist nur vage Vorstellungen bestehen;

- b) ist dieser Prozeß schrittweiser Veränderungen infolge mangelnder planerischer Vorarbeiten mit Friktionen im Arbeitsablauf und ständigen „Nachbesserungen“ verbunden;

- c) werden für die Entwicklung von Problemlösungen sowohl Erfahrungen aus anderen Betrieben, in denen vergleichbare Umstellungen stattgefunden haben, als auch Systemberater herangezogen. Ein internes betriebliches know-how muß nach und nach erst entwickelt werden. Bei der mangelnden System- und Anwendungserfahrung des Personals führt dann oft schon eine geringe Abwandlung der vorgegebenen Problemlage zu Störungen im Geschäftsablauf;

- d) werden Fortbildungskurse bei der Einführung neuer Büro-Technologien für das Personal zumeist nur punktuell und kurzfristig angeboten und vorwiegend von den Systemherstellern durchgeführt. Häufig nimmt nur jeweils ein Mitarbeiter aus den von der Innovation betroffenen Abteilungen an der Fortbildung teil oder die Qualifizierungsmaßnahmen bleiben auf eine Anlernzeit am Arbeitsplatz beschränkt. Zum Zeitpunkt unserer Interviews beabsichtigte z. B. nur ein Teil der Firmen, ihre Weiterbildungsaktivitäten auf dem Gebiet der EDV in Zukunft zu verstärken. [3]

Diese Ergebnisse lassen vermuten, daß insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben die Bedeutung einer systematischen DV-Weiterbildung ihrer Angestellten als Voraussetzung für eine Effektivierung von Arbeitsorganisationsabläufen durch die EDV unterschätzt wird.

Diese Situation spiegelt sich auch im Ausbildungssektor wider: Über die stärkere Berücksichtigung der Anforderungen der neuen Informations- und Kommunikationstechniken in der beruflichen Erstausbildung und eine Neuordnung der Berufsbilder wird seit etwa sechs Jahren diskutiert. Während die Neuordnung der gewerblich-technischen Berufsfelder Metall und Elektro bereits umgesetzt wird, hat es im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung außer partiellen Überarbeitungen für einige Ausbildungsberufe und die Neuordnung des Bürogehilfen und des Bürokaufmannes keine weitergehenden systematischen Ansätze gegeben. In diesem Berufsfeld herrscht weitestgehend Ruhe, von vorbereitenden Forschungsarbeiten im Bundesinstitut für Berufsbildung abgesehen.

Die Ergebnisse unserer Interviews zeigen, daß selbst der Informationsgrad in den Betrieben hierüber sehr gering ist. So gaben 71 Prozent der befragten Betriebe im Herbst 1987 an, keine Informationen über diskutierte oder bevorstehende Änderungen der Berufsbilder im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung zu haben.

Ein Problembewußtsein in Hinblick auf die Modernisierung der Berufsausbildung scheint sich lediglich im Zusammenhang mit jeweils **praktischen** Fragen der Ausbildung, also gleichsam unter Problemdruck, zu entwickeln. Solche Fragestellungen gelten jedoch mit ihrer pragmatischen Überwindung als gelöst. So gab eine Reihe von Betrieben an, daß infolge von Rationalisierungsmaßnahmen durch EDV oder Auslagerungen/Zusammenschlüssen von Firmenteilen Ausbildungsmöglichkeiten in Hinblick auf die Anforderungen des Ausbildungsplanes wegfallen. In der Konsequenz finden dann Verhandlungen mit der Industrie- und Handelskammer über Modifikationen der Erfüllung des Ausbildungsplanes statt. Als Alternative wird unter Verweis auf die Diskrepanz von Ausbildungsanforderungen und Kostenkalkulation die Aufgabe der Ausbildung erwogen.

Eine Ausbildung an den betriebsinternen EDV-Anlagen findet entweder wegen der Folgekosten von Fehlern gar nicht oder aber mit dem Hinweis auf die „Begeisterungsfähigkeit der jungen Leute für den Computer“ durch einfache Einarbeitung am Arbeitsplatz statt.

Lediglich in einem Einzelfall gab es die Bemühung, vorhandene betriebsinterne EDV-Lernprogramme für die berufliche Erstausbildung unter dem Gesichtspunkt der Transferfähigkeit des

Gelernten auf Anforderungen anderer Systeme und Betriebe zu überarbeiten.

Das Ergebnis der Untersuchung des Bundesinstitutes für Berufsbildung „Elektronische Datenverarbeitung in der Industrieverwaltung“, daß lernrelevante Teile der Ausbildung durch die maschinelle Bearbeitung für den Auszubildenden „unsichtbar“ bleiben und somit das Verständnis des betriebswirtschaftlichen Hintergrundes der Sachbearbeitertätigkeiten erschweren [4], wurde in unseren Expertengesprächen nicht bestätigt. Auf explizite Nachfrage wurde auch dies mit der „Akzeptanzfreudigkeit und Flexibilität der jungen Generation“ in Hinblick auf neue Technologien begründet. Generell herrscht die Überzeugung vor, daß „der Erfolg und der gute Name des Unternehmens für eine gute Ausbildung bürgen“.

Die im Rahmen von Modellversuchen des Bundesinstitutes für Berufsbildung entwickelten neuen methodischen Ansätze für die berufliche Bildung unter den Bedingungen des Einsatzes der Computertechnik sind in den Betrieben fast durchgängig nicht bekannt.

Die in den Expertengesprächen enthaltenen Informationen über Diskussionsstand und aktuelle Entwicklungen in der beruflichen Bildung riefen auf Seiten der Betriebe allerdings Nachfragen hervor, zum Teil auch erste Überlegungen hinsichtlich einer Überprüfung von Teilelementen der eigenen Ausbildungsanstrengungen. Darüber hinaus wurde der Bedarf an einer betriebsexternen Beratung sowie einer betriebsübergreifenden Zusammenarbeit verschiedener Firmen in Ausbildungsfragen formuliert.

Das Interesse richtet sich dabei auf zwei Schwerpunkte:

Erstens haben die Erfahrungen mit der Neuordnung der Berufsfelder Metall und Elektro gezeigt, daß vor allem von den industriellen Großbetrieben eine fortschreitende Institutionalisierung beruflicher Ausbildungsprozesse und die Etablierung variantenreicher Ausbildungsformen sowie damit verbundene Tendenzen hinsichtlich eines Qualifizierungsbedarfes des betrieblichen Ausbildungspersonals ausgehen. Ausbildungskapazitäten und Ausbildungsorganisation in mittleren und kleinen Betrieben müssen sich den neuen Maßstäben dann gleichsam im nachhinein anpassen.

Das Interesse der befragten Ausbildungsleiter richtet sich daher u. a. auf eine Unterstützung bei der Prüfung, ob die eigenen betrieblichen Anforderungen an die Ausbildung mit den diskutierten und gegebenenfalls zur Verhandlung stehenden Neuordnungsvorstellungen übereinstimmen bzw. abweichen. Ziel ist die Entwicklung von Formen der institutionalisierten Einbindung der Interessen kleiner und mittlerer Ausbildungsbetriebe in die Diskussion um Neuordnungen in der Berufsausbildung, wobei der Modellversuch Multiplikatorfunktion für Fragen der Organisationsentwicklung übernehmen kann. Besonderes Augenmerk richtet sich dabei auf Hilfestellungen für die Übernahme von Modellversuchsergebnissen in die eigene Ausbildungspraxis.

Der **zweite** Schwerpunkt des Interesses der befragten Ausbildungsleiter bezieht sich auf eine Besonderheit der Ausbildung im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung. Im Unterschied zur Ausbildung in den Werkstatt- oder Laborberufen geht den einzelnen zu erlernenden Tätigkeiten im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung zumeist keine theoretische Lernphase voraus. Die Ausbildung erfolgt hier als „training on the job“. Verantwortlich für die Durchführung der Ausbildung sind fast ausschließlich nebenamtliche oder nebenberufliche Ausbilder/Ausbilderinnen. Sie haben unter Ausbildungsgesichtspunkten eine Vielzahl – zum Teil entgegengesetzter – Ansprüche und Erwartungen zu erfüllen, für die sie **neben** ihrer Hauptaufgabe, d. h. den zeitlich vorgegebenen Verwaltungs-, Marketing- und anderen Arbeitsvorgängen, verantwortlich sind, die primäre Bemessungsgrundlage ihres Arbeitserfolges sind.

Aus den geführten Expertengesprächen geht hervor, daß es dem einzelnen Ausbilder/der Ausbilderin weitestgehend selbst über-

lassen bleibt, wie sie den Ausbildungsanforderungen gerecht werden. Es gibt zwar je nach Betrieb unterschiedlich differenziert ausformulierte Ausbildungspläne, die – soweit sie den Auszubildenden selbst überhaupt vorliegen – aber auch die einzige Anweisung darstellen, die ihnen für ihre Ausbildungsaufgaben vorgegeben wird.

Über pädagogische Kompetenzen, die ihnen die Arbeit erleichtern könnten, verfügen die nebenamtlichen Ausbilder und Ausbilderinnen zumeist nicht. Für die Bewältigung ihrer Aufgaben qualifiziert sie ihre **Einsatzfreude**, ihre **Fachkompetenz** und die erwartete Bereitschaft, sich um den Auszubildenden „zu kümmern“. Das pädagogische Bemühen setzt oft erst an den Stellen an, wo der Auszubildende sich diesen Anstrengungen widersetzt. Die Ausbildungsleitung ist vor allem „Beschwerdeinstanz“. Aus diesem praktischen Zurechtkommen-Müssen der Ausbilder/der Ausbilderinnen mit ihrem doppelten Tätigkeitsfeld resultiert eine Reihe „unerwünschter Phänomene“ des Ausbildungsalltages, die von den interviewten Ausbildungs- und Betriebsleitern wiederholt beschrieben wurden.

Vor diesem Hintergrund ergeben sich für nebenberuflich tätige Ausbilder mit der Einführung neuer Kommunikations- und Informationstechnologien in ihrem Arbeitsbereich zunehmend Schwierigkeiten: Zum einen sind sie zum Zwecke der Durchführung ihrer Arbeit mit neuen Technologien und Organisationsmustern konfrontiert, die das Moment der Konzentration auf ihre Arbeit zumindest in der Anfangsphase erhöhen. An den neuen Einrichtungen auch Ausbildungsfunktionen auszuüben, verstärkt aber zugleich das Moment der Berücksichtigung des Ausbildungszweckes, für das ihnen jedoch das notwendige didaktische und zum Teil wohl auch das fachliche Wissen fehlt.

Die **stattfindende** Ausbildungspraxis ist demnach unter **fachpädagogischen** Gesichtspunkten zu reflektieren, um mit gefördertem Problembewußtsein und Kompetenz praktische Konsequenzen in Hinblick auf Effektivierung und Modernisierung der Ausbildung ziehen zu können. Dabei kommt der Unterstützung und Entwicklung eines Berufsrollenverständnisses als Ausbilder bzw. Ausbilderin einerseits und der Information über neue Qualifikationsprofile und deren Umsetzung andererseits besondere Bedeutung zu.

5 Das Beratungs- und Fortbildungsangebot

Der mit der durchgeführten bzw. geplanten Neuordnung der Berufsbildung entstehende Problemdruck hinsichtlich der notwendigen organisatorischen und pädagogischen Umstellungen der Ausbildung evoziert bei fast allen Betrieben einen Informations-, Beratungs- und Weiterbildungsbedarf. Auf der Grundlage der Ergebnisse der geführten Expertengespräche wird daher ein Beratungs- und Weiterbildungsprogramm entwickelt, das insbesondere **nebenberufliche** Ausbilder und Ausbilderinnen anspricht.

Das Programm umfaßt

eine *fachpädagogisch* orientierte Beratung und Weiterbildung, um die betrieblichen Mitarbeiter bei der Erarbeitung neuer Lehr- und Lernformen und deren Anwendung in der betrieblichen Praxis sowie bei der Umsetzung neuer Ausbildungsrichtlinien in die betrieblichen Ausbildungspläne zu unterstützen;

eine *pädagogisch* orientierte Beratung und Weiterbildung, um den Teilnehmern zu helfen, auf die Jugendlichen, ihre sozialen und schulischen Voraussetzungen angemessen einzugehen und sie beim Erwerb fachlicher und personaler Qualifikationen differenziert zu fördern und zu unterstützen;

Informationen zum Stand der *arbeitsorganisatorischen* und *technologischen* Entwicklungen im jeweiligen Fachgebiet, die die Teilnehmer befähigen, deren Auswirkungen auf Betrieb und Branche differenziert einschätzen zu lernen;

Informationen und Übungen, die im Bundesinstitut für Berufsbildung oder in (Groß-)Betrieben entwickelten *Ausbildungs-*

konzepte und *Ausbildungsmittel* vorstellen, und Umsetzungsübungen, die die Teilnehmer befähigen, diese auf ihren Nutzen und ihre Übertragbarkeit in die eigene Ausbildungspraxis hin zu überprüfen und anzuwenden.

Geplant ist darüber hinaus die Einrichtung eines *Forums*, auf dem über den Weg des Erfahrungs- und Informationsaustausches zwischen den Betrieben auch diejenigen die Formulierung betriebsspezifischer Interessen an das Modellversuchsangebot ermöglicht werden soll, für die sich bislang aufgrund mangelnder Informationen oder fehlender Aktualität organisatorische Fragen bzw. die nach der Qualifikation ihres Ausbildungspersonals (noch) nicht gestellt haben.

Für die Realisierung dieses Programmes ist mit dem Ziel der Handlungshilfe in fachlichen und pädagogischen Fragen der betrieblichen Ausbildung kann unseres Erachtens jedoch nicht davon ausgegangen werden, daß das **Akzeptanzproblem** für ein solches Modellvorhaben durch einmalige Abstimmung mit den Ausbildungsleitungen gelöst sei. Es muß vielmehr gelingen, diejenigen mit Ausbildungsaufgaben betrauten Mitarbeiter für eine Zusammenarbeit zu gewinnen, die zwar die zentralen Träger der betrieblichen Ausbildung sind, diese jedoch in ihrer Doppelfunktion als (neben-)amtliche Ausbilder unter Aufwendung zusätzlicher Arbeitsleistungen durchführen müssen. In inhaltlicher und zeitlicher Abstimmung mit den Ausbildungs- bzw. Betriebsleitungen wird daher auch dieser Personenkreis über ein integriertes Befragungs- und Beratungskonzept für eine Mitarbeit angespro-

chen, mit dem Ziel, über die Entwicklung von Problembewußtsein zugleich Interesse und Motivation für die eigene Qualifizierung als Ausbilder zu wecken.

Anmerkungen

- [1] Der Modellversuch wird als Wirtschaftsmodellversuch aus Mitteln des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft (BMBW) unter fachlicher Betreuung von Reinhard Selka im Bundesinstitut für Berufsbildung gefördert. Träger sind das Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e.V. (BWU) und das Zentrum für Weiterbildung (ZWB) an der Universität Bremen. Der Modellversuch hat eine Laufzeit von dreieinhalb Jahren (1987–1990).
- [2] Das BWU ist eine nach dem Bremischen Weiterbildungsgesetz anerkannte Weiterbildungseinrichtung, die Kurse und Seminare zur beruflichen Fort- und Weiterbildung anbietet mit der Zielsetzung, die im Raume Bremen und Niedersachsen angesiedelten Unternehmen in ihren Bemühungen um eine moderne Personalführung und Betriebsorganisation zu unterstützen.
Die ZWB ist eine zentrale Universitätseinrichtung, die in einer Reihe von Drittmittelvorhaben neue Formen der wissenschaftlichen Weiterbildung im Fernstudium und in Präsenzform sowie ein Seminarprogramm „Wissenschaftstransfer durch Seminare“ für die Region Bremen entwickelt und erprobt.
- [3] Vgl. hierzu auch: KOCH, R.: Elektronische Datenverarbeitung in der Industrieverwaltung. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 68, Berlin 1984.
- [4] Vgl.: ebda.

Bernhard Buck / Ingeborg Weilnböck

Beratung und Verkauf im Einzelhandel

Materialien zur Förderung sozialer Handlungskompetenz

Die neue Ausbildungsordnung konfrontiert die Betriebe des Einzelhandels mit einem gewandelten Berufsbildungsverständnis und stellt an viele Unternehmen erhebliche Anforderungen im Hinblick auf die organisatorische, qualifikatorische und didaktisch-methodische Realisierung der neuen Ziele und Inhalte der Berufsausbildung. Im folgenden werden einige Überlegungen wiedergegeben, die im Zusammenhang eines BIBB-Projektes zur Entwicklung und Erprobung von Medien im Einzelhandel entstanden sind. Da die Projektziele mit den veränderten Zielen der neuen, dreijährigen Ausbildung im Schwerpunkt Beratung und Verkauf übereinstimmen, stellen diese Gedanken auch einen Beitrag zur Umsetzung der neuen Ausbildungsordnung in die betriebliche Praxis dar. Auf die Beschreibung der einzelnen Medien wird hier verzichtet; sie sind bereits an anderer Stelle [1] detailliert beschrieben worden. Wir beschränken uns auf die Darstellung konzeptioneller Vorstellungen sowie auf Verwendungszusammenhänge in der betrieblichen Praxis.

1 Zur neuen Ausbildungsordnung

1987 trat die neue Ausbildungsordnung zum Kaufmann/zur Kauffrau im Einzelhandel in Kraft. Gegenüber der alten Ausbildungsordnung haben sich bei der dreijährigen Ausbildung Schwerpunkte verlagert und neue Lernziele sind aufgenommen worden. Dabei handelt es sich nicht nur um neue Kenntnisse, die Ausbildungsordnung stellt qualitativ neue Anforderungen an die Ausbildung im Einzelhandel: Verkaufen wird als Interaktionsprozeß verstanden.

Die neue Qualität von Anforderungen drückt sich in einem Perspektivwechsel aus: Verkaufsgespräche und Beratungsgespräche werden nach Ziel, Aufgabenstellung, fachlichen und sozialen Anforderungen als mit Unsicherheit behaftete, niemals identische und

uneindeutige Situationen verstanden. Damit rücken die personengebundenen Fähigkeitspotentiale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit.

Nun bedeutet eine neue Ausbildungsordnung noch keine verbesserte betriebliche Ausbildung. Eine Ausbildungsordnung setzt Rahmenbedingungen, innerhalb derer die Ausbildung von den Betrieben konkretisiert werden muß. Diese sind es, die Umfang, Niveau und Differenziertheit der einzelnen Ausbildungsinhalte definieren, den Integrationsgrad fachlicher und sozialer Inhalte bestimmen und die Verantwortung für die Bereitstellung der qualifikatorischen Ressourcen bei haupt- und nebenberuflichen Ausbildern tragen.

Die hier angesprochenen Medien sind in der gegenwärtigen Phase der Umsetzung der Neuordnung als an die Betriebe adressierte Vorschläge für eine qualifizierte Gestaltung beruflicher Bildung zu verstehen. Sie beziehen sich insbesondere auf den Gliederungspunkt 4.2 der neuen Ausbildungsordnung, der die Beratung und den Verkauf behandelt. Innerhalb der dort formulierten Vermittlungsziele gibt es ein Ziel, das sich gegenüber allen anderen Zielen deutlich auszeichnet. Es ist der Punkt g), der lautet: „Verkaufsgespräche kundenbezogen und situationsgerecht unter Berücksichtigung angemessener sprachlicher und nichtsprachlicher Ausdrucksmöglichkeiten selbständig führen“. Diesem Ausbildungsziel galt unser [2] besonderes Interesse.

2 Zum Berufsbildungsverständnis

Die gängige Auffassung von Berufsarbeit ist immer noch diejenige, die sich an der Erstellung von Produkten orientiert. Als Maßstab für „richtige“ Berufsarbeit gilt auch heute noch weitgehend diejenige Tätigkeit, die darauf gerichtet ist, innerhalb eines regelgeleiteten Prozesses ein materielles oder geistiges Pro-

dukt zu erstellen. Diese Tätigkeit weist drei typische Merkmale auf:

- eindeutige Bestimmbarkeit des zu erstellenden Produkts;
- eindeutige Bestimmbarkeit des Verfahrens der Herstellung (Technifizierbarkeit) sowie
- objektive, d. h. auf Produkt und Verfahren gerichtete Prüfbarkeit.

Auch die Verkaufstätigkeit hat man in diesem Sinne zu bestimmen versucht: als einen schematisierbaren, von Regeln, Typisierungen und Techniken bestimmbar Vorgang. Die Folgen dieser so orientierten Berufsbildung für eine der Verkaufstätigkeit angemessenen Qualifizierung sind allerdings erheblich:

- Ausbildung beschränkt sich darauf, ausschließlich Tatsachwissen (z. B. Rohstoffkenntnisse), Regeln und Routinen des verkäuferischen Umgangs mit Kunden zu vermitteln, was bedeutet, daß der Gegenstandsbereich der Ausbildung nicht die Komplexität der verkäuferischen Praxis widerspiegelt, sondern eine auf Eindeutigkeit hin beschnittene Scheinrealität etabliert;
- die Aneignung beruflicher Handlungskompetenz bleibt den vorgängigen Fähigkeiten der Auszubildenden überlassen;
- die Konsequenz ist ein Substanzverlust der beruflichen Ausbildung zum Verkauf;
- eine defiziente Ausbildung überträgt ihre Defizite auf die Verkaufstätigkeit selbst und berührt damit die Effektivität betrieblichen Handelns.

Eine der Verkaufstätigkeit angemessene berufliche Bildung muß Konzepte und Vermittlungsformen wählen, die von der sozialen Dimension dieser Tätigkeit ausgehen. Das bedeutet, daß sie sich vom bildungstechnologischen Konzept der Operationalisierung von Qualifikationsanforderungen und entsprechenden Lernzielen nur begrenzt leiten lassen kann. Im Kontext eines sozialen Lernens, das den Erwerb und die systematische Förderung personaler und sozialer Handlungskompetenz ermöglicht, läßt sich die Blickverschiebung am Beispiel der Lernzielproblematik und deren Kontrolle verdeutlichen. Zwar wird in der Diskussion um eine angemessene Vermittlung dieser Art von Kompetenz weiterhin von Lernzielen (Kooperativität, Kreativität, Flexibilität, Abbau von Vorurteilen, Aufbau von Selbstständigkeit und Verantwortungsbereitschaft) gesprochen. Aber es wird doch deutlich, daß die Erreichung dieser komplexen Lernziele empirisch nur schwer zu bewerten ist und entsprechende Fähigkeiten einer objektivierten Prüfung unzugänglich sind. Berufsbildung für die Verkaufstätigkeit muß sich also dem Dilemma stellen, aus prinzipiellen Gründen die Lernziel-Operationalisierung auf eindeutig beantwortbare Fragen zu beschränken oder komplexe Lernziele zuzulassen, dann aber die Objektivierbarkeit als allgemein gültiges Prüfungsprinzip aufzugeben.

3 Den Medien zugrundeliegende Ziele

Erkennen wir Verkaufstätigkeit als soziales Handeln an, so muß ihr sich selbst organisierender Charakter ins Zentrum der Ausbildung gerückt werden. Dieser ist gekennzeichnet durch wechselweise Aktionen und Reaktionen, durch Meldung und Rückmeldung, durch Korrektur und Präzisierung bei offenem Ausgang aller Bemühungen. Der Verkäufer muß sich mit vorläufigen Vorstellungen und mit vagen Eindrücken erst einmal auf den Prozeß einlassen, um allmählich im Dialog immer deutlicher zu erkennen, mit wem er es zu tun hat, worum es geht, welche Informationen und Problemlösungen er herausarbeiten und welche Angebote, Alternativen und Zusatzangebote er vorschlagen kann.

Unter dieser Perspektive kann berufliche Bildung zur Verkaufsarbeit nicht mehr nur eindeutiges, allgemeingültiges, objektives Wissen vermitteln, sie muß sich gleichzeitig auf das „Interpretationswissen“ der am Lernprozeß Beteiligten einlassen. Die bei der Entwicklung der Medien zu lösende Aufgabe bestand also darin,

- den Lernenden den beruflichen Alltag bewußt zu machen, ihnen den Blick dafür zu schärfen, welche Kenntnisse und Fertigkeiten des Verkäuferberufs **eindeutig** lernbar sind und welche Fähigkeiten über **dialogische** Prozesse entwickelt und in der Aneignung an die Interpretationsleistungen des jeweils Handelnden gebunden bleiben.
- Weiter war es wichtig, die in der verkäuferischen Tätigkeit liegenden Handlungspotentiale und die im Alltagshandeln liegende notwendige und selbstverständlich vorhandene Kreativität zu bergen; denn hier lag für uns der Ansatzpunkt für ein Lernkonzept, das objektive, soziale und nicht zuletzt auch ästhetische Aspekte des Arbeitshandelns berücksichtigen kann und die Voraussetzungen für die Vermittlung und Aneignung einer verkäuferischen Handlungskompetenz schafft.
- Angesichts der tradierten, sich vorrangig an herkömmliches Warenwissen klammernden Verkaufsausbildung war es drittens ein wichtiges Ziel, die Einsicht zu vermitteln, daß fachliche Kenntnisse immer im Dienst der berufstypischen sozialen Kompetenz stehen müssen, da sie im Verkaufsgespräch immer nur angesichts eines bestimmten Kunden und dessen speziellen Bedürfnissen sinnvoll eingesetzt werden können.
- Schließlich war es unser Ziel, die Materialien so zu gestalten, daß die mit der spezifischen Handlungsstruktur von Verkaufsarbeit zusammenhängende Ungewißheitsbelastung und Interpretationsbedürftigkeit in der Arbeit selbstbewußt aufgelöst und situativ bewältigt werden können. Das Lernen anhand der Materialien soll dazu dienen, das neuerworbene Wissen an eigenen Erfahrungen zu messen und auf unterschiedliche Problemstellungen anzuwenden.

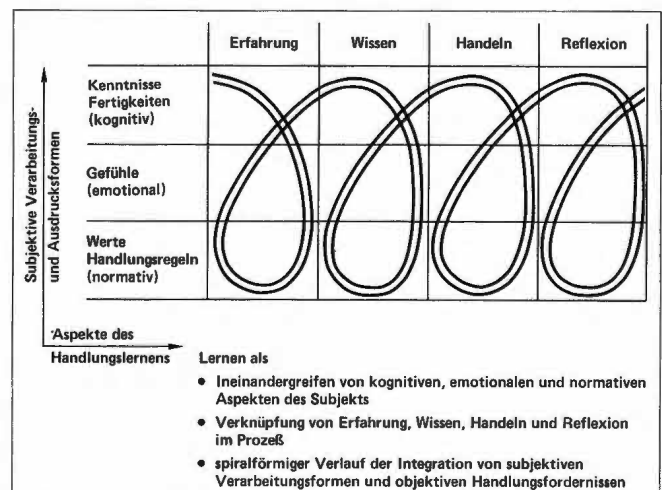
4 Zum didaktisch-methodischen Konzept

Es wurde schon erwähnt, daß eine kompetente Verkaufstätigkeit mehr voraussetzt als die Beherrschung objektiver Kenntnisse und Fertigkeiten. Kompetenz muß deshalb mehr sein als eine auf Tatsachwissen beruhende Fachkompetenz. Die Verkäuferin oder der Verkäufer sind bei ihrer Verkaufs- und Beratungstätigkeit grundsätzlich als ganze Person in den kommunikativen Prozeß einbezogen und lösen auch die ganze Person des Kunden betreffende soziale Erfahrungen aus.

Eine verkäuferische Handlungskompetenz muß deshalb auf zwei Ebenen verankert werden:

- auf der Ebene der Person des Verkäufers mit seinen kognitiven, emotionalen und normativen Verarbeitungs- und Ausdrucksformen
- auf der Handlungsebene als Ausprägung und Integration fachlicher, personaler und sozialer Kompetenz.

Zum Lernbegriff in den Medien



Die Fähigkeit zur Gestaltung der Verkaufspraxis ist kein Besitz, sondern ist als ein fortwährender Prozeß zu begreifen, in dessen Verlauf Handeln und Reflektieren, Erfahrung und krisenhafte Neuorientierung, der Erwerb neuen und die Differenzierung vorhandenen Wissens einander ablösen und sich durchdringen. Ein entsprechender Lernbegriff liegt den Materialien zugrunde. Sinnvolles Lernen hat etwas mit der eigenen Person und mit dem eigenen Leben zu tun. Das gilt gleichermaßen für Lernende wie für Lehrende. Daraus folgt, daß beim Lernen nicht nur der Kopf, sondern die ganze Person angesprochen ist und Lernprozesse sich sinnvoll aus den alltäglichen Arbeitsanforderungen und Berufserfahrungen konstituieren. Kognitive und soziale Lernprozesse sind untrennbar miteinander verbunden; sie sind wechselseitig voneinander abhängig. Alle inhaltlichen Lernprozesse werden durch didaktisches Handeln in den Kontext bedeutsamer Sozialerfahrung gerückt. Dieses ermöglicht, fördert oder blockiert innovatives Lernen, sichert Handlungskompetenz und teamorientierte Solidarität oder vereinzelt Individuen zu nur zwangsweise aufeinander bezogene Konkurrenten. Didaktisches Handeln ist in unserem Sinn über Lerninhalte und Lernformen vermittelte soziale Interaktion, bei der nicht nur vorhandene Bedeutungen aktualisiert und vorgegebene Einstellungsgehalte reflektiert, sondern neue Interpretationsleistungen der daran beteiligten Personen hervorgebracht werden.

Die inhaltliche und formale Gestaltung der Medien soll dieses Didaktikverständnis provozieren und unterstützen. Im einzelnen folgt die Gestaltung einem Prinzip,

- das die themenbezogenen Vorkenntnisse und Voreinstellungen der Auszubildenden und ihre alltäglichen Berufserfahrungen immer wieder zum Ausgangspunkt für die gemeinsamen Lernprozesse macht;
- das im sozialkommunikativen wie im warenkundlichen Bereich Angebote bereitstellt, die es ermöglichen, die Komplexität beruflicher Alltagserfahrung so zu reduzieren, daß sie überschaubar, begreifbar und bewältigbar wird;
- das vom täglichen Handlungsdruck entlastete Lernsituationen anregt, in denen Lernen als Analyse, Selbst- und Sozialerfahrung und als Probehandeln möglich ist und die Fähigkeit zu aktiv eingreifendem Lernen ausgebildet werden kann;
- und das offene Lernsituationen vorschlägt, so daß eine kommunikative Vernetzung aller Teilnehmer möglich ist.

Die Medien sind als offene Ressourcen für einen eigenaktiven Umgang zu verstehen. Sie bieten überschaubare Themenkomplexe an, die durch zusätzliche Informationsangebote und gruppendynamisch orientierte Spiele sinnvoll ergänzt, erweitert und in je spezifische Ausbildungsbedingungen integriert werden können.

5 Integratives Lernen und betrieblicher Ausbildungsplan

Ein integratives Lernkonzept sucht bewußt nach Wegen, um die auf die Lernenden einwirkenden Asymmetrien, die sich aus der Spannung zwischen Lernen für den Beruf (Wissenslernen) und Lernen für die berufliche Praxis (Bedeutungslernen) ergeben, zu gunsten des letzteren aufzuheben.

In den Medien sind hierzu verschiedene Wege beschritten worden. Es wurden solche Inhalte ausgewählt, bei denen den Auszubildenden durch die Texte und die grafische Gestaltung die Orientierung an der alltäglichen Arbeitssituation deutlich wird; wo das nicht möglich war, wurde diese Orientierung durch anschließende Übungen sichergestellt. Die Themen werden so angeboten, daß sich die Auszubildenden mit den Problemen der Arbeitssituation, des Berufsalltags und den eigenen Problemen auseinandersetzen können und ihnen Handlungszusammenhänge deutlich und verdeutlicht werden. Darüber hinaus haben wir in den für Ausbilderinnen und Ausbilder bestimmten Materialien an den verschiedensten Stellen Vorschläge gemacht, wie Lehr-Lern-Situationen so zu gestalten sind, daß die Auszubildenden

kreativ – und das heißt zu allererst angstfrei – ihre Erfahrungen mit dem gelernten Wissen verknüpfen und so ihre Handlungsfähigkeit ausbauen können. Ein Leitfaden für Ausbilderinnen und Ausbilder bietet vielfältige Hilfen zur Realisierung des Medienkonzeptes an. Diese Hilfen bestehen in Übungen, die speziell dem Ziel dienen, warenkundliches Wissen und soziales Verhalten unter dem Gesichtspunkt ihrer Umsetzung in verkäuferisches Handeln zu verknüpfen.

Die in den Medien gesetzten Akzente für ein integratives Vorgehen können allerdings nur dort wirksam werden, wo die Ausbildungspraxis selbst sich zu einem solchen Ausbildungskonzept entschlossen hat. Im folgenden (Schaubild, S. 165) bringen wir ein schematisiertes Beispiel für das, was man einen am exemplarischen Lernen orientierten integrativen betrieblichen Ausbildungsplan nennen könnte. Er wurde in Zusammenarbeit mit einem Ausbildungsbetrieb des Textileinzelhandels entwickelt, dessen Engagement primär in der Damenmode liegt. [3] Daher geht dieser Ausbildungsplan von den Themen „Mode“ und „Kleider“ aus und entfaltet von hier aus diejenigen Lernbereiche, die geeignet sind, verkäuferische Handlungsfähigkeiten zu befördern.

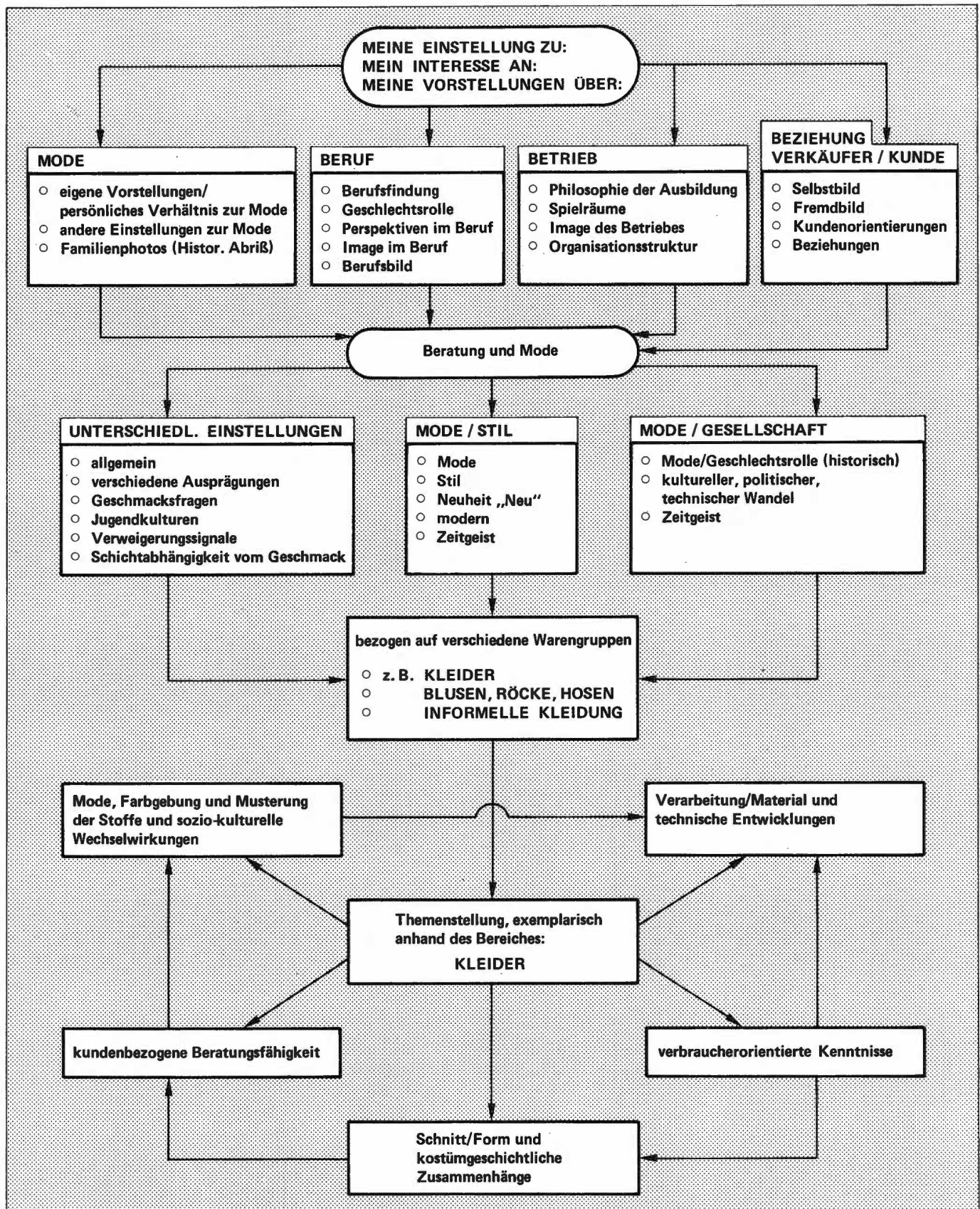
6 Ansprüche an das Ausbildungspersonal

Um die Intentionen der neuen Ausbildungsordnung in der Berufsbildungspraxis wirksam werden zu lassen und die didaktisch-methodische Konzeption der Medien zu nutzen, sollten Ausbilderinnen und Ausbilder

- über eine kritisch-empathische Fähigkeit zur Analyse von Praxisbedingungen, Verhaltenstraditionen und Handlungsgewohnheiten verfügen, um sowohl die Standpunkte der Lernenden respektieren als auch alternative Entwürfe aufzeigen zu können. Diese Haltung beinhaltet zugleich die Fähigkeit, bei den angestrebten Lernprozessen von den Alltagserfahrungen und Wahrnehmungsgewohnheiten der Lernenden auszugehen bzw. diese methodisch für Lerninitiativen zu nutzen;
- eine Beziehung zwischen sich und den Lernenden anstreben, stabilisieren und gegebenenfalls durchsetzen, die den Lernenden als den „Experten seines Lebens“ respektiert, um ein am Status orientiertes „Gefälle“ zwischen der Ausbilderin/dem Ausbilder und dem Lernenden nicht aufkommen zu lassen, bzw. hierarchische Strukturen nicht unbeabsichtigt zu etablieren oder gar zu fördern;
- bei nebenberuflichen Ausbilderinnen und Ausbildern sollte eine Pädagogisierung betrieblicher Lern- und Arbeitsprozesse angestrebt werden. Das Ziel besteht darin, neben der Bewältigung der täglich anfallenden Arbeiten und der funktionalen Beteiligung der Auszubildenden an der Abwicklung der organisatorischen und verkaufsbezogenen Aufgaben die pädagogische Betreuung gleichrangig zu etablieren. Unter dem Gesichtspunkt der Weiterbildung nebenberuflicher Ausbilderinnen und Ausbilder heißt das zweierlei: Erstens sie zu sensibilisieren und im Ergebnis zu befähigen, die täglichen Arbeitsabläufe konsequent aus der Perspektive der Auszubildenden zu begleiten, zu steuern, zu erläutern und in Zusammenhänge einzubetten; Voraussetzung dafür ist das didaktisch-methodische Erschließen der Lernchancen des Arbeitsplatzes und deren Einbettung in den Gesamtzusammenhang beruflicher Praxis. Zweitens eine weniger ergebnisorientierte, allein auf Arbeitsplatztüchtigkeit bezogene, als vielmehr eine prozeßorientierte, die Lernfähigkeit und Selbstverantwortungsbereitschaft fördernde Haltung gegenüber dem Auszubildenden einzunehmen.

Aus den bisherigen Bemerkungen zur Entwicklung und zum Einsatz der Medien ist zu erkennen, daß wir ein technologisches Ausbildungsverständnis ebenso ablehnen, wie wir ein – wie auch immer dosiertes – autoritäres Ausbilderverhalten als kontraproduktiv verstehen. Stichwort für die didaktisch-methodischen Leitlinien der Medien, wie für die Organisation und Durchführung

Beispiel eines integrierten betrieblichen Ausbildungsplans (ohne zeitliche Zuordnung)



der vorgeschlagenen Lehr-Lernsituationen ist die „Beziehungs-
didaktik“. Konstituierende Faktoren dieses Lernarrangements
sind:

- der Inhaltsaspekt (die einzelnen Themen, die behandelt werden),
- die Person jedes einzelnen Lernenden (Gruppenverhalten, Arbeitsverhalten, Selbstdarstellung),

- die Beziehungssituation (zwischen Ausbilderin/Ausbilder und Lernenden sowie zwischen den Lernenden selbst).

Diese drei Faktoren der Lehr-Lernsituation werden als gleich-
rangig eingeschätzt: Für das Erreichen der angestrebten Verhal-
tensänderungen durch Einsicht der Betroffenen und für die Be-
reitschaft zum Einsatz der Medien in die betriebliche Ausbil-
dungspraxis.

Anmerkungen

- [1] Vgl. die im Literaturverzeichnis angegebenen Aufsätze von I. Weilnböck.
- [2] Hier sind die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen der Projektgruppe, die externen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und die Vertreter/Vertreterinnen der am Projekt beteiligten Betriebe angesprochen.
- [3] Der Plan wurde zusammen mit M. Asendorf, Chr. Kauer und J. Neumüller von der Fa. Beck, München, sowie J. Frank, BIBB, erstellt.

Literaturverzeichnis

- BECK, U., BRATER, M., DAHEIM, H.: Soziologie der Arbeit und der Berufe, Reinbek bei Hamburg 1981.
- BECK-GERNSHEIM, E.: Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen, Frankfurt/Main 1976.
- BRATER, M.: Dienstleistungsarbeit und berufliche Bildung. Thesen zur Problematik berufsförmig organisierter Dienstleistungsarbeit. In: BUCK, B. (Hrsg.): Berufsbildung im Dienstleistungsbereich, Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, 1987, Heft 5, S. 9–21.
- BUBNER, R.: Handlung, Sprache und Vernunft. Grundbegriffe praktischer Philosophie. Frankfurt/Main 1982.
- BUCK, B.: Verkaufstätigkeit als soziales Handeln. Konzept und erste Erfahrungen des Projekts Ausbildungsmittel für den Einzelhandel. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 10. Jg. (1981), Heft 5, S. 21–27.
- BUCK, B.: Berufe und neue Technologien. Über den Bedeutungsverlust berufsförmig organisierter Arbeit und Konsequenzen für die Berufsbildung. In: Soziale Welt, 36. Jg. (1985), Heft 1, S. 83–106.
- BUCK, B. (Hrsg.): Berufsbildung im Dienstleistungsbereich, Berlin 1987.
- BUCK, B.: Überlegungen zur Qualität beruflicher Bildung im Dienstleistungsbereich und Konsequenzen für die Medienforschung. In: Derselbe (Hrsg.): Berufsbildung im Dienstleistungsbereich, Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, 1987, Heft 5, S. 61–75.
- DECHMANN, B./RYFFEL, Chr.: Soziologie im Alltag, Weinheim und Basel 1981.
- FITTKAU, B., MÜLLER-WOLF, H.-M., SCHULZ VON THUN, F.: Kommunizieren lernen (und umlernen), Braunschweig 1977.
- FLOSSDORF, B.: Kreativität. Bruchstücke einer Soziologie des Subjekts, Frankfurt/Main 1987.
- FRANK, I.: Ausbildung im Einzelhandel. Warenbezogene Kenntnisse als Teilbereich der Qualifikationsinhalte. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 11. Jg. (1982), Heft 4, S. 23–27.
- FRITZ, J.: Methoden des sozialen Lernens, München 1981.
- FUCKE, E.: Lernziel: Handeln können. Erfahrungen und Überlegungen zu einem erweiterten Bildungskonzept, Frankfurt/Main 1981.
- GUDJONS, H.: Spielbuch Interaktions-Erziehung, Bad Heilbrunn 1983.
- HARTWIG, H.: Jugendkultur. Ästhetische Praxis in der Pubertät, Reinbek bei Hamburg 1980.
- HOFF, E., LAPPE, L., LEMPERT, W.: Sozialisationstheoretische Überlegungen zur Analyse von Arbeit, Betrieb und Beruf. In: Soziale Welt, 32. Jg. (1982), Heft 3/4, S. 508–536.
- HURRELMANN, K., MÜRMANN, M., WISSINGER, J.: Persönlichkeitsentwicklung als produktive Realitätsverarbeitung. Die interaktions- und handlungstheoretische Perspektive in der Sozialisationsforschung. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, (1986), Heft 1.
- KOCHAN, B. (Hrsg.): Rollenspiel als Methode sozialen Lernens, Königstein/Ts. 1981.
- KRAPPMANN, L.: Soziologische Dimensionen der Identität. Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen, Stuttgart 1973.
- KUNNERT, K. (Hrsg.): Beispiele zum offenen Unterricht, München 1979.
- KUTSCHA, G./SCHANZ, H. (Hrsg.): Berufsausbildung im Einzelhandel. Beiträge zur Neuordnung und Kritik, Stuttgart 1988.
- LENNARTZ, D.: Prüfungen im Einzelhandel — Spiegelbild einer atomistischen Berufsausbildung. In: KUTSCHA, G./SCHANZ, H. (Hrsg.): Berufsausbildung im Einzelhandel, a.a.O., S. 201–218.
- MERTENS, W.: Erziehung zur Konfliktfähigkeit. Vernachlässigte Dimensionen der Sozialisationsforschung, München 1974.
- ULICH, D.: Pädagogische Interaktion. Theorien erzieherischen Handelns und sozialen Lernens, Weinheim, Basel 1976.
- WATZLAWICK, P., BEAVIN, J. H., JACKSON, D. D.: Menschliche Kommunikation, Bern, Stuttgart, Wien 1969.
- WEILNBÖCK, I.: Medien für den Textileinzelhandel. Warenkunde aspektreich entfaltet. In: Zeitschrift für Kunstpädagogik, (1984), Heft 5, S. 27 bis 31.
- WEILNBÖCK, I.: Medien für den Einzelhandel oder: Über die Wiedergewinnung rationaler Phantasie in der Berufsbildung. In: KUTSCHA, G./SCHANZ, H. (Hrsg.): Berufsausbildung im Einzelhandel, a.a.O., S. 187 bis 201.

UMSCHAU

Anna Knoll / Joachim Bent

Deutsch-englisches Modellprojekt von ARBEIT und LEBEN (Bielefeld) und Lancashire Enterprises Limited (Preston): Berufliche Bildung im Bereich neuer Technologien im europäischen Austausch

„Nichts ist meiner Meinung nach bedeutsamer, um den Gedanken einer gemeinsamen europäischen Erbschaft und Identität besonders bei jungen Leuten Substanz zu geben, als die Arrangements billiger Reisen in Europa für den Studentenaustausch. Niemand sollte das Ausmaß und die Bedeutung dieser Entwicklung unterschätzen.“ (Zeit Nr. 1, 1.1.88)

Projekthintergrund

So wichtig eine weitere Verbesserung der europäischen Zusammenarbeit im Hochschulbereich ist — und bis zu diesem Grade ist der Aussage des international renommierten Publizisten Professor A. Bullock zuzustimmen —, sollte nicht vergessen werden, daß ein besonderes Schwergewicht in Zukunft auf den bisher

eher unterschätzten und vernachlässigten Bereich der beruflichen Bildung gelegt werden muß. Denn im Gegensatz zum akademischen Bereich, in dem es bereits zahlreiche Beispiele für kontinuierlich durchgeführte Austauschmaßnahmen gibt, haben Jugendliche, die in der Berufsausbildung stehen oder sich auf einen Beruf vorbereiten, bisher relativ wenig Möglichkeiten, berufsbezogene Auslandserfahrungen zu sammeln. Direkte und langfristig organisierte Kontakte im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung, durch die innovative Impulse für eine gemeinsame Weiterentwicklung beruflicher Bildung ausgehen könnten, bestehen derzeit in der europäischen Gemeinschaft noch viel zu wenig. Die Zusammenarbeit in der EG und insbesondere zwischen der Bundesrepublik Deutschland und Großbritannien bezieht sich eher auf einen allgemeinen Informations- und Erfah-

rungsaustausch zwischen Bildungsexperten. [1] Gerade vor dem Hintergrund des für 1992 angestrebten gemeinsamen europäischen Binnenmarktes wird eine konkrete und längerfristig wirksame Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsstätten, Auszubildenden und Berufsschullehrern/Berufsschullehrerinnen immer wichtiger. Eine Kooperation auf wirtschaftlichem Gebiet kann nur erfolgreich sein, wenn auch Bildungsgrenzen abgebaut werden. Wenn die Freizügigkeit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen gefördert werden soll, müssen Qualifikationen europaweit vergleichbar sein; Arbeitserfahrungen und Kenntnisse über soziokulturelle Gegebenheiten anderer Länder müssen verstärkt vermittelt werden. Im Interesse einer angemessenen Teilhabe der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen an der Ausrichtung der zukünftigen Entwicklungen im Sinne einer „Gestaltung des europäischen Sozialraumes im Binnenmarkt“ sind in der beruflichen Aus- und Weiterbildung der Erwerb sozialer und politischer Kenntnisse unerlässlich.

Diese Überlegungen bildeten den Ausgangspunkt für die Entwicklung des Projektes „Berufliche Bildung im Bereich neuer Technologien im europäischen Austausch“. Die Konzeption wurde darüber hinaus entscheidend beeinflusst von den Diskussionen um den Wandel in den Qualifikationsanforderungen und dem Trend zur Höherqualifizierung. Bedingt durch den weiter fortschreitenden Prozeß des massiven Eindringens der Mikroelektronik in nahezu alle Arbeitsbereiche wurden und werden auch in Zukunft die noch vorhandenen Arbeitsplätze neu strukturiert und neue Anforderungen an die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen gestellt. So erfordert das Bedienen, Steuern, Instandhalten oder Programmieren der komplexen technischen Anlagen von heute und morgen verstärkt die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen wie Innovationsfähigkeit, Kreativität, Orientierungs- und Kooperationsfähigkeit. Bei einer Fortschreibung des bisher zu beobachtenden Trends der Erweiterung der Kompetenzen und Zuständigkeiten werden in Zukunft immer mehr Kräfte mit hoher Allgemeinbildung und breiter beruflicher Grundbildung nachgefragt werden. [2]

Vor diesem Hintergrund entwickelte ARBEIT UND LEBEN [3] in enger Kooperation mit seiner englischen Partnerorganisation Lancashire Enterprises Limited (LEL) [4] den Gedanken eines deutsch-englischen Berufsqualifizierungsprojektes zwischen den Regionen Lancashire im Nordwesten Englands und Ostwestfalen-Lippe. [5] Die Konzeption dieses Projektes ist getragen von der Absicht, den Teilnehmern im Rahmen einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme zu neuen Technologien den Gedanken einer gemeinsamen europäischen Identität näher zu bringen und ihnen keine rein fachliche Fortbildung zu ermöglichen, sondern allgemeinbildende, soziale und politische Aspekte im Sinne der oben beschriebenen Schlüsselqualifikationen in die berufliche Bildung zu integrieren.

Beschreibung des Projektes

Das Projekt „Berufliche Bildung im Bereich neuer Technologien im europäischen Austausch“ begann am 15.6.1987 und endet am 14.6.1990. Die finanzielle Förderung erfolgt zu 50 Prozent aus nationalen Mitteln und zu 50 Prozent aus Mitteln des europäischen Sozialfonds (ESF). Der ESF ist ein Instrument der Europäischen Gemeinschaft zur Finanzierung von Beschäftigungsinitiativen und Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, mit dem Ziel, „die Arbeitskräfte der Entwicklung des Arbeitsmarktes und den technologischen Veränderungen anzupassen und die regionalen Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt zu verringern“. [6] Bei diesem Projekt handelt es sich um eine Maßnahme, die besondere Förderungspriorität hat, da es sich um eine „spezifische Maßnahme innovatorischen Inhalts“ handelt. Das Besondere und Neue an diesem Projekt ist, daß hier erstmals der Versuch unternommen wird, ein Auslandspraktikum in eine berufliche Qualifizierungsmaßnahme zu integrieren.

Das Projekt richtet sich an zwei Zielgruppen, zum einen an **Jugendliche, die arbeitslos oder potentiell von Arbeitslosigkeit**

bedroht sind. In drei Jahren absolvieren auf beiden Seiten jeweils drei Gruppen (insgesamt 80 Personen unter 25 Jahren) in den Bereichen Metall- und Elektrotechnik, Bau- und Innenausbau sowie Textil- und Bekleidungstechnik ein *fünfwöchiges Auslandspraktikum*. Von deutscher Seite nehmen Jugendliche teil, die derzeit an den Kollegschoolen des Kreises Herford eine vollzeitschulische Berufsausbildung in den genannten Fachrichtungen durchlaufen, auf englischer Seite arbeitslose Jugendliche, die an einem von LEL geförderten berufsqualifizierenden Kurs mit den gleichen Schwerpunkten an einem College in Lancashire teilnehmen.

Um eine sinnvolle Einbindung der Auslandspraktika der Jugendlichen in die Bildungsgänge bzw. Kurse durch entsprechende Vor- und Nachbereitung zu gewährleisten, sind an dem Projekt zum anderen Fachpraxislehrer und Fachtheorielehrer/Fachtheorielehrerinnen der Herforder Kollegschoolen und der englischen Colleges beteiligt. Jeweils drei Gruppen deutscher und englischer **Ausbilder/Ausbilderinnen und Lehrer/Lehrerinnen** (insgesamt 20 Personen) nehmen an einem *dreiwöchigen Studienaufenthalt* in Großbritannien bzw. der Bundesrepublik Deutschland teil. Über die Vorbereitung des Jugendaustausches hinaus dient dieser Aufenthalt der eigenen Weiterbildung. Durch Erfahrungsaustausch mit den ausländischen Kollegen/Kolleginnen werden die eigene Unterrichtspraxis reflektiert, innovative Impulse für die Verbesserung des eigenen Unterrichts freigesetzt und Anstöße für die Entwicklung von Unterrichtsmaterialien gegeben.

Berufliche Bildung in Großbritannien: Grundsätze und Veränderungen

An dem ersten dreiwöchigen Ausbildaustausch waren im Herbst 1987 auf beiden Seiten Ausbilder und Lehrer der Fachrichtungen Maschinenbautechnik und Elektrotechnik beteiligt. Für sie ging es zunächst darum, sich mit der Struktur der beruflichen Bildung des Gastlandes vertraut zu machen.

Anders als in der Bundesrepublik Deutschland gibt es in Großbritannien keine Tradition einer staatlich geregelten Lehrlingsausbildung mit einheitlichen und landesweit anerkannten Abschlußprüfungen. Die betriebliche Ausbildung war bisher weitgehend der Initiative der Unternehmen überlassen. In der Regel erhalten die Jugendlichen, die einen Arbeitsplatz finden, eine Kurzeinweisung am konkreten Arbeitsplatz, ein sogenanntes **on-the-job-training**. [7] Über eigene Lehrwerkstätten verfügen nur die wenigsten Betriebe und lediglich Großbetriebe beschäftigen fachlich und pädagogisch qualifizierte Ausbilder. Hier werden Jugendliche in Form einer drei- bis vierjährigen Betriebslehre („**Apprenticeship**“) ausgebildet.

Die Qualität der Apprenticeship-Ausbildung scheint insgesamt der des dualen Systems vergleichbar zu sein. Die Gesamtzahl der Apprenticeships in Großbritannien lag 1983 bei 63.478, 1987 nur noch bei 10.748. [8] Nur eine verschwindend kleine Minderheit englischer Jugendlicher erhält also die Chance, eine solide Ausbildung in Betrieben zu durchlaufen. Zum Vergleich: in der Bundesrepublik Deutschland existierten 1987 etwa 1,8 Mio. Ausbildungsverträge.

Während bei uns die Mehrheit der Jugendlichen einen Ausbildungsplatz erhält, das Problem hauptsächlich darin besteht, daß die berufliche Bildung nicht genügend mit den Anforderungen des Beschäftigungssystems abgestimmt ist, zu viele Jugendliche in wenig zukunftsorientierten Berufen ausgebildet werden, richten sich die Bemühungen in Großbritannien derzeit verstärkt darauf, ein zukunftsorientiertes System beruflicher Bildung für die Jugendlichen aufzubauen.

Die zu Beginn der 80er Jahre von der britischen Regierung gestartete „**New Training Initiative**“ will als ein wichtiger Schritt in diese Richtung verstanden werden. Kernstück dieser Initiative ist das **Youth Training Scheme (YTS)**: Die auszubildenden Jugendlichen, 16- bis 17jährige Schulabgänger oder jugendliche Arbeitslose, werden zwei Jahre lang teilweise in Betrieben, teilweise in Schulen ausgebildet, wobei der Schulun-

terrichtet begleitend oder als Block organisiert sein kann. Die Ausbildung bezieht sich nicht eng auf den Betrieb, sondern soll eine Grundbildung in einem Berufsfeld vermitteln. So wird YTS in Großbritannien auch als bedeutender Schritt anerkannt, die Defizite des on-the-job-trainings aufzuheben und eine eigenständige Ausbildungsphase zwischen Schule und Beruf zu institutionalisieren. Allerdings war die Qualität der YTS-Ausbildung bisher sehr unterschiedlich, da die Regierung es versäumt hatte, Kriterien zur Auswahl und Kontrolle der betrieblichen Ausbildungsplätze vorzugeben. Dies soll nun anders werden: seit April 1988 müssen alle Ausbildungsträger bestimmten, von der Manpower Services Commission (MSC) festgelegten Mindestanforderungen genügen. [9] Die Entwicklung der Teilnehmerzahlen des YTS ist jedenfalls heute schon beeindruckend: Zwischen 1983 und 1987 haben sie sich von 300.000 auf 600.000 verdoppelt. [10] Nimmt man hinzu, daß an den mit deutschen Berufsfach- bzw. Fachoberschulen vergleichbaren Colleges 1987 344.000 Jugendliche eine vollzeitschulische Berufsausbildung absolvierten, davon mehr als ein Drittel im sogenannten Sandwich-System (1 Jahr College, 1 Jahr Betrieb, 1 Jahr College), wird der große Umbruch deutlich, in dem sich die berufliche Bildung in Großbritannien derzeit befindet.

Jugendaustausch: Ziele – Programm – Ergebnisse

Der durch den ersten Ausbilderaustausch vorbereitete Aufenthalt der 12 englischen Jugendlichen (Fachrichtung Elektronik) im Frühjahr 1988 im Kreis Herford ist ebenso wie der anschließende Aufenthalt der 13 deutschen Jugendlichen (Fachrichtung Maschinenbautechnik) in Accrington mit großem Erfolg abgeschlossen worden. Die Jugendlichen sollten durch den fünfwöchigen Auslandsaufenthalt ihre fachlichen Kenntnisse im Bereich neuer Technologien erweitern, soziale und politische Kompetenzen hinsichtlich der Auswirkungen von neuen Technologien erwerben, ihre Fremdsprachenkenntnisse sowohl umgangssprachlich als auch fachlich verbessern; um bestehende Vorurteile abzubauen, sollten sie Einblicke gewinnen in die historische und sozial-ökonomische Entwicklung einer anderen europäischen Region und sich mit den dortigen Lebensverhältnissen auseinandersetzen. Bei der Programmgestaltung kam es uns vor allem darauf an, berufliche und allgemeinbildende Inhalte zu verbinden und dabei die Vorteile bzw. Möglichkeiten der beteiligten berufsbildenden Schulen und die spezifischen Bedingungen der Gastregion zu nutzen, um den Jugendlichen die Gelegenheit zu geben, Lernerfahrungen zu machen, die sie in ihrem Heimatland so nicht hätten verwirklichen können. Deshalb wurde in enger Zusammenarbeit mit den beteiligten beruflichen Bildungseinrichtungen ein Programm erarbeitet, das sowohl eine eher berufsbezogene Weiterqualifizierung durch Projektunterricht an der jeweiligen berufsbildenden Schule des Partnerlandes als auch eine berufsfeldübergreifende Qualifizierung durch Betriebsbesichtigungen, Gespräche mit Unternehmensleitungen, Betriebsräten, Ausbildern und Jugendvertretern sowie Museumsführungen und Besuche von kulturellen Veranstaltungen umfaßte.

Im Mittelpunkt der Programme stand der Unterricht an der Kollegschole bzw. am College. Innerhalb der fünf Wochen wurden die Jugendlichen jeweils an drei Tagen der Woche insgesamt 120 Std. unterrichtet und davon 90 Std. in neuen Technologien weiterqualifiziert. An der Herforder Kollegschole haben die jungen Engländer an dem Projekt „Bau und Anwendung eines Kleincomputers“ gearbeitet, ein Steuergerät, mit dem man das Telefon oder die Heizung regulieren kann. Die deutschen Jugendlichen arbeiteten am Accrington College an einem integrierten CAD/CNC-Projekt „Konstruktion, Berechnung, Simulation und Fertigung von Schachfiguren“. Am Accrington College wurde schwerpunktmäßig im Bereich CAD gearbeitet, da das am College eingeführte CAD-System im Vergleich zu dem an der Heimatschule wesentlich leistungsfähiger ist und somit neue Lerninhalte verwirklicht werden konnten. [11]

Übersicht: Aufenthalt der deutschen Jugendlichen in Accrington/Lancashire (Wochenplan: 7.3.–13.3.1988)

Mo., 7.3.: Rahmenprogramm

- 10.00 h Betriebsbesichtigung bei Leyland/DAF: Fließbandfertigung in der LKW-Produktion
- 13.00 h Besuch der ehemaligen Textilfabrik Queen Street Mill in Burnley

Di., 8.3.: College CAD/CNC-Technik

- 9.00 h Entwurf und Berechnung der Schachfiguren auf Millimeterpapier und am CAD-System, Konturpunktberechnungen für die Fälle: Gerade–Gerade, Gerade–Kreis und Kreis–Kreis. Erstellung von eigenen Entwürfen
- 16.00 h

Mi., 9.3.: College CAD/CNC-Technik

- 9.00 h Fertigstellung der Entwürfe der Schachfiguren. Fortsetzung der Konturpunktberechnungen (ggf. Vereinfachung der Kontur einiger Entwürfe). Beginn der Programmerstellung für die Schachfiguren
- 16.00 h

Do., 10.3.: College CAD/CNC-Technik

- 9.00 h Erstellen der CNC-Programme für die Schachfiguren, hierbei werden noch fehlende Konturpunkte berechnet; Fertigung erster Schachfiguren an der CNC-Maschine
- 16.00 h

Fr., 11.3.: Rahmenprogramm

- 10.00 h Betriebsbesichtigung bei British Aerospace in Preston: Flexible Fertigungssysteme
- 19.00 h Gespräch mit einer Jugendgruppe der Labour Party. Thema: Zukunft der Arbeit

Sa., 12.3.: 10.00 h Fahrt nach Manchester: Stadtrundfahrt, Fußballspiel (Manchester United), Rockkonzert oder Theaterbesuch nach Wahl

So., 13.3.: Zur freien Verfügung

Bei der Planung und Vorbereitung des Unterrichts entschieden sich die deutschen und englischen Kollegen für die Projektmethode, da diese besonders geeignet ist neben fachlichen Kompetenzen fächerübergreifende Qualifikationen wie Abstraktionsfähigkeit, methodisches Vorgehen und Kooperationsfähigkeit zu vermitteln. Die Erfahrungen des ersten Austauschdurchgangs zeigen, daß die Arbeit an einem konkreten Projekt auch unter den spezifischen Lernbedingungen einer ausländischen Schule eine ausgesprochen sinnvolle Vorgehensweise ist. Die Jugendlichen mußten lernen, unter für sie ungewohnten Rahmenbedingungen sich mit anderen Computersystemen und Benutzerführungen vertraut zu machen, sich neue Lerninhalte in einer fremden Sprache (der Unterricht am Accrington College erfolgte in englischer Sprache) unter Anleitung zunächst unbekannter Lehrer anzueignen. Ein Großteil der Jugendlichen empfand diese Situation als Herausforderung. Sie hoben selbst in diesem Zusammenhang hervor, daß das Projektlernen unter diesen Bedingungen dazu beigetragen hätte, selbständiger zu arbeiten und die Kooperation innerhalb der Gruppe zu stärken. Darüber hinaus sei dadurch, daß die Ausbildung nicht durch den 3/4-Stunden-Takt zergliedert war, ein effektiveres Arbeiten möglich gewesen.

Durch das sozio-kulturelle Programm und nicht zuletzt die Unterbringung in Familien wurden Lernerfahrungen ermöglicht, die dazu beigetragen haben, Vorurteile abzubauen und technologische Probleme in größeren Zusammenhängen wahrzunehmen und zu bewerten.

Ein Großteil der Jugendlichen hatte erstmals die Gelegenheit, den Einsatz von neuen Technologien höchster Stufen in betrieblicher Realität zu erfahren (z. B. Computerherstellung bei der

Nixdorf AG, Flexible Fertigungssysteme bei British Aerospace). Für die meisten englischen Jugendlichen war es interessant, sich mit der sozialpolitischen Dimension von neuen Technologien auseinanderzusetzen, da in den berufsqualifizierenden Bildungsgängen an englischen Colleges Fragen der Gestaltbarkeit des Einsatzes von neuen Technologien – wenn überhaupt – dann nur am Rande behandelt werden. [12] Für die deutschen Jugendlichen war die Region Lancashire insofern besonders aufschlußreich, als sie zahlreiche Gelegenheiten der Verknüpfung von historischem Lernen mit aktuellen Fragen hinsichtlich der Problematik industrieller Produktionsweisen bot: So forderte z. B. die akustische und visuelle Wahrnehmung der 300, von einer fast 100 Jahre alten und 500 PS starken Dampfmaschine angetriebenen mechanischen Webstühle im Kontrast zur Wahrnehmung einer mit Hochtechnologien ausgestatteten, fast menschenleeren Fabrikhalle dazu heraus, sich mit Fragen vergangener und zukünftiger Entwicklungen industrieller Gesellschaften auseinanderzusetzen.

Gespräche zwischen den ausländischen Jugendgruppen und einheimischen Jugendlichen führten insgesamt zu der Erkenntnis, daß Großbritannien und die Bundesrepublik Deutschland heute auf vielen Gebieten insbesondere hinsichtlich der Wirtschaftsstrukturen und des Arbeitsmarktes vor gleichen Problemen stehen, diese sich in Großbritannien zwar schlimmer darstellen, aber von ihren Wurzeln her gleich sind. Solche Gespräche trugen wesentlich dazu bei, das Urteil der Jugendlichen gegenüber der anderen Nationalität auf eine Basis gegenseitiger Anerkennung zu stellen. Interviews, die mit den Teilnehmern vor und nach dem Auslandsaufenthalt gemacht worden waren, zeigten deutlich, daß nahezu alle Jugendlichen mit Vorurteilen, die sich zugespitzt auf die Formel bringen lassen: „Der Engländer ist entweder ein versnobter Lord oder ein gewalttätiger Hooligan“, „der Deutsche ist unfreundlich und arbeitssüchtig“, in das Partnerland gereist waren. Diese Einschätzungen haben sich durch den fünfwöchigen Aufenthalt gründlich geändert. Ein englischer Jugendlicher faßte seine Erkenntnisse mit den Worten zusammen: „Don't believe anything anybody tells you about the Germans – they will probably be wrong.“

Zusammenfassung und Perspektiven

Die Bilanz des Austauschprojektes ist für die Jugendlichen, Ausbilder und die daran beteiligten nationalen Einrichtungen sehr positiv. Soweit sich dies auf der Basis der erst einjährigen Erfahrung sagen läßt, hat sich doch jetzt schon gezeigt, daß eine binationale Zusammenarbeit an konkreten Projekten nicht nur im allgemein- sondern auch im berufsbildenden Bereich sinnvoll ist. Gerade ein Auslandsaufenthalt, mit der Möglichkeit, fremde Menschen, andere Lebens- und Arbeitsverhältnisse kennenzulernen, ist besonders gut geeignet, eine Integration herzustellen zwischen einer im engeren Sinne fachlichen Ausbildung und einer allgemeinbildenden Qualifizierung. Denn die Konfrontation mit den Bedingungen einer anderen europäischen Region fordert immer wieder zum Vergleich und zur aktiven Auseinandersetzung mit den Verhältnissen im Gastland und mit der Situation im eigenen Land heraus und trägt zu einer Förderung des Denkens in größeren Zusammenhängen bei. Die Konzeption dieser Jugendaustauschprogramme kann somit als bewährt angesehen werden, was weitere Verbesserungen im Detail nicht ausschließt. Für den 2. Lehreraustausch ist vorgesehen, daß sich die beteiligten Lehrkräfte schwerpunktmäßig mit didaktischen und methodischen Fragen insbesondere in bezug auf die Vermittlung von neuen Technologien auseinandersetzen.

Insgesamt hat sich die Organisation der Ausbildungsaufenthalte im Ausland für die Projektträger als sehr arbeitsintensiv erwiesen. Die unterschiedliche Struktur der Berufsbildungssysteme, die Koordination und Abstimmung der Programme zwischen den verschiedenen Institutionen und Personen machen einen hohen personellen und zeitlichen Aufwand erforderlich, um ein solches binationales Austauschprojekt effektiv gestalten und durchführen zu können. Wünschenswert wäre es daher, wenn aus

diesem Projekt langfristig organisierte Partnerschaften zwischen den beteiligten Bildungsstätten, Ausbildern und Lehrer/Lehrerinnen entstehen würden.

Anmerkungen

- [1] Vgl.: HARDENACKE, A.: Deutschland: Ansätze zur bilateralen Zusammenarbeit. In: CEDEFOP Berufsbildung Nr. 2/1987, S. 6.
- [2] Vgl. BUTTLER, Friedrich: Langfristspektiven und Herausforderung an die berufliche Bildung, Referat gehalten beim BfZ Essen, Mai 1988.
- [3] ARBEIT und LEBEN führt als eine vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und dem Deutschen Volkshochschulverband gemeinsam getragene Institution in fast allen Städten der Bundesrepublik Deutschland Seminare zur politischen und sozialen Bildung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen durch. Das Seminarangebot von ARBEIT und LEBEN Bielefeld (240 Veranstaltungen im laufenden Kalenderjahr) wird ergänzt durch Forschungs- und Entwicklungsprojekte. Außer dem hier thematisierten Projekt läuft derzeit ein Modellversuch zur „Integration beruflicher und politischer Bildung am Beispiel der CNC-Weiterbildung von Metallfacharbeitern“.
- [4] LEL ist eine regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaft, die von allen im Parlament der Grafschaft Lancashire vertretenen Parteien getragen wird. Eine der Hauptaufgaben von LEL ist die Förderung der Beruflichen Bildung.
- [5] Der Gedanke lag insofern nahe, da beide Regionen als von sogenannten Altindustrien geprägte Gebiete ähnliche Probleme zu bewältigen haben.
- [6] Artikel 1 des Beschlusses des Rates der EG vom 17. Oktober 1983 über die Aufgaben des Europäischen Sozialfonds (83/516/EWG).
- [7] Die Arbeitslosenquote lag bei Jugendlichen unter 25 Jahren in Großbritannien 1986 bei 17,8 %. Zum Vergleich: in der Bundesrepublik Deutschland lag die Quote 1986 bei 10%; vgl.: Amt f. amtl. Veröffentlichungen der EG (Hrsg.), Europa in Zahlen, Luxemburg 1988.
- [8] Angaben übermittelt von LEL auf der Basis der Statistik von der britischen Arbeitsverwaltung Manpower Services Commission (MSC).
- [9] CEDEFOP News 3/86.
- [10] Angaben ebenfalls von LEL auf der Basis der Statistik von der MSC.
- [11] In diesem Zusammenhang sei angemerkt, daß die Jugendlichen über die Ausbildung am College hinaus die Möglichkeit hatten, im High-Tech-Center Lancashire Industrial Science & Technology Ltd. (LIST) erstmals mit einem 3-D-Hochleistungssystem zu arbeiten.
- [12] So sind z. B. in dem zweijährigen Ausbildungsgang „Electronics“ insgesamt 19,5 Einheiten („units“) von jeweils 60 bis 90 Std. zu absolvieren, von denen 19 für den Fachunterricht und nur 0,5 für das Fach „Industrie und Gesellschaft“ zur Verfügung stehen. (Vgl.: B.T.E.C. Submission for National Diploma in Engineering, National Certificate in Engineering, Electronics, Dec. 1986).

Anschriften und Autoren dieses Heftes

Dr. Manfred Becker; Adam Opel AG – Berufsausbildung –, Bahnhofplatz 1, 6090 Rüsselsheim

Joachim Bent / Anna Knoll; Arbeit und Leben, Heeper Straße 37, 4800 Bielefeld 1

Astrid Bleck-Klatt / Ursula Rettke / Gerd-Joachim Fenger; BWU Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e.V., Schillerstraße 10, 2800 Bremen 1

Hilde Biehler-Baudisch / Dr. Bernhard Buck / Dr. Peter Dehn-bostel / Ingeborg Weilnböck; Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31

Dr. Friedhelm Franz; Industrie- und Handelskammer Siegen, Koblenzer Straße 121, 5900 Siegen

Gotthard Graß; Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. – Forschungsstelle –, Heddenheimer Landstraße 155, 6000 Frankfurt am Main 50

Stefan Hertel / Rainer Scheuer; Karstadt AG, Postfach 10 21 64, 4300 Essen 1

Silvia Schlegel; Schulstraße 2, 6272 Niederhausen

Jörg Weber; Volkshochschule Rheingau-Taunus e.V.; Theodor-Heuss-Straße 39, 6204 Taunusstein-Bleidenstadt

ZUR DISKUSSION

Friedhelm Franz

Berufliche Qualifizierung als Instrument der Wirtschaftsförderung

Neue Aufgaben für die Industrie- und Handelskammern

Berufsbildung im Wandel

Die Qualifizierungslandschaft ist in Bewegung. Die Grundströmung wird durch das Abklingen der Massennachfrage in der Ausbildung und durch die Ausweitung der Weiterbildung als Instrument zur Manpower-Entwicklung bestimmt. Eine Vielzahl weiterer Entwicklungen, die jede für sich der Betrachtung wert sind, gewinnen darüber hinaus an Einfluß und machen einfache Charakterisierungen schwer, wenn nicht sogar unmöglich. Die unterschiedliche Intensität dieser zusätzlichen Faktoren bewirkt starke regionale Differenzierungen.

Für die Ausbildung sind die mittelfristig wichtigsten Einflußfaktoren:

- Rückgang der Gesamtbewerberzahlen aufgrund der demographischen Entwicklung,
- Verlagerung des Bewerberinteresses zu den kaufmännischen Berufen infolge eines wieder stärker ausgeglichenen Ausbildungsstellenmarktes,
- Verringerung der Übergangsquote zur Hochschule,
- Strukturelle Änderungen innerhalb von Teilsektoren, z. B. infolge von Neuordnungen,
- Höhere Anforderungen an die Ausbildungsintensität auch im kaufmännischen Bereich,
- Verstärkt notwendige Attraktivitätsbemühungen kleiner und mittlerer Unternehmen im Wettbewerb um Auszubildende.

In der Weiterbildung (incl. benachbarter Sektoren, wie Umschulung usw.) wird das Bild bestimmt durch

- wachsende Nachfrage zur Arbeitsplatzsicherung,
- Aufstiegsbemühungen durch Weiterbildung,
- Weiterbildung zum up-daten vorhandener Grundqualifikationen,
- vorausseilende bzw. begleitende Weiterbildung zur technischen Entwicklung von Einzelbetrieben und Branchen,
- das verstärkte Bemühen der Sozialpartner, die Weiterbildung über Tarifverträge mitzuregulieren,
- zunehmende Instrumentalisierung der Weiterbildung für
 - Strukturstärkung
 - Strukturentwicklung
 - Strukturwandel
- zunehmende Verknüpfung von Weiterbildung und Technologieentwicklung über Technologietransfer.

Auch andere Bereiche, wie die Wirtschaftsförderung oder die Außenwirtschaft (als Sektoren der Kammerarbeit), weisen steigende Nachfrage auf, die auch den Einsatz von Instrumenten der beruflichen Qualifizierung induziert. Dies geht über

- Gründerseminare,
- Seminare und Lehrgänge zu speziellen Technologien,
- Außenwirtschaftsveranstaltungen,
- Schulung von Spezialkräften bis zur
- Übernahme von Unternehmensfunktionen („make or buy“-Entscheidung bezüglich interner Dienstleistungen wie Sekretariat, Buchhaltung usw.).

Insgesamt führte die Summe dieser Teilentwicklungen dahin, daß das Angebot regional organisierter Einrichtungen von Arbeitnehmern, von Gründern und bestehenden Unternehmen immer stärker nachgefragt wird.

Bei wachsender Binnendifferenzierung von internen Dienstleistungen zeigt sich häufig, daß Großbetriebe und Konzerne eigene Abteilungen für berufliche Qualifizierung, aber auch für kaufmännische und technische Teilleistungen aufgebaut haben. Diese Entwicklung erreicht ihren Höhepunkt durch die rechtliche Verselbständigung solcher Abteilungen zu eigenen Dienstleistungsunternehmen, die ihre Leistungen dann nicht mehr nur unternehmensintern anbieten.

Vergleichbare Leistungen werden auch von Klein- und mittleren Unternehmen zur Erreichung des Unternehmenszieles benötigt, selbst wenn die Betriebsgröße den Aufbau separater Teilorganisationen nicht gestattet. In diesem Fall wird entsprechende Leistung vom Markt gekauft, wie z. B.

- klassische Grundausbildung in technischen Berufen,
- Delegation teurer, ausstattungsintensiver Ausbildungsteile von überbetrieblichen Zentren oder anderen Unternehmen,
- Weiterqualifizierung von Fach- und Führungskräften,
- Know-how-Recherchen zu technischen Teilfragen o. ä. „Produkte“.

Deutlich jedenfalls ist, daß in Zeiten wachsenden Kostendrucks die Entscheidung „make or buy“ immer häufiger für „buy“ getroffen wird, da professionell erarbeitete Leistungen und Produkte in der Regel ein besseres Nutzen/Kosten-Verhältnis aufweisen, als dies bei nebenbei abgewickelten internen Lösungen der Fall ist.

Versorgungssituation

Im Wechselspiel von Angebot und Nachfrage hat sich — in den letzten Jahren beschleunigt — ein Dienstleistungsangebot entwickelt, das der Nachfrage entsprechend regional differenziert aufgebaut ist.

Dabei trat neben tatsächliche Nachfrage häufig politisch behaupteter Bedarf und die hierdurch motivierte Förderung bei Aufbau und Ausweitung regionaler Einrichtungen.

Insbesondere die regionale Versorgung mit betrieblichen Ausbildungsplätzen ist in den letzten Jahren auf unterschiedliche Art ergänzt worden. Die einfachste und unproblematischste Form (in politischer, nicht jedoch in technischer Hinsicht) ist die zwischenbetriebliche Unterstützung zur Vervollständigung nicht hinreichender einzelbetrieblicher Angebote gemäß Berufsbild. Weiterhin sind überbetriebliche Lehrwerkstätten entstanden, die zu meist von Klein- und mittelständischen Betrieben, häufig durch Kammerinitiative und unter Kammereinfluß, oder auch allein von einer Kammer, getragen werden.

Es sind jedoch nicht nur inhaltliche Ergänzungen zur Abrundung der Ausbildung innerhalb eines betrieblichen Ausbildungsvertrages angeboten worden, vielmehr sind Substitutionsformen geschaffen worden, die mit der vollschulischen Ausbildung die

vielleicht bedenklichste, allerdings wieder im Abklingen befindliche Form erreicht haben. Unterschiedlichste Träger haben dabei, durch öffentliche Förderung motiviert, Sonderausbildungsgruppen übernommen, denen eine Komplettausbildung bis hin zur Kammerprüfung geboten wird.

Ähnliches gilt in der Weiterbildung, wo teilweise Kammern eigene breite und tiefe Angebote bereitstellen, deren Organisation in Händen von Kammermitarbeitern liegt. Vergleichbare Angebote werden auch von Trägern bereitgestellt, die eng mit den Kammern assoziiert sind. Es gibt jedoch auch Kammern, die diese Versorgung unter Kammereinfluß dadurch sicherstellen, daß sie mit geeigneten anderen Trägern Kooperationsformen entwickelt haben, wonach die Durchführung (nicht jedoch Akquisition und Organisation) bei dem jeweiligen Partner der Kammer liegt. Darüber hinaus werden Programmabrundungen durch andere Kooperationsformen herbeigeführt, bei denen beide bzw. mehrere Kooperationspartner jeweils sowohl Durchführung, also die Organisation und Akquisition, aktiv betreiben.

Ergänzt werden diese Angebote durch die Leistungen u. a. auch gewerkschaftlicher bzw. betrieblicher Träger. Daneben bieten auch kommerzielle Träger, die sich auf die Dienstleistung „Qualifizierung“ spezialisiert haben, ihre Programme an.

Ein solches Angebot ist vielerorts vorhanden, bei dem demographisch bedingten Nachfragerückgang ist sogar mit Überversorgung zu rechnen. Drei Argumente deuten allerdings auch widersprechende Entwicklungen an:

- der Ausfall von betrieblichen Ausbildungsstätten in Unternehmen der Montanindustrie, die bislang über Bedarf ausbildeten,
- einschneidende Änderungen bei einer der Hauptfinanzquellen für die Weiterbildung (Bundesanstalt für Arbeit),
- die geänderte Form der Nachfrage infolge von Neuordnungen, die zusätzliche Ausstattungen erforderlich macht.

Solche umfangreichen Nachrüstungen wurden und werden öffentlich gefördert, sollen dies auch in Zukunft (unter anderem durch ZIM).

Damit wird aber auch eine Angebotsverlagerung aus der betrieblichen Ausbildung auf überbetriebliche Aktivitäten, insbesondere auch in der Weiterbildung, mitbewirkt.

Einen Bereich, der zumindest in bestimmten Regionen durch Überversorgung gekennzeichnet ist, stellen die Berufsschulen dar. Hervorragende technische Ausstattung führt vielerorts zu einem Zweit-, ja sogar einem Dritt-Angebot, dessen Preisniveau geeignet ist, andere Träger in die Knie zu zwingen. Hervorragende Ausstattung mit Material und Manpower bewirkt, daß die Berufsschulen in prestigeträchtige und entwicklungsfähige Märkte vordringen. Kooperation der Kammern mit den Berufsschulen bietet sich an, um das hier vorhandene Potential den Bedürfnissen der Wirtschaft entsprechend einzusetzen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die Spannweite der regionalen Versorgung im Bereich der Ausbildung von Engpässen bei der Unterstützung der Ausbildung in neugeordneten Berufen bis zur Überversorgung und zum Wettbewerb verschiedenster Träger reicht, wobei sich hier durchaus Träger um die Durchführung betrieblicher Ausbildungsbestandteile bewerben, die für diese Aufgabe nicht unbedingt geeignet sind.

Im Bereich der Weiterbildung gibt es eine mindest vergleichbare Vielfalt. Insbesondere auch durch die Kooperation von Kammern untereinander ist ein flächendeckendes, kammerorientiertes Angebot in gut entwickeltem Maße vorhanden, an dessen Weiterentwicklung permanent gearbeitet wird.

Perspektiven der zukünftigen Kammerarbeit

In den vergangenen Jahren haben die Industrie- und Handelskammern gerade im Bereich der Ausbildung deutlich gezeigt, daß sie

ihre Rolle als weit über den rein hoheitlichen Auftrag hinausgehend betrachten. Durch Anregung, Unterstützung, Beratung, Mitwirkung und auch Übernahme eigenständiger Ausbildungsaufgaben sind viele Kammern in vielfältigster Form tätig geworden. Parallel dazu erfolgte eine Intensivierung der kammer eigenen Weiterbildungsarbeit. Immer mehr wurde erkannt, daß durch Berufsbildung nicht allein ein sozialpolitischer Auftrag erfüllt wird, sondern daß hier vielmehr ein wichtiger Beitrag für die Manpower-Entwicklung der Unternehmen geleistet wird. Berufliche Qualifizierung wurde als Beitrag zur infrastrukturellen Entwicklung gesehen.

Ähnlich ist die Rolle vieler Kammern auch in anderen Bereichen (Wirtschaftsförderung, Außenwirtschaft usw.).

Zunehmend ist das Selbstverständnis der Kammern vom Ideal eines umfassenden, regional maßgeschneiderten Dienstleistungsangebots geprägt sowie eines Promotors für strukturellen Wandel.

Im Angebot dieser Dienstleistungen sind nach Bedarfslage Ausbildungs- und Weiterbildungsstätten ebenso vertreten, wie Gründer- und Technologiezentren. Die Rolle der Kammer kann dabei von alleiniger Trägerschaft über geeignete Kooperationsformen bis zur Zurückhaltung aufgrund ausreichender betrieblicher Angebote reichen — Subsidiarität und regionaler Bedarf sind die Hauptfaktoren.

So läßt sich auch die Logik, die von der nordrhein-westfälischen Landesregierung vertreten wird, nicht leugnen, die besagt, daß etwa zentrale Ausbildungsstätten (seien diese nun überbetrieblich oder innerhalb von großen Unternehmen angesiedelt) einen Bestandteil der regionalen Versorgung und Beitrag im regionalen Wettbewerb darstellen.

Es wird nicht zu verhindern sein, daß Träger, die mit pauschalen Nachfrageargumenten um öffentliche Unterstützung für die Ausstattungsentwicklung kämpfen, hiermit Erfolg haben werden; zumal die Landesregierung auf diesem Wege ihre positive wirtschaftsfördernde Tätigkeit darstellen kann. Diese Zielsetzung wird durch die zunehmend enger werdenden finanziellen Kräfte auf der einen Seite und die ständig teurer werdende notwendige Ausstattung auf der anderen Seite nur noch umsetzbar sein, wenn die in der Vergangenheit übliche parallele Förderung konkurrierender Träger abgebaut wird. Das Bestreben um wirtschaftlichen Einsatz öffentlicher Mittel ist dabei auch aus Sicht der steuerzahlenden Wirtschaft zu begrüßen.

Die Kammern sind vor die Aufgabe gestellt, die Gestaltung der kommenden Jahre im Sinne der Wirtschaft maßgeblich zu beeinflussen. Es ist sinnvoll und notwendig, im Interesse der Unternehmen den Sachverstand der Kammern zur Steuerung des Mitteleinsatzes mit heranzuziehen.

Diese Aufgabe kann jedoch nur erfüllt werden, wenn von den Kammern die Existenz an derer Träger akzeptiert wird und wenn darüber hinaus die Aufgabe angenommen wird, regionale Bedarfsstrukturen zu analysieren, zu bewerten und den öffentlichen Händen Hinweise zu Bedarfs- und Versorgungsstrukturen gegenwärtig und in der Zukunft zu geben. Die Erfüllung einer solchen Aufgabe setzt sicherlich auch die Bereitschaft zur professionellen und systematischen Informationssammlung, deren Auswertung und Weitergabe voraus. Mit der Übernahme derartiger Koordinationsaufgaben durch geeignete Informationsinstrumentarien können die Kammern wesentlichen Einfluß nehmen, die Weiterbildung stärker am regionalen Bedarf zu orientieren.

Sie können auch an der Umsetzung maßgeblichen Anteil haben, wenn sie allein oder in Kooperation mit anderen Trägern bereit sind, marktgerechte Angebote bereitzustellen.

Nur mit Hilfe einer solchen aktiven und zukunftsweisenden Initiative kann erreicht werden, daß öffentliche Mittel nicht zur Schaffung von Mehrfach-Einrichtungen verwendet werden, die untereinander konkurrieren, sondern vielmehr dort Einsatz finden, wo die Zielsetzung den wirtschaftlichen Bedürfnissen entspricht. Dabei sind die regionalen Besonderheiten vorrangig zu

berücksichtigen. Durch Übernahme regionaler Leitaufgaben können die Kammern erreichen, daß wirtschaftsfördernde Aktivitäten regionalen Bedarfsstrukturen entsprechend und damit im besonderen Maße auf die Belange der örtlichen Wirtschaft eingehend erfolgen.

Zusammenfassend sollte also gelten:

- Die Kammern verstehen sich als Dienstleistungsunternehmen der regionalen Wirtschaft — das geht über die hoheitlichen Aufgaben hinaus.

- Die infrastrukturelle Entwicklung muß regional-spezifisch ausgerichtet sein.
- Diese regionalisierte Wirtschaftsförderung erfolgt mit den Kammern.
- Dies setzt die Bereitschaft der Kammern voraus, regionalen Bedarf zu dokumentieren und gegebenenfalls in Kooperation entsprechende Dienstleistungen bereitzustellen.
- Die Kammern fördern das regional Notwendige und beraten beim Einsatz öffentlicher Mittel.

MODELLVERSUCHE

Peter Dehnbostel / Gotthard Graß

Zwischenbetrieblicher Weiterbildungsverbund

Ein Modellversuch zur Qualifizierung im Umgang mit neuen Technologien

Einordnung und Zielsetzungen

Der Modellversuch „Zwischenbetrieblicher Weiterbildungsverbund für Facharbeiter in der Bedienung, Installation, Instandhaltung und Wartung“ stellt eines von 25 Vorhaben dar, die in den Jahren 1984 bis 1986 im Rahmen der Modellversuchsreihe „Neue Technologien in der beruflichen Bildung“ einsetzten. Die Programmatik dieser Modellversuchsreihe zielt auf Fragestellungen und Reformmaßnahmen in der beruflichen Bildung ab, die aus der betrieblichen Einführung und Nutzung neuer Technologien resultieren. Vor allem auf der technischen Basis der Mikroelektronik sind in den letzten Jahren nach Umfang und Schnelligkeit beispiellose Rationalisierungs- und Innovationsprozesse initiiert worden. Neue Produktionskonzepte und Arbeitsstrukturen sind mit neuen Qualifikationsanforderungen verbunden, wobei davon auszugehen ist, daß sich berufliche Qualifizierung und Technik- bzw. Arbeitsgestaltung gegenseitig bedingen. [1]

Generell erfordert der technische und arbeitsstrukturelle Wandel, der überkommene Arbeitsteilungen zumindest partiell durch vernetzte oder integrierte Arbeitsorganisationen ersetzt, die Weiterentwicklung beruflicher Bildung unter besonderer Berücksichtigung berufsübergreifender Qualifikationen. Die berufliche Handlungskompetenz des einzelnen, die unter dem Gesichtspunkt neuer Anforderungen als Einheit von Fach-, Human- und Sozialkompetenz zu gelten hat, ist in umfassender Weise zu stärken. Für die in diesem Kontext stehende Modellversuchsreihe sind vier zentrale Aufgabenschwerpunkte zu nennen:

- die Untersuchung und Vermittlung von neuen Qualifikationen, insbesondere von Grund- und Schlüsselqualifikationen;
- die Weiterbildung von Ausbildern und weiterem in der Berufsbildung tätigem Personal;
- die besonderen Erfordernisse der Klein- und Mittelbetriebe sowie
- die Entwicklung von didaktisch-methodischen und lernorganisatorischen Ansätzen. [2]

Der vom Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. durchgeführte Modellversuch bezieht sich auf den Weiterbildungsbedarf, der mit der Einführung neuer Technologien in Klein- und Mittelbetrieben entstanden ist. Im Kern geht es um die Entwicklung und Erprobung eines Weiterbildungskonzepts im zwischenbetrieblichen Verbund mit dem Ziel, Facharbeiter im Umgang mit neuen Technologien zu qualifizieren.

Verbundmodelle werden in jüngster Zeit verstärkt diskutiert. [3] In der Berufsbildungspraxis sind vorrangig Konzepte des Ausbildungsverbands ausgewiesen. Zwischenbetriebliche Weiterbildungsverbünde sind hingegen kaum systematisch entwickelt, auch wenn bereits seit langem verbundähnliche Kooperationsformen bestehen. Zu erwarten ist, daß die mit der Einführung neuer Techniken notwendig gewordene breitere Qualifizierung sowohl in beruflich-fachlicher als auch in berufsübergreifender Hinsicht im Verbundsystem eingelöst werden kann. Einzelbetrieblich ist dies in Klein- und Mittelbetrieben zumeist nicht möglich. Anzunehmen ist zudem, daß Fragen des Know-how-Transfers sowie der Konzeptentwicklung im Bereich der Technik- und Arbeitsgestaltung zu einem integrativen Bestandteil der zwischenbetrieblich organisierten Weiterbildung werden können. Vor diesem Hintergrund ist in dem Modellversuch zu erproben, ob und unter welchen Bedingungen die mit der Einführung und Nutzung neuer Technologien einhergehenden Qualifizierungsaufgaben gelöst werden können. Didaktisch-methodische Fragen, insbesondere die der Handlungs- und Transferorientierung, spielen dabei eine wesentliche Rolle. Insgesamt zeichnet sich der Modellversuch durch folgende übergeordnete Zielsetzungen aus:

- Einrichtung eines zwischenbetrieblichen Weiterbildungsverbundes, in dem für Facharbeiter aus Klein- und Mittelbetrieben eine Qualifizierung im Umgang mit neuen Techniken stattfindet;
- bedarfs- und teilnehmergerechte Gestaltung der Weiterbildung, insbesondere Entwicklung eines ganzheitlichen und transferorientierten Lern-Handlungskonzeptes;
- Verbreitung und Übertragung der Modellversuchsergebnisse, um den zwischenbetrieblichen Verbund als Instrument beruflicher Weiterbildung verstärkt einzuführen und weiterzuentwickeln.

Einrichtung eines Weiterbildungsverbundes

Nach gut zweijähriger Laufzeit des Modellversuchs konnten die allgemeinen Zielsetzungen konkretisiert und in wesentlichen Punkten organisatorisch und didaktisch umgesetzt werden. Realisiert wurde das Konzept eines zwischenbetrieblichen Weiterbildungsverbundes. In dem Verbund übernehmen fünf größere Betriebe die Funktion von sogenannten Ankerbetrieben. Sie machen ihre Weiterbildungsmöglichkeiten Klein- und Mittelbetrieben und deren Mitarbeitern zugänglich, bereiten mit ihnen gemeinsam teilnehmergerechte Weiterbildungsmaßnahmen vor und unterstützen die Teilnehmer anschließend bei der Umsetzung der erworbenen Qualifikationen am Arbeitsplatz. Neben den fünf Ankerbetrieben sind an dem Verbundsystem folgende Organisationen beteiligt: das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. als Durchführungsträger bzw. Leitstelle, 55 Klein- und Mittelbetriebe sowie die Forschungsstelle im Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. als wissenschaftliche Begleitung. Damit ist ein Typ des Verbundsystems eingeführt, der sich deutlich von anderen Formen abgrenzt, so dem Zusammenschluß von Betrie-

ben und überbetrieblichen Bildungsstätten oder dem Zusammenschluß von Betrieben, die die Träger- und Lernortfunktion auf gleicher Ebene wahrnehmen.

Der Weiterbildungsverbund ist von den Betrieben gut angenommen worden, wobei allerdings Kleinbetriebe mit weniger als 100 Mitarbeitern im Verbundsystem unterrepräsentiert sind. In vier Ankerbetrieben fanden bisher elf Weiterbildungsmaßnahmen für Facharbeiter mit rund 100 Teilnehmern aus ca. 50 Betrieben statt. Die zumeist jüngeren Teilnehmer – neben Facharbeitern auch Meister und Ausbilder – kamen aus kleinen und mittleren Betrieben, die selbst keine entsprechenden Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten konnten. Die Information dieser Betriebe und die verbundene interne Kommunikation verlangt – dies hat sich deutlich gezeigt – aufwendige Planungs- und Koordinationsarbeiten, womit die Bedeutung der Leitstelle im zwischenbetrieblichen Verbund unterstrichen wird.

Konzeption der Weiterbildung

Die zeitliche Organisation der Weiterbildungsseminare ist – anders als ursprünglich geplant – durch zwei einwöchige Kurse festgelegt, die durch eine Praxisphase im jeweiligen Betrieb getrennt sind.

In der Ablaufplanung zur Weiterbildung sind fünf Phasen zu unterscheiden: Information der Betriebe, Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs, Anpassung der Weiterbildung, Durchführung der Weiterbildung sowie Transferunterstützung. Hinzu kommt, simultan zu den Ablaufphasen, die Beratung der Betriebe zu Fragen der Qualifizierung und der Arbeitsgestaltung. Während die Ablaufphasen gut organisiert wurden und wesentliche Ergebnisse brachten, erfolgte die Beratung nur peripher. Die Gründe hierfür liegen hauptsächlich darin, daß die Komplexität der jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten eine sehr personalintensive Beratung notwendig macht. Zu fragen ist, ob nicht die in den Seminaren tätigen Ausbilder verstärkt als Qualifizierungsberater heranzuziehen sind. Die umfassendere Einbeziehung der Ausbilder bzw. Weiterbildner, so bei der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs oder der Transferunterstützung, zeichnet sich ohnehin als eine Konsequenz aus den Modellversuchserfahrungen ab.

Weiterbildungsveranstaltungen wurden bisher zu folgenden Themen angeboten:

- CNC-Technik für Metallfacharbeiter,
- vom Mikrocomputer zur speicherprogrammierbaren Steuerung für Elektrofacharbeiter.

Thematisch sind diese Seminare zwei Technikfeldern zuzuordnen, die für viele Betriebe zur Zeit Schwerpunkte bei der Entwicklung der Produktionstechnik darstellen. In den Veranstaltungen wurden Grundlagen und weiterführende Inhalte in einem möglichst ausgeprägten Handlungs- und Praxiskontext vermittelt. In den SPS-Seminaren forderten die Teilnehmer darüber hinaus eine verstärkte Orientierung an der industriellen SPS und an Handlungen der Fehlererkennung, -ortung und -beseitigung. Die Leitorientierung an betrieblichen Realproblemen schloß ein Simulationslernen, so am CNC-Simulator, nicht aus.

Prinzipiell werden vor Beginn der Weiterbildung der Qualifizierungsbedarf der Teilnehmer konkret ermittelt, dann die handlungsorientierte Qualifizierung im Umgang mit neuen Techniken über einen entsprechenden didaktisch-methodischen Ansatz konzipiert und nach der Weiterbildung die erworbenen Qualifikationen am Arbeitsplatz des Teilnehmers umgesetzt. Dabei sollen die Teilnehmer neben dem Erwerb von fachlichen und überfachlichen Qualifikationen befähigt werden, ihre eigenen Probleme zu erkennen, Problemlösungen zu erarbeiten und diese in der betrieblichen Praxis adäquat umzusetzen. Inwieweit diese Ziele erreicht wurden, ist in diesem Stadium der Modellversuchsentwicklung noch nicht auf einer empirisch abgesicherten Basis zu belegen. Deutlich geworden ist, daß für die Zielerreichung die Durchsetzung eines handlungsorientierten Ansatzes sowie Fragen des Qualifikationstransfers von zentraler Bedeutung sind. Zu-

dem hat sich gezeigt, daß die Einrichtung eines zwischenbetrieblichen Weiterbildungsverbundes nicht primär als eine Aufgabe der Organisationsentwicklung zu verstehen ist, sondern als eine Verbindung von organisatorisch-strukturellen und didaktisch-curricularen Aufgaben.

Handlungs- und Transferorientierung

Die handlungs- und transferorientierte Weiterbildungskonzeption im zwischenbetrieblichen Verbund ist dadurch gekennzeichnet, daß vom Modell der ganzheitlichen Handlung ausgegangen wird sowie die Transferanforderungen von der Lern- zur betrieblichen Realsituation besonders berücksichtigt werden. Außerdem findet eine möglichst weitgehende Ausrichtung an den Problemen der Teilnehmer statt.

Der zugrunde gelegte Handlungsbegriff beinhaltet ein zielbewußtes, reflektiertes und verantwortliches Handeln. [4] Mit der Erlangung oder Erweiterung beruflicher Handlungskompetenz ist die berufspädagogisch übergeordnete Zielsetzung der Weiterbildung angegeben. Sie geht von der Gleichrangigkeit von Fach-, Human- und Sozialkompetenz aus, wobei zur Fachkompetenz auch die Methoden- und Planungskompetenz zählen. Für die Handlungskompetenz sind insbesondere die Vollständigkeit der Handlung, die Einheit von kognitiven und psychomotorischen Handlungsprozessen sowie deren Bewußtheit im Sinne des genannten Handlungsbegriffs konstitutiv. Ein Lernen und Handeln, das nur auf instrumenteller, partialisierter oder informationstheoretisch reduzierter Ebene stattfindet, ist mit der Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz zu überwinden.

In den bisher durchgeführten Seminaren wird die Handlungsorientierung in einer Lehrgangssystematik deutlich, die sich von der üblichen Fachsystematik abhebt. Im Gegensatz zu einem linearen fachsystematischen Konzept wird der Lernprozeß in einem handlungsorientierten Konzept vom Lernenden mitgesteuert. Dabei kann allerdings die innerfachliche Entwicklungslogik eines Sachgebietes gegebenenfalls nur eingeschränkt zur Geltung kommen. Zudem stellt ein handlungsorientiertes Konzept besondere Ansprüche an den Ausbilder bzw. Weiterbildner.

Zur Unterstützung und Weiterentwicklung des im Modellversuch bereits realisierten Ansatzes für eine handlungsorientierte Weiterbildung wurde ein Workshop „CNC-Technik“ mit den beteiligten Ausbildern bzw. Weiterbildnern durchgeführt. In bezug auf das handlungsorientierte Lernen wurden folgende Schwerpunkte diskutiert:

- Stofffülle vs. verfügbare Zeit;
- Sachlogik vs. notwendige Kenntnisse;
- Praxis vs. Theorieanteile.

An einem Beispiel wurden die Unterschiede zwischen einer linear und einer handlungsorientiert angelegten Weiterbildung erörtert. Die Vor- und Nachteile wurden kontrovers diskutiert; die Diskussionsergebnisse gehen in die Überarbeitung des Ansatzes ein. Dem Qualifikationstransfer wird in der inhaltlichen Anlage des Modellversuchs ein hoher Stellenwert eingeräumt. Die geplanten Untersuchungen zum Transfer sollen zeigen, ob die vorgenommenen Bedarfserhebungen, die eingesetzten Curriculummaterialien sowie die Handlungsorientierung für eine Umsetzung der erworbenen Qualifikationen in berufliche Tätigkeiten geeignet sind. Dabei ist nicht nur der Transfer von Einzelqualifikationen zu untersuchen, sondern die berufliche Handlungskompetenz in einem umfassenden Sinne. Denn durch die Transferorientierung soll erreicht werden, daß das Gelernte optimal auf die berufliche Handlungssituation übertragen wird. Von der wissenschaftlichen Begleitung her gesehen ordnen sich die Transferuntersuchungen in die Evaluations- und Wirkungsforschung ein, der vielfach eine zu geringe Aufmerksamkeit gewidmet wird.

Bisher vorliegende Befragungsergebnisse zeigen, daß der Transfer gut eingelöst wurde. Dies wird insbesondere beim Transfer bestimmter Einzelqualifikationen sowie beim Wechsel auf neue Steuerungs- und Maschinentypen in der CNC-Technik deutlich.

Im Bereich der SPS-Technik kommt dem Problem der Fehler-suche und Fehlerbehebung eine Schlüsselrolle zu. Der Aufbau und die Strukturierung von Lernsequenzen und von Lehrgangsmaterialien sind hierbei besonders zu beachten, denn der Qualifikationserwerb und der Qualifikationstransfer sind an bestimmte Merkmale und Vernetzungen der Inhalte gebunden.

Die in der letzten Phase der Modellversuchsentwicklung durchzuführenden Untersuchungen werden in Zusammenarbeit mit den Ankerbetrieben und Dozenten der Seminare vorgenommen. Es sind halboffene Interviews mit den Teilnehmern der Weiterbildung sowie mit Betriebsleitern bzw. Werkstatteleitern zum Qualifikationstransfer durchzuführen. Neben dem Transferbereich sind in den abschließenden Untersuchungen allgemeine Fragen, Fragen zur didaktisch-methodischen Durchführung der Seminare sowie Fragen zum Gelingen des Verbundsystems zu stellen. Damit erfolgt die Bewertung und Weiterentwicklung der Modellversuchserfahrungen auf einer empirisch abgesicherten Basis.

Anmerkungen

- [1]. Vgl. hierzu etwa: BRÖDNER, P.: Technik — Sachzwang oder Gestaltungsgegenstand? In: Wechselwirkung 9. Jg. (1987), Heft 4, S. 7–11; GERDS, P. / HEIDEGGER, G. / WEISENBACH, K. (Hrsg.): Gestal-

tung von Arbeit und Technik — Ein Ziel beruflicher Bildung. Frankfurt a. M. 1988.

- [2] Zur genaueren Zielsetzung und zur thematischen Eingrenzung der Modellversuchsreihe vgl.: BUSCHENDORF, R. / BRANDT, M. / PAMPUS, K.: Neue Technologien in der beruflichen Bildung. In: BWP 15. Jg. (1986), Heft 6, S. 194–197; HOLZ, H.: Ansätze und Perspektiven der Modellversuchsreihe „Neue Technologien in der beruflichen Bildung“. In: KOCH, R. (Hrsg.): Technischer Wandel und Gestaltung der beruflichen Bildung. (BIBB, Sonderveröffentlichung.) Berlin 1988, S. 43–47.
- [3] Vgl. etwa: DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Der zwischenbetriebliche Verbund. Ein neues Instrument. Bonn 1985; SCHWIEDRZIK, B. / MEYER, K. / EULE, M.: Der betriebliche Ausbildungsverbund — Praxis und Rechtsfragen. BIBB (Hrsg.): (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 88 und Heft 89), Berlin und Bonn 1987.
- [4] Vgl. ausführlicher: PAMPUS, K.: Ansätze zur Weiterentwicklung betrieblicher Ausbildungsmethoden. In: BWP 16. Jg. (1987), Heft 2, S. 43–51, insbes. S. 46. Aus der Vielzahl der Beiträge zur Handlungstheorie sei beispielhaft auf folgende Veröffentlichungen hingewiesen, die für einen arbeits- und berufspädagogisch auszulegenden Ansatz der Handlungstheorie wichtig sind: LAUR-ERNST, U.: Entwicklung beruflicher Handlungsfähigkeit. Frankfurt a. M. 1984; VOLPERT, W.: Pädagogische Aspekte der Handlungsregulationstheorie. In: PASSE-TIETJEN, H. / STIEHL, H. (Hrsg.): Betriebliches Handlungslernen und die Rolle des Ausbilders. Wetzlar 1985, S. 109–123; WIGGER, L.: Handlungstheorie und Pädagogik. Sankt Augustin 1983.

REZENSIONEN

„Berufsausbildung im Einzelhandel — Beiträge zur Neuordnung und Kritik“; herausgegeben von Günter Kutscha/Heinrich Schanz; Holland & Josenhans Verlag, Stuttgart 1988, 232 Seiten.

Ab 1.8.1987 gilt die neue Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann/zur Kauffrau im Einzelhandel. Damit ist aber nur eine Etappe im Bemühen um eine Verbesserung der Berufsausbildung im Einzelhandel abgeschlossen, denn nach wie vor bleiben wesentliche Probleme ungelöst und werden offene Fragen nicht beantwortet. So ist unklar,

- was mit der zweijährigen Verkäuferinnenausbildung passieren wird,
- wie sich die Umsetzung der neuen Ausbildungsordnung vollzieht,
- aber auch — was ist eigentlich aus jenen (rudimentären) Ansätzen geworden, die eine Neustrukturierung der kaufmännischen Berufe in ihrer Gesamtheit in den Mittelpunkt ihrer Überlegungen stellten?

Um dieses Thema ist es merkwürdig still geworden. Einerseits verständlich. Jahrelange Neuordnungsverfahren fordern nicht zur baldigen Wiederholung heraus; können es auch nicht, weil sonst neu erarbeitete Ausbildungsordnungen auf eine gewisse Weise beliebig würden. Dennoch sollte dieses nicht daran hindern, die grundsätzlichen Probleme einer Neustrukturierung zu untersuchen. Was ist das Gemeinsame aller kaufmännischen Berufe, was das Trennende? Wie werden Methodenpro-

bleme gelöst, welcher didaktische Zugang hat welche Konsequenzen zur Folge? Welche Rolle spielen Betrieb und Berufsschule usw.?

Für die Beiträge in diesem Sammelband waren dies noch nicht einmal randständige Fragen. Den einzelnen Autoren ist dies nicht anzulasten. An die Herausgeber ist allerdings die Frage zu richten, ob dem ein Untertitel „Beiträge zur Neuordnung und Kritik“ gerecht wird.

Viele Sammelbände ähneln sich darin, daß in ihnen Beiträge aneinandergereiht sind, die über den Titel hinaus nur schwer das Verbindende, die gemeinsame Fragestellung erkennen lassen. Dieses entwertet sie nicht zwangsläufig, sofern in den Einzelbeiträgen oder in einzelnen Beiträgen der Versuch unternommen wird, an den Kern der jeweiligen Fragestellung zu gelangen. So auch hier. Einzelne Beiträge sind lesenswert. Aber sie lassen sich nicht zu einer Gesamtheit zusammenfassen, die die Komplexität der Berufsausbildung in diesem Bereich widerspiegelt. Auf eine sehr ambivalent zu sehende Weise ist darüber hinaus die Struktur dem Bestehenden verhaftet. So sinnvoll es einerseits beispielsweise sein kann, Einzelprobleme des Berufsschulunterrichts oder der betrieblichen Ausbildung jeweils getrennt zu behandeln, um dem Leser einen Überblick zu verschaffen, so sehr wird gerade dadurch aber auch der Blick auf Problemlösungen verstellt, die über bereits Bekanntes hinausführen. Wer die Ausbildung im

Einzelhandel verbessern will, wird aber die Rolle von Berufsschule und Betrieb neu überdenken und zu Strukturen unterhalb der Regelungsebene kommen müssen, in denen Theorie und Praxis stärker aufeinander bezogen sind, der Grad der Systematisierung der Ausbildung erhöht wird und die die Aufgabenwahrnehmung in den unterschiedlichen Lernorten verbessern helfen.

Berufsrolle und Berufsverständnis könnten dabei Ausgangspunkt einer handlungsorientierten Pädagogik sein. Die interaktionspädagogisch orientierte Verkaufsdidaktik z. B. stellt den Kernbereich der Tätigkeit in den Mittelpunkt ihrer Überlegungen. Einige Beiträge befassen sich mit dieser Problematik. Gerade diese Beiträge zeigen jedoch auch, daß die Beschränkung auf einen Teilaspekt den Zugang zu einem Strukturproblem verdecken kann: Die Konzentration der Beiträge zu einer interaktionspädagogisch orientierten Verkaufsdidaktik auf das Verkaufshandeln ist legitim insoweit, als sie die Komplexität dieser Tätigkeiten zum Gegenstand ihrer Erörterungen macht. Sie wird zum Selbstzweck dort, wo nicht gleichzeitig die damit verbundene Frage der zweijährigen Verkäuferinnenausbildung und die Problematik einer verkaufsbetonten Ausbildung in bestimmten Vertriebsformen wie dem SB-Handel herausgearbeitet wird. Die zweijährige Ausbildung ist gerade von diesem Ansatz her nicht pädagogisch begründbar. Nun

liefert auch keiner der Autoren diese Begründung; was fehlt, ist das Weiterführen der Argumentation in Richtung bildungspolitischer Konsequenzen. Dieses wird nicht geleistet.

Pädagogische Intentionen überlagern damit die Frage nach den eigentlichen strukturbestimmenden Faktoren, die aber nicht pädagogischer, sondern ökonomischer Art sind. Schlimmer noch – sie führen zu eklatanten Fehleinschätzungen der Notwendigkeiten einer absatzorientierten Einzelhandelsausbildung wie im Beitrag von GEISSLER. In seinem Kapitel „Fazit und Perspektiven für die Berufsausbildung zum Kaufmann und zur Kauffrau im Einzelhandel“ konstatiert er im Hinblick auf das Kompetenzprofil von Einzelhandelsverkäufern, daß neben den von ihm herausgearbeiteten Aspekten und Erfordernissen des Verkaufshandelns allenfalls noch einige Verwaltungstechniken, allen voran das Beherrschen von EDV erforderlich seien. Entweder sind ihm hier die Begrifflichkeiten durcheinandergelassen, oder aber, was problematischer, aber auch wahrscheinlicher ist, er überträgt landläufige Vorstellungen über Einzelhandelsarbeit in seine qualifikatorischen Überlegungen, die zwangsläufig sein Fazit zur Folge haben. Nur ist es leider mit einigen Verwaltungstechniken allein nicht getan. An wen richtet sich diese Veröffentlichung? Zielgruppen scheinen vor allem Studenten und Berufsschullehrer zu sein, die möglicherweise aus den einzelnen Beiträgen Hinweise für ihre Arbeit bekommen. Allgemein gilt für den Leser das Fazit der Herausgeber: „Wer es mit Reformen ernst meint, kann nicht konsequent genug nach den Bedingungen der Möglichkeit pädagogischer Innovationen fragen. Konstruktion und Kritik sind zwei Seiten einer Medaille; sie zu bewerten, sei dem Leser überlassen.“ Dem ist nichts hinzuzufügen.

Hans-Joachim Walter-Lezius, Berlin

Georg Rothe: Jugendliche im Wartestand. Möglichkeiten und Grenzen der Förderung jugendlicher Arbeitsloser in offenen Maßnahmen bei Anwendung des alternierenden Systems. Villingen-Schwenningen: Neckar-Verlag 1987 (Materialien zur Berufs- und Arbeitspädagogik. Bd. 6), 192 Seiten.

Es handelt sich bei dieser Veröffentlichung um den Bericht über einen Modellversuch, der die Erprobung einer spezifischen Variante der Berufsvorbereitung arbeitsloser Jugendlicher zum Gegenstand hatte. Als Erprobungsfeld wurde der Baubereich gewählt, vertreten durch die vier Berufsrichtungen Bau, Holz, Farbe und Installation. Der Modellversuch wurde von April 1983 bis Ende 1985 beim Internationalen Bund für Jugendsozialarbeit in Karlsruhe durchgeführt und von Professor GEORG ROTHE und Mitarbeitern wissenschaftlich begleitet. Abgesehen von den beiden Schlußkapiteln, in denen die Ergebnisse der Untersuchungen und Erörterungen

der wissenschaftlichen Begleitung zusammengefaßt sind, wird der Bericht von den Beteiligten gemeinsam verantwortet.

Die Veröffentlichung enthält im Kern eine ausführliche Dokumentation des Modellversuchsgeschehens. Nicht nur die Zielsetzungen und Hypothesen, die Rahmenbedingungen der Trägereinrichtung, Aufgabenstellung und Vorgehensweisen der wissenschaftlichen Begleitung werden offengelegt, sondern auch der konkrete Ablauf. Das ist um so bemerkenswerter, als dieser keineswegs gradlinig dem ursprünglichen Konzept folgte, sondern durch unvorhergesehene Schwierigkeiten und Probleme gekennzeichnet war, die zu Modifizierungen der Ziele und Gestaltungsformen geführt haben. Breiter Raum wird darüber hinaus den Untersuchungsergebnissen eingeräumt, die die Struktur und Situation der Teilnehmer vor, während und nach der Maßnahme zu erhellen suchen. Dies liest sich gewissermaßen als konkrete Illustration der im einleitenden Kapitel erörterten allgemeinen Problemkonstellation beim Übergang von der Schule in den Beruf.

Kern des Modellversuchs war es, der praktischen Tätigkeit im Rahmen berufsvorbereitender Maßnahmen eine spezifische Qualität zu geben insofern, als sie „Erstcharakter“ – in Form der Beteiligung an realen Arbeitsvorhaben unter realen Arbeitsbedingungen – haben sollte, ohne damit den Aspekt des (systematischen) Lernens auszublenden. Die Koppelung von Arbeiten und Lernen an zwei verschiedenen Lernorten, dem Modell der dualen Ausbildung folgend und in Anlehnung an den Sprachgebrauch innerhalb der EG als „alternierend“ bezeichnet, war das eigentliche Problem. Für die schließlich gefundene Lösung, die praktische Arbeit als den dominierenden Faktor zu betrachten und auch die Unterweisung in der Lehrwerkstatt unmittelbar auf diese hin – vorbereitend und/oder nachbereitend – auszurichten, wird eine Reihe überzeugend klingender Argumente angeführt –, nicht zuletzt, daß auf diese Weise erreicht werden kann, die Berufsvorbereitung als „offene“ Maßnahme zu gestalten, d. h., jederzeit Zu- und Abgänge zu ermöglichen.

Weniger überzeugend ist es hingegen, wenn behauptet wird, daß mit diesem Konzept „bessere Ergebnisse erzielt werden als bei Maßnahmen mit reinem Arbeits- oder Ausbildungscharakter“ (S. 162). Der Rekurs auf die im ersten Kapitel herausgearbeiteten Nachteile verschiedener berufsvorbereitender Maßnahmen ist, so zutreffend die Kritik daran sein mag, hierfür allein nicht hinreichend. Angemessener erscheint das Fazit, nachgewiesen zu haben, „daß sich das Prinzip der Alternanz durchaus für die Anwendung in der Phase der Berufsvorbereitung eignet“ (ebda.) und somit eine mögliche, für bestimmte Zielgruppen und Zielsetzungen angemessene Gestaltungsvariante sein kann. Der Bericht erfüllt die verdienstvolle Aufgabe sowohl die Voraussetzungen und Bedingungen für eine Realisierung eines solchen Konzepts zu verdeutlichen als auch den Begründungszusammenhang der Argumentations-

muster offenzulegen. Damit sind zugleich Ansatzpunkte aufgezeigt, die es nahelegen, die Möglichkeiten und Grenzen der Alternanz in der Berufsvorbereitung von einer noch stärker theoretisch akzentuierten Sichtweise her kritisch zu durchleuchten.

Ohne Verfasser

Hans H. Wohlgemuth, Konrad Sarge: Berufsbildungsgesetz – Kommentar für die Praxis, 1987, Bund-Verlag, 430 Seiten, gebunden, DM 68,-.

Anfang dieses Jahres ist ein neuer Kommentar des Bund-Verlages zum Berufsbildungsgesetz erschienen. Der Kommentar wendet sich in seinem Vorwort insbesondere an die Arbeitnehmerbeauftragten in den Berufsbildungs- und Prüfungsausschüssen mit dem Aufruf, „den ihnen eingeräumten Handlungsspielraum zur Verbesserung der Berufsbildung voll zu nutzen“. Hierbei will der Kommentar eine Hilfe sein.

Der Kommentar ist zugeschnitten sowohl auf Arbeitnehmerbeauftragte in Ausschüssen und gewerkschaftliche Funktionsträger als auch auf Entscheidungsträger in Verwaltungen und Gerichten, auf Rechtsanwälte und andere Arbeitsrechtler. Ein umfangreiches Stichwortverzeichnis (15 1/2 Seiten), eine detaillierte Gliederung zu Beginn der Kommentierung jedes Paragraphen und übersichtliche Randnummern erleichtern den Zugang zu den jeweiligen Sachaussagen.

In den juristischen Streitfragen wird auf abweichende Auffassungen in Literatur und gegebenenfalls in der Rechtsprechung, auch auf Mindermeinungen in der Rechtsprechung hingewiesen. Auch dem juristisch nicht vorgebildeten Praktiker wird deutlich, in welchen Sachfragen noch unterschiedliche Rechtsauffassungen bestehen und wo eine gefestigte Rechtsprechung bereits vorliegt.

Für den Praktiker wichtige Empfehlungen des Bundesausschusses für Berufsbildung und des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung sind bei den einschlägigen Anmerkungen abgedruckt. Hilfreich kann auch der Abdruck des alphabetischen Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe sein. Die Wiedergabe von drei beispielhaften neueren Ausbildungsordnungen dürfte eher für Leser interessant sein, die selbst nicht ausbilden und sich mehr allgemein mit Berufsbildung befassen; beim Abdruck sollten dann auch die Ausbildungsrahmenpläne, die als Anlagen Bestandteil der Ausbildungsordnung sind, mit abgedruckt werden. In der Kommentierung zu den einzelnen Vorschriften des BBiG wird jeweils auf die entsprechenden Vorschriften der Handwerksordnung und die teilweise bestehenden Abweichungen hingewiesen.

Eine vertiefte Behandlung finden die Aufgaben und Befugnisse der Prüfungsausschüsse und der Berufsbildungsausschüsse.

Die Kommentierung ist ein wichtiger Beitrag zur Diskussion und höchsttrichterlichen Klärung der noch umstrittenen Fragen in diesem Bereich.

Mit diesem Werk steht erstmals ein Kommentar zum Berufsbildungsgesetz zur Verfügung, der unter Berücksichtigung der Sichtweise der Gewerkschaften eine umfassende Kommentierung des Berufsbildungsgesetzes enthält und sich unter Hinweis auf Literatur und Rechtsprechung mit den wesentlichen juristischen Streitfragen argumentativ auseinandersetzt.

Michael Eule, Berlin

Heidack, C. (Hrsg.): Neue Lernorte in der beruflichen Weiterbildung. Band 25 der Schriftenreihe „Ausbildung – Fortbildung – Personalentwicklung“. Erich Schmidt Verlag, Berlin, Bielefeld, München, 1987, 169 Seiten, DM 44,80

Die „Botschaft“ dieses Readers lautet: Die berufliche Weiterbildung befindet sich in einer bedeutsamen Phase ihrer Entwicklung; sie wächst nicht nur in immer neue quantitative Dimensionen hinein, sie gewinnt auch eine andere Qualität. Berufliche Weiterbildung ist nicht mehr nur ein Instrument zur Vermittlung fachlicher Inhalte, das sich der Lernformen bedient, die dem Typus „Schule“ verpflichtet sind. Berufliche Weiterbildung zeichnet sich vielmehr dadurch aus, daß sie

- immer stärker dazu beiträgt, Lernen und Arbeiten zu verbinden,
- das gesamte Spektrum möglicher Lernziele umfaßt und in diesem Spektrum die verhaltens- und wertorientierten Lernziele an Bedeutung gewinnen,
- in die Lösung betrieblicher Probleme einbezogen wird und einen immer wichtigeren Part bei der Gestaltung der Arbeits- und Technikorganisation übernimmt,
- als integraler Bestandteil der betrieblichen Organisationsentwicklung den beteiligten Mitarbeitern neue Qualifikationschancen eröffnet, die auch ihre individuellen Lerninteressen und ihre Persönlichkeitsentwicklung berücksichtigen.

Eine durch diese Merkmale gekennzeichnete Weiterbildung ist auf die „Pluralität der Lernorte“ mit ihren Möglichkeiten der Lernortkombinationen angewiesen. Eine günstige Kombination verschiedener Lernorte ist eine Voraussetzung für eine Optimierung des Lernprozesses und trägt

zu einer verbesserten Effizienz des Lernergebnisses bei; zugleich ermöglicht sie in vielen Fällen einen selbstgesteuerten Lernprozeß. Den Anforderungen an vielen Arbeitsplätzen, an denen z. B. programmgesteuerte Arbeitsmittel eingesetzt werden, können Arbeitnehmer nur gerecht werden, wenn sie nicht nur in Weiterbildungseinrichtungen, sondern auch am Arbeitsplatz systematisch lernen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß Lernprozesse nur dann erfolgreich sind, wenn sie auch die soziale Kompetenz, das Miteinander-und-voneinander-Lernen einbeziehen. Welche Lernorte bzw. welche Lernkombinationen erforderlich sind, um ein bestimmtes Lernziel zu erreichen, läßt sich jedoch nur im Rahmen eines konkreten Weiterbildungsprogramms bzw. einer Maßnahme festlegen.

Die theoretische Modellvorstellung für eine Lernortkonzeption und darüber hinaus für einen integrativen Ansatz einer Lernortkombination in der beruflichen Weiterbildung wird in dem einleitenden Beitrag von C. HEIDACK entwickelt. Pädagogische Basis für sein Konzept ist das Lernverhalten berufstätiger Erwachsener, das durch Selbstqualifikation gekennzeichnet ist; Lernen nach dem Prinzip des „just-in-time“ erhält hier wachsende Bedeutung. Die passende pädagogische Strategie für sein Lernortkonzept sieht HEIDACK in der Organisationsentwicklung; mit ihr lassen sich die Elemente der Arbeitsvollzüge (Funktionsfeld), der Lernprozesse (Lernfeld) und der sozial-kommunikativen Interaktion (Interaktionsfeld) pädagogisch am besten verbinden. Ausdruck dieser Verbindung sind die für die Organisationsentwicklung typischen Lernformen der „Lernstatt“ und des „Qualitätszirkels“, in denen Gruppen am Arbeitsplatz gemeinsam lernen.

Unter Bezug auf die Typologie der Lernorte (MÜNCH) und die programmatischen Aussagen der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates zur Pluralität der Lernorte konstruiert HEIDACK mit Hilfe des feldtheoretischen Ansatzes von K. LEWIN ein heuristisches Modell, in dem Lernfeld, Funktionsfeld und Interaktionsfeld als die wichtigsten Handlungsfelder der beruflichen Weiterbildung unterschieden werden. Diese Felder stehen für das intentionale, das funktionale und das soziale Lernen. Indem diese Felder aufeinander einwirken und sich überschneiden zeigen sie die Möglichkeiten für die Differenzierung der Lernorte; zugleich werden die mit den einzelnen Lernorten verbundenen methodischen Ansätze zur Gestaltung der Weiterbildung deutlich. Die Verbindung von intentionalem und sozialem Lernen wird z. B. durch ein

„bewußt berufsbezogenes soziales Lernen außerhalb des Tätigkeitsbereichs (z. B. Rollenspiel)“ gekennzeichnet. Im Kernfeld, dort wo die drei Handlungsfelder aufeinander einwirken, liegt der Bereich der Ansätze zur Organisationsentwicklung (z. B. Lernstatt) und der kooperativen Selbstqualifikation.

Das heuristische Modell für eine Lernortkonzeption ist überzeugend; es erlaubt nicht nur die Differenzierung der Lernorte, es bietet auch fruchtbare Ansätze für die Konstruktion neuer Lernorte und Lernortkombinationen. Im Rahmen des Readers dient das Modell auch als Bezugsrahmen, in den die in den einzelnen Beiträgen behandelten neuen Lernorte zugeordnet werden können. Insbesondere dort, wo es um die Lernorte „Expertenmarkt“, „Messe“, „Kongreß“ sowie „Tagung und Seminar im Tagungshotel und in der Tagungsstätte“ geht, kann von neuen Lernorten in der Weiterbildung aber kaum die Rede sein. Es ist sicherlich zutreffend, daß diese altbekannten Lernorte, wie im Vorwort betont wird, ... „erst im Kontext einer Bewußtmachung des Lernortkonzepts zur vollen Entfaltung ihres didaktischen Potentials gebracht werden können“; man gewinnt bei der Lektüre jedoch den Eindruck, daß das, was über die Darstellung der bekannten Metaplantchnik hinausgeht, vor allem dem Marketing von Arbeitsmaterialien und Arbeitsgeräten für Moderatoren und Teilnehmer dient.

Neben den lesenswerten Beiträgen zum Thema Lernstatt (H. HOMMES und R. HOHMANN) und zu den Qualitätszirkelkonzepten (O. E. ENGEL) ist der Beitrag (M. SANDROCK) über den bei uns noch kaum bekannten Lernort des „Lerncenters“ hervorzuheben. Dieser Ansatz, der sich auf das learn-and-shop-Programm der Indiana-University/Purdue University in Indianapolis stützt, regt die Phantasie zur künftigen Gestaltung der Weiterbildung an. Beim „Lerncenter“ handelt es sich um ein Dienstleistungszentrum für Interessenten, Abnehmer und Nachfrager von Weiterbildung. Pädagogisch ausgebildetes Personal berät und informiert, vertreibt oder vermietet Lernprogramme und übernimmt zum Teil auch Trainingsfunktionen. Einrichtungen dieses Typs könnten zu einem weiterbildungsfreundlichen Klima beitragen, so daß das Weiterlernen zu einer erfreulichen Selbstverständlichkeit in unserem Alltag wird.

Insgesamt enthält der Band nicht nur zahlreiche Anregungen für den Praktiker, er bringt auch die Diskussion der konzeptionellen Grundlagen der beruflichen Weiterbildung ein Stück voran.

Edgar Sauter, Berlin

Neuerscheinungen aus dem BIBB

In der Reihe: Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 95

Ausbildungsordnungsforschung als angewandte Sozialwissenschaft

Strukturen und Prozesse einer Ressortforschungsinstitution
zwischen Wissenschaften und politischer Entscheidungsfindung

Inaugural-Dissertation

von Dagmar Heine-Wiedenmann

1988, 90 Seiten, DM 15,00

ISBN 3-88555-322-8
(Code-Nr. 02.095)

Die Untersuchung befaßt sich mit einem Forschungsgegenstand, der in der bildungspolitischen Diskussion der letzten Jahre im Zusammenhang mit den neuen Technologien eine große Rolle spielte:

Die Anpassung der Ausbildungsordnungen an den technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Fortschritt.

Die hierzu notwendigen Arbeiten sind Gegenstand der „Ausbildungsordnungsforschung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung. Dabei handelt es sich um einen anwendungsorientierten Forschungs- und Entwicklungsprozeß, in den Erkenntnisse und Methoden unterschiedlicher wissenschaftlicher Disziplinen einfließen. Die Ausbildungsordnungsforschung hat in diesem Zusammenhang vor allem die Aufgaben, die Berufsstrukturen vor dem Hintergrund der technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung zu klären und transparent zu machen, die für die Ausbildung und den Beruf erforderlichen Qualifikationen zu präzisieren und die Grundlagen für die bildungspolitischen Entscheidungen über die Eckwerte für die Ordnung von Facharbeiter-, Gesellen- und Fachangestelltenberufen vorzubereiten.

In dieser Studie werden die Entwicklungsprozesse verdeutlicht. Sie geht dabei insbesondere auch auf die Rolle der Projektleiter im Bundesinstitut ein, die die Aufgabe haben sowohl durch Forschung die Grundlagen für Neuordnungen zu klären als auch auf einen bildungspolitischen Konsens aller Beteiligten hinzuarbeiten. Dabei werden die besonderen Bedingungen einer Forschung deutlich, die genau an der Nahtstelle zwischen Forschung, Entwicklung und Umsetzung in bildungspolitische Entscheidungen im dualen System angesiedelt ist.

Die vorliegende Studie ist die erste wissenschaftliche Arbeit, die sich mit einem wichtigen Forschungsbereich des Bundesinstituts auseinandersetzt, in dem wie in keinem anderen Bereich des Instituts Wissenschaftler mit hunderten von Experten aus der Berufsbildungspraxis zusammenarbeiten.

Neuerscheinungen aus dem BIBB

In der Reihe: Bibliographien und Dokumentationen
zur beruflichen Bildung. Heft 6

Weiterbildung von Führungskräften in Klein- und Mittelbetrieben

Dokumentation erstellt im Auftrag des CEDEFOP

von Brigitte Gravalas

1988, 368 Seiten, DM 25,00

ISBN 3-88555-331-7
(Code-Nr. 06.006)

Um die Weiterbildungsmöglichkeiten für die Zielgruppen der klein- und mittelbetrieblichen Führungskräfte transparenter zu machen, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) für die Bundesrepublik Deutschland jetzt eine umfassende Literaturdokumentation veröffentlicht. Diese auch forschungsorientierte Literaturdokumentation informiert im wesentlichen über

- allgemeine Weiterbildungsmöglichkeiten für Führungskräfte der Wirtschaft,
- betriebliche Fortbildungsangebote zur Führungskräftebildung u. a. auch für mittelständische Unternehmen,
- Ansätze zur Führungskräftequalifizierung als sogenannte „Managementberatung“ für den Klein- und Mittelbetrieb als Schwerpunkt der Arbeit.

Ausgewertet wurden dafür die in den letzten zehn Jahren vom Institut für Mittelstandsforschung erarbeiteten Veröffentlichungen und Forschungsergebnisse, Forschungsvorhaben verschiedener Träger sowie die vom Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft (RKW) herausgegebenen Materialien zur Qualifizierung der Praktiker und Nachwuchskräfte in Klein- und Mittelbetrieben.

Die Dokumentation zur Führungskräftequalifizierung in Klein- und Mittelbetrieben erfüllt einen mehrfachen Zweck: Sie gibt einen Einblick in die bisher kaum systematisch aufbereitete Literatur zur Mittelstandsförderung, -forschung und -politik und bietet gleichzeitig eine tragfähige Basis zur Weiterentwicklung und Verbesserung der Aus- und Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben. Darüber hinaus kann sie als „Ratgeber“ für potentielle Existenzgründer und Jungunternehmer dienen – ein Aspekt, der die Dokumentation auch für andere EG-Länder mit Kleinindustrie und Handwerksstruktur interessant werden läßt.