

des Fremdsprachenunterrichts im Rahmen der Ausbildung diskutiert.

Nach wie vor offen ist allerdings in beiden Verfahren, wie die inhaltliche Abstimmung der neuen Rahmenlehrpläne mit den alten Ausbildungsordnungen aus dem Jahre 1978 erfolgen soll.

Zu wünschen ist, daß die Sozialparteien rechtzeitig einen Konsens über die Neuordnung der Ausbildungsberufe erzielen. Damit könnte, neben der Unterstreichung der Bedeutung und Förderung der Attraktivität der Berufe für den Nachwuchs, auch vermieden werden, daß gegebenenfalls die Rahmenlehrpläne in kürzester Zeit erneut novelliert werden müßten.

## Veränderungsbedarf ist vorhanden

Die Gewerkschaften fordern seit Jahren eine Neuordnung dieser Ausbildungsberufe, und auch die Wirtschaft sieht einen Weiterentwicklungsbedarf angesichts einer verstärkten Kundenorientierung, des wachsenden internationalen Wettbewerbs, der Dezentralisierung der Datenverarbeitung und den damit verbundenen Veränderungen der Arbeitsprozesse, des Denkens in Prozessen und Prozeßketten und im Hinblick auf die gestiegenen Anforderungen im Bereich des Umweltschutzes. Trotz dieser Veränderungen werden von der Wirtschaft die geltenden Ausbildungsordnungen jedoch weiterhin als geeignete Grundlage angesehen.

Für den Ausbildungsberuf Industriekaufmann/-frau hat der Berufsbildungsrat der chemischen Industrie zudem „Empfehlungen für eine zeitgemäße Ausbildung von Industriekaufleuten“ herausgegeben, die gegenüber den Lernzielformulierungen des bestehenden Ausbildungsrahmenplans zusätzlich beachtet werden sollen. Der Deutsche Industrie- und Handelstag geht noch einen Schritt weiter und spricht sich dafür aus, die in den Empfehlungen enthaltenen praxisbe-

zogenen Hinweise ab Sommer 1995 in die Zwischenprüfung und ab Sommer 1996 auch in die Abschlußprüfung einfließen zu lassen.<sup>1</sup>

Nicht zuletzt sollten die „einseitige“ Überarbeitung der schulischen Rahmenlehrpläne als auch — wie im Falle des Ausbildungsberufes Industriekaufmann/Industriekauffrau — die durch die Wirtschaft ebenfalls einseitig ausgesprochenen Empfehlungen Anlaß sein, die Anstrengungen zur Erreichung eines Konsenses zwischen den Sozialparteien bei der Gestaltung und Weiterentwicklung dieser kaufmännischen Ausbildungsberufe zu verstärken.

### Anmerkung:

<sup>1</sup> Siehe zur Diskussion um die Neuordnung u. a.: Häußler, J.: Die kaufmännische Ausbildung ist nicht revisionsbedürftig. In: IHK Frankfurt am Main Mitteilungen, Nr. 12/93; Rozsai, A.: Für eine neue und zukunftsorientierte Berufsausbildung im Groß- und Außenhandel. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik Nr. 11/1993; IG-Metall Vorstandsverwaltung, Abteilung Berufsbildung: Materialien und Positionen zur Neuordnung des Ausbildungsberufs Industriekaufmann/Industriekauffrau, Frankfurt 1992; Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.: Berufsbildung in der chemischen Industrie. Stand und Überlegungen 1992, Köln 1992; Deutscher Industrie- und Handelstag: Richtig ausbilden — Industriekaufmann/Industriekauffrau, Bonn 1993

## Fortentwicklung des deutschen Berufsbildungssystems — Institute wollen zusammenarbeiten

**Helmut Gravert**

**Auf Einladung des Landesinstituts für Schule und Weiterbildung trafen sich im Frühjahr dieses Jahres erstmals Berufsbildungsexperten der Landesinstitute für Curriculumentwicklung und Vertreter des Bun-**

**desinstituts für Berufsbildung zu einer Fachtagung. Die Berufsbildungsfachleute führten einen intensiven Informations- und Erfahrungsaustausch zur Entwicklung von Richtlinien und Lehrplänen durch. Sie wollten auch herausfinden, in welchen Arbeitsbereichen eine gegenseitige Unterstützung der Fachinstitute wünschenswert und möglich sein könnte.**

### Intensivierung und Optimierung der Curriculumentwicklung als Beitrag zur Neuorientierung des Berufsbildungssystems

Der Vertreter des nordrhein-westfälischen Kultusministeriums, Ltd. Ministerialrat TIEDEMANN, und der Vertreter des Generalsekretärs des Bundesinstituts für Berufsbildung, DR. PÜTZ, eröffneten die Tagung. Sie gingen in ihren Einführungsvorträgen auf die gegenwärtig zu bewältigende Neuorientierung und Neubestimmung des Berufsbildungssystems in Deutschland ein. Auf die demographische Situation, die zurückgehende Ausbildungsbereitschaft der Industrie einerseits und den Nachwuchskrätemangel andererseits sowie auf die europaweite Diskussion um zukunftsweisende Berufsbildungssysteme wurde verwiesen. Die berufliche Qualifizierung bleibt in einem insgesamt rohstoffarmen Land wie der Bundesrepublik auch in Zukunft die wichtigste volkswirtschaftliche Ressource. Vor allem die Verbesserung der Kooperation der Lernorte ist zur Nagelprobe für das duale System geworden, gerade in der Konkurrenz mit anderen Berufsbildungssystemen in Europa. Vor diesem Hintergrund werteten TIEDEMANN und DR. PÜTZ die Tagung als einen wichtigen Ansatz, bei der Entwicklung von Richtlinien und Lehrplänen in den Bundesländern stärker zusammenzuarbeiten. Arbeitsteilung und gegenseitige Unterstützung könnten die Chance bieten, die vorhandenen Ressourcen zu bündeln und besser zu nutzen



und damit die Qualifizierungsarbeit in den beruflichen Schulen entscheidend zu stärken. Denkbare Fragestellungen für eine engere Zusammenarbeit sind neben der Lernortkooperation auch die unterschiedlichen Ausprägungen des Leitkonzeptes der Handlungsorientierung, das Spannungsfeld zwischen Regelung und Flexibilität der Ordnungsmittel für Betrieb und Schule, die Vermittlung und vor allem die Überprüfung von Schlüsselqualifikationen sowie die Diskussion um die Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung.

### **Richtlinien und Lehrpläne für die Schule von morgen**

Die Vertreterinnen und Vertreter der Institute stellten in Workshops und Plenumsveranstaltungen ihre curricularen Konzepte und konkrete Beispiele für Richtlinien und Lehrpläne vor. Es zeigte sich, daß alle Institute an einer Weiterentwicklung und Modernisierung der Vorgabenstruktur arbeiten. Ziel der Curriculumentwicklung muß es sein, den unterrichtlich Handelnden adäquate Vorgaben und Anregungen für die Anbahnung und Förderung der beruflichen Handlungskompetenz der Lernenden zu bieten. Ausgehend von einer Berufsbildbeschreibung mit den relevanten beruflichen Qualifikationen, müssen Richtlinien und Lehrpläne Hilfen geben zur Strukturierung von Lehr-/Lern-Prozessen.

Den Fachvortrag zum Thema „Curriculumentwicklung unter dem Aspekt Handlungsorientierung“ hielt PROF. DR. ACHTENHAGEN von der Universität Göttingen. Er entfaltete den handlungs- und kognitionspsychologischen Hintergrund für die Entwicklung komplexer Lehr-/Lernarrangements im Unterricht kaufmännischer Schulen. Er berichtete über die Ergebnisse eines Modellversuchs in Niedersachsen, der von einem Grundkonzept des „Lernhandelns“ ausgeht. Die lineare Aneinanderreihung von Inhalten wurde hier aufgehoben. Im Rahmen einer systemorien-

tierten Betriebswirtschaftslehre werden zusammenhängende Einheiten geschaffen. Die Einheiten werden in eine nach handlungs- und organisationspsychologischen Gesichtspunkten sinnvolle Abfolge gebracht, und es werden didaktisch reflektierte Lehr-/Lern-Formen zugeordnet. ACHTENHAGEN blieb in seinem Vortrag keineswegs auf der Ebene einer didaktischen Theorie stehen, sondern veranschaulichte seinen Ansatz u. a. durch ein im Rahmen des Modellversuchs entwickeltes und erprobtes Planspiel für den Unterricht in kaufmännischen Schulen.

Der Frage nach möglichen Konsequenzen für die Struktur von curricularen Vorgaben gingen die Fachtagungsteilnehmer/-innen nach, indem sie vorfindliche Konzepte analysierten und Gesichtspunkte für deren Weiterentwicklung diskutierten. Dabei wurde es als wesentlich erachtet, berufliche Bildungsgänge als einen subjektbezogenen, persönlichen Lern- und Entwicklungsprozeß der Schülerinnen und Schüler beim Erwerb beruflicher Handlungskompetenz zu verstehen. Professionelle Kompetenz in diesem Sinne umfaßt neben den fachlich-kognitiven auch vergleichbar wichtige soziale, personale und kreative Aspekte. Diese müssen in curricularen Konzepten in Zukunft noch stärker berücksichtigt werden.

Berufspädagogisch Handelnde sehen sich vor der Aufgabe, den berufsbiographischen Entwicklungsprozeß der Lernenden anzuleiten, zu begleiten und zu unterstützen. Von daher ergibt sich die Forderung, daß Richtlinien und Lehrpläne eine Strukturierung des Prozesses der individuellen Kompetenzentwicklung enthalten. Hierzu können sich Phasen anbieten wie

- Orientierung über Berufsfelder und Berufsrollen,
- Wahrnehmung und Bewußtseinsänderung,
- Konzepte beruflichen Handelns,
- Professionalisierung.

Als didaktische Strukturierungskategorie zukunftsöffnender curriculärer Vorgaben bieten

sich Handlungs- und Lernbereiche an, die es ermöglichen, übergreifende und komplexe berufliche sowie gesellschaftliche Problemstellungen zu bearbeiten und die Lebenssituationen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in beruflichen Schulen zu berücksichtigen. Wenn von Handlungs- und Lernbereichen ausgegangen wird, entsteht die Frage nach dem Umgang mit den etablierten Unterrichtsfächern. Die Tagungsteilnehmer/-innen führten eine differenzierte Diskussion, in der sowohl eine denkbare Verbindung und Verzahnung der Fächer als auch eine Fächerauflösung dargestellt wurde.

### **Felder für die weitere Zusammenarbeit der Institute**

Aus dem bisher Gesagten wird deutlich, daß es eine Reihe von Fragenkomplexen zur Curriculumentwicklung für berufsbildende Schulen gibt, bei denen eine weitere Klärung erforderlich ist, bei denen aber auch die Zusammenarbeit von Instituten hilfreich ist. Während dieser Tagung hat es zahlreiche Anregungen und Kontakte gegeben, die in Zukunft intensiviert werden sollten. Neben der Grundsatzfrage nach Aufbau und Struktur der Curricula sind u. a. die Leistungsbeurteilung im handlungsorientierten Unterricht oder die Verzahnung von Curriculumentwicklung und Lehreraus- und -fortbildung zu nennen. Darüber hinaus halten es die Institute für sinnvoll, bei innovativen Vorhaben (Modellversuche o. ä.) Möglichkeiten der Zusammenarbeit zu prüfen.

Die Vertreter der Institute vereinbarten, in Zukunft zu größeren Fachtagungen die anderen Institute einzuladen, um den Erfahrungsaustausch und die Diskussion zwischen den Fachleuten in den Instituten zu intensivieren und zu verstetigen. Etwa einmal pro Jahr werden die Institute zu einem regelmäßigen Informationstreffen zusammenkommen. Das nächste Treffen dieser Art wird im September 1994 vom Münchener Staatsinstitut für



Schulpädagogik und Bildungsforschung durchgeführt. Das schleswig-holsteinische Institut hat Interesse bekundet, im Jahre 1995 Gastgeber zu sein. Auch aus anderen Instituten wurde grundsätzliche Bereitschaft signalisiert, ein Treffen durchzuführen. Es besteht also Grund zu der Zuversicht, daß die jetzt erfolgte Kontaktaufnahme zu einer stetigen Kooperation ausgebaut werden kann.

Eine Dokumentation der Tagung ist voraussichtlich ab August unter folgender Anschrift erhältlich: Landesinstitut für Schule und Weiterbildung, Referat 1/5 (Curriculumentwicklung, Berufliche Bildung), Postfach 17 54, 59491 Soest.

## Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte im Bereich der sozialen Dienste

**Gabriele Csongár**

**Vor dem Hintergrund geringerer Sozialbudgets von Bund, Ländern und anderen Kostenträgern wird sich in den kommenden Jahren bei gleichzeitig wachsendem Bedarf der Trend zu größerer Effizienz sozialer Dienstleistungen verstärken müssen. Auch wird angesichts der demographischen Entwicklung im Bereich der sozialen Dienste eine Qualitätssteigerung und Professionalisierung der sozialen Arbeit, besonders in den neuen Bundesländern, notwendig. Die mannigfaltigen Angebote von Weiterbildungsträgern, die jetzt auch dort den Weiterbildungsmarkt beleben, bilden häufig die einzige Grundlage für die Arbeit in Einrichtungen sozialer Dienste.**

Die Angaben zur beruflichen Weiterbildung und zum Sozialmanagement sind das Ergebnis einer Erhebung in Ostberlin und Brandenburg sowie von Sachverständigen-Gesprächen im Rahmen eines Vorhabens des BIBB 1993. Wesentliche Ergebnisse zum Sozialmanagement basieren auf der hervorzuhebenden Arbeit des Brandenburgischen Instituts für Umschulung und Fortbildung (BIUF) Potsdam, Leitung Dr. Gabriele Girke.

### Zur Situation der Weiterbildung

Die Situation der Weiterbildung im Bereich der sozialen Dienste ist von vielfältigen Unsicherheiten der Maßnahmeträger geprägt — in bezug auf die Finanzierung von Maßnahmen (auch der eigenen Existenzgründung) und durch das Betreten von „inhaltlichem Neuland“. Gleichzeitig aber überfluten Maßnahmeträger — vornehmlich aus den alten Bundesländern — den Markt mit einer Vielzahl von Angeboten. Bei Bildungsträgern, die schon mehrfach Fort- und Weiterbildungskurse durchgeführt haben, zeichnet sich ab, daß die Teilnehmerakquirierung immer schwieriger wird: Selbst bei Maßnahmen mit hundertprozentigem Vermittlungserfolg hat die Belegung der Kurse häufig um bis zu 50 Prozent abgenommen. Dieser Trend hält bis heute an.

Generell ist im sozialen Bereich ein Trend zu staatlich anerkannten Maßnahmen auf Facharbeiterebene zu erkennen. Andere Maßnahmetypen wurden vom Arbeitsamt nur noch zögerlich genehmigt oder gefördert. In der Konsequenz setzte sich bei Trägern eine Art von „Sicherheitsdenken“ durch, womit z. B. die Ausbildung zum/zur Altenpfleger/-in (oder auch Arbeits- und Beschäftigungstherapeut/-in), anstelle der Qualifikation zum/zur Gerontotherapeuten/-in trat. Begonnene Maßnahmen wurden nur noch zu Ende, aber nicht weitergeführt. Dahingegen ist heute die Förderung von Altenpflegeausbildung erstaunlicherweise weitgehend zu-

rückgestellt. Die Gründe hierfür sind — sieht man den steigenden Bedarf an Altenpflegekräften — nicht logisch nachvollziehbar. Da jetzt die Altenpflegeausbildung auch in den neuen Bundesländern auf gesetzlicher Grundlage durchgeführt wird, scheinen die zuständigen Stellen über eine Mitteleinsparung um jeden Preis (z. B. auch durch den Einsatz von weniger qualifiziertem Personal in Sozialstationen) den objektiven Bedarf nicht zu sehen.

### Schwerpunkte der Weiterbildung

Ungeachtet der restriktiven Förderungspraxis ist trotzdem ein vielfältiges Angebot an Bildungsmaßnahmen auf dem gesamten sozialen Gebiet zu verzeichnen. Die Palette von Lehrgangsangeboten für Führungskräfte reicht von der Weiterbildung im „sozialen Management“ (auch „Krankenhaus-Management“) über berufliche Fortbildung wie „Verwaltung in sozialen Einrichtungen“ oder „Führungskraft in sozialen Einrichtungen mit Helferausbildung“ bis hin zu speziellen Weiterbildungskursen wie „Fachkraft für soziale Arbeit“, „Fachreferent/-in für die Organisation sozialer Dienstleistungen“.

Für Mitarbeiter in sozialen Diensten aus den neuen Bundesländern sind problembezogene Weiterbildungsangebote — vor allem in der Jugendhilfe und der Sucht-/Drogenprävention — inhaltliches Neuland. Erstaunlich ist es, daß in der Jugendhilfe bereits ein breit gefächertes Angebot an Bildungsmöglichkeiten und Lehrgängen vorliegt: Es reicht von Nach- bzw. Aufbauqualifizierungen „Berufsbegleitende Qualifizierung für sozialpädagogisches Fachpersonal“, Brückenkurse „Soziale Arbeit“, „Fortbildung für freie Träger der Jugendhilfe“, „Gestaltung-Sozialtherapie“, „Jugendkultur und Sozialarbeit“ über zielgruppenbezogene Angebote „Einzelfall und lebenslageorientierte Arbeit“, „Gruppen- und gemeinwesenorientierte Arbeit“, „Ausbildungs- und Lernortbegleitung“,