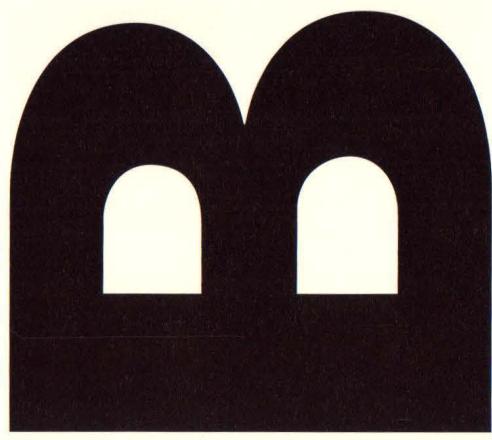


# aktuell



Berufliche Qualifikationsstruktur des Ausbildungspersonals



Europäische Signale für die berufliche Bildung

Höhere Chancengleichheit für Frauen in Technikberufen

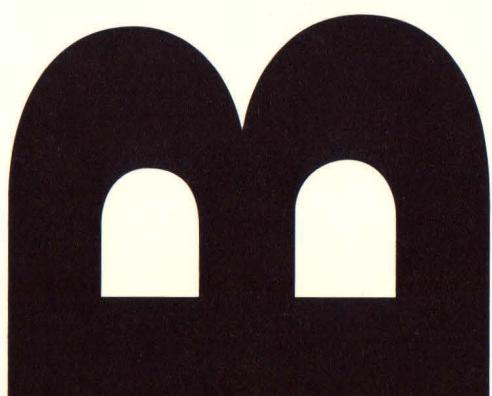
Bildungsmarketing im Spannungsfeld von Organisationsentwicklung und Personalentwicklung

Neuer Ratgeber für Fernunterricht



Engere Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Berufsschulen erforderlich

Meldungen  
Veranstaltungshinweise



## Berufliche Qualifikationsstruktur des Ausbildungspersonals

In Deutschland sind ca 5,3 Mio. Erwerbstätige mit Ausbildungsaufgaben befaßt. Das entspricht etwa 16 Prozent aller Erwerbstätigen. Jeder achte von ihnen versteht sich als *hauptberuflicher Ausbilder und Ausbilderin* (rd. 513.000 in den alten und 59.000 in den neuen Bundesländern). Die Zahl der *nebenberuflichen Ausbilder und Ausbilderinnen*, also der ausbildenden Fachkräfte, liegt im Westen bei 3.93 Mio., in Ostdeutschland bei 665 Tsd. Die Mehrzahl von ihnen (68 Prozent) sind allerdings „nur gelegentlich, für wenige Stunden“ mit Ausbildungsaufgaben beschäftigt. 22 Prozent verwenden bis zu einem Viertel ihrer Arbeitszeit und weitere sieben Prozent sogar bis zur Hälfte für die Ausbildung.

Von den hauptberuflichen Ausbildern (in Klammern die Werte aus den neuen Ländern) verfügen die meisten über eine *Ausbildereignung*: 33 (28) Prozent haben die Ausbildungseignungsprüfung abgelegt, bei 49 (50) Prozent wie z. B. Handwerksmeistern oder Rechtsanwälten ist sie in der beruflichen Qualifikation enthalten, bei neun (acht) Prozent wurde sie zuerkannt und bei neun (14) Prozent liegt keine Ausbildungsberechtigung vor. Die entsprechenden Anteile der nebenberuflichen Ausbildern liegen bei elf (vier) Prozent mit Ausbildungseignungsprüfung, 26 (31) Prozent durch berufliche Qualifikation, neun (zwölf) Prozent durch Anerkennung und 54 (53) Prozent ohne formale Ausbildungsberechtigung.

Insgesamt haben mehr als 80 Prozent der Ausbilder und Ausbilderinnen eine duale Berufsausbildung abgeschlossen. Von ihnen haben 58 Prozent der Hauptberuflichen eine weiterführende berufliche Qualifikation wie einen Fachschul- oder Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluß erworben. Insgesamt haben 46 Prozent des Hauptberuflichen und 15 Prozent des nebenberuflichen Personals eine Meisterprüfung abgelegt. 46 Prozent des hauptberuflichen und 15 Prozent des nebenberuflichen Ausbildungspersonals verfügen über eine abgeschlossene Meisterprüfung. Darüber hinaus weisen 58 Prozent des Hauptberuflichen und 28 Prozent des Nebenberuflichen eine weiterführende *berufliche Qualifikation* wie Fachschul- oder Fachhochschulabschluß auf.

Mehr als die Hälfte der Ausbilder und Ausbilderinnen haben in den letzten fünf Jahren an direkten *Weiterbildungmaßnahmen* wie Lehrgängen, Kursen oder Seminaren teilgenommen. Andere Möglichkeiten der Weiterbildung wie die Teilnahme an Fachmessen, Ausstellungen, Kongressen und Vorträgen wurden von fast einem Drittel der nebenberuflichen und mehr als der Hälfte der hauptberuflichen Ausbilder und Ausbilderinnen wahrgenommen.

Die Daten wurden im Rahmen der repräsentativen Erwerbstätigtenbefragung des BiBB und des IAB 1991/92 erhoben. Die Sonderauswertung zur Erwerbssituation und Qualifikation des Ausbildungspersonals wurde kürzlich abgeschlossen. Eine umfassendere Darstellung der Ergebnisse erscheint in BWP 1/95 bzw. im Berufsbildungsbericht 1995. ◀

### Ausbildungsberechtigung des Ausbildungspersonals (Angaben in Prozent)

	Ausbilder/Ausbilderinnen		
	hauptberuflich	nebenberuflich	insgesamt
<b>Qualifikationsstruktur</b>			
Ausbildereignungsprüfung abgelegt	33 49	28 50	
In beruflicher Qualifikation enthalten	9 26	8 31	
Ausbildereignung zuerkannt	9 9	8 12	
Keine formale Ausbildungsberechtigung	14 54	14 53	
	West Ost	West Ost	West Ost

## Europäische Signale für die berufliche Bildung

Die europäische Dimension der Berufsbildung hatten 300 Fachleute (davon ein Drittel aus Ost- und Westeuropa) vor Augen, die sich anlässlich der Internationalen Fachmesse für berufliche Qualifizierung im September 1994 zu einem zweitägigen Kongreß in Hannover trafen, der vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und dem Bundesinstitut für Berufsbildung ausgerichtet wurde. Berufsbildungspraktiker und -forscher, Vertreter der Regierungen und der Sozialpartner diskutierten in neun Workshops Erfahrungen aus Projekten und Modellvorhaben in der europäischen Zusammenarbeit. Ihre wichtigsten Ergebnisse und Botschaften wurden vom Generalsekretär des BIBB auf der Abschlußveranstaltung zusammengefaßt:

### Workshop „Europa von unten“

– Zusammenarbeit im grenznahen Raum  
Die sog. „Euregios“ erweisen sich als besonders ideenreiche Laboratorien für europäische Problemlösungen. Durch zahlreiche Initiativen von unten werden hier Grenzen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ohne große Probleme überwunden. In der Konsequenz legt diese Erfahrung nahe, die Euregios zu erweitern und neue, angrenzende Gebiete einzubeziehen.

– Erfahrungen von Großunternehmen im europäischen Ausland

Der Weg über die Grenzen erfordert eine Einstellung auf Qualifizierungskonzepte von großer Vielfalt. Sie reichen von zentralen Systemen bis zu Einzelprogrammen. Eine, in der europäischen Dimension bedeutsame Rolle spielen die weltweit agierenden Großunternehmen. Sie erweisen sich als Keimzelle transnationaler Qualifikationsentwicklung. Stärker im kaufmännischen als im gewerblich-technischen Bereich sind hier Ansätze für den Erwerb europäischer Berufsabschlüsse erkennbar.

– Dezentrale Initiativen und europäische Förderprogramme

Hier beginnt das Wirkungsfeld der Sozialpartner, die im „sozialen Dialog“ Inhalt, Niveau und Abschlüsse aushandeln. Der Nutzen solcher lokalen und regionalen Lösungen für die nationale und europäische Berufsbildungspolitik liegt nicht nur auf der einfachen Verwertungsebene, sondern vielmehr in ihrem „europäischen Mehrwert“, also dem Beitrag zum Ausbau eines europäischen Berufsbildungssystems.

### Workshop „Qualifizierung für Europa“

– Berufsbezogene Fremdsprachenqualifikation  
Der europäische Binnenmarkt erfordert in vielen Tätigkeitsfeldern berufsbezogene

Fremdsprachenkompetenz. Noch steckt die Entwicklung entsprechender Fremdsprachendidaktiken und -methoden in den Kinderschuhen. Ausbildung und Berufsausübung im Ausland erweisen sich als die effektivste Form des Fremdsprachenlernens. Die Botschaft an die Berufsbildung lautet, *Auslandsaufenthalte zum festen Bestandteil der Berufsausbildung* zu machen.

### – Fachliche Europakompetenz

Die Auffassungen darüber, was an fachlicher Europakompetenz erforderlich ist, differieren zwar, ein Bedarf ist aber dennoch deutlich erkennbar im Groß- und Außenhandel, Bankwesen, Transportwesen, Tourismus und im Umweltbereich. Im Rahmen der europäischen Programme wurden erstmals Qualifizierungsbausteine entwickelt, Eingang in die nationalen Curricula haben diese jedoch noch nicht gefunden. Die *nationalen Fördermaßnahmen müssen diesen Erfordernissen verstärkt angepaßt werden*.

– Nachqualifizierung junger Arbeitnehmer  
Daß Jugendliche ohne Berufsabschluß bleiben, ist eine besondere Herausforderung für die Berufsbildungspolitik. Die Nachqualifizierung erfordert Praxisbezug: Sie kann über einen nachgeholten Bildungsgang zu einem Berufsabschluß führen oder über Bausteine, die im Rahmen der Berufstätigkeit in Verbindung mit außerbetrieblicher Qualifizierung erreicht werden. Die Botschaft ist auch hier eine Aufforderung zur Problemlösung im sozialen Dialog, zur *Offenheit gegenüber neuen Wegen und der Anerkennung von Berufserfahrungen und früherem Lernen durch ein Portfolio*.

### Workshop „Europäische Berufsbildungsforschung“

– Perspektiven betrieblicher Berufsausbildung  
Der wesentlichste Hinderungsgrund für eine aussichtsreichere Perspektive der betrieblichen Berufsausbildung ist europaweit noch immer ihr geringer gesellschaftlicher Stellenwert. Im Vergleich zur schulisch akademischen Ausbildung eröffnet sie geringere Karrierechancen. Erst die *Gleichwertigkeit beruflicher Bildung* schafft die Voraussetzung für ein effektives *Bildungssystem*, in dem berufliche Qualifikation und gesellschaftlicher Status auf verschiedenen *Wegen* erreicht werden können.

### – Berufliche Weiterbildung und Organisationsentwicklung

Die Aufstiegsmöglichkeiten über berufliche Weiterbildung für Facharbeiter und Fachangestellte werden zunehmend durch schulisch-akademische Seiteneinsteiger gefährdet.

det. Berufliche Weiterbildung wird zwar überall als ein flexibles Mittel zur Anpassung an technische und gesellschaftliche Änderungen und zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen angesehen. Arbeitsplatznahe Weiterbildungsgänge gewinnen an Bedeutung, werden jedoch nicht genügend als weiterführende Abschlüsse anerkannt. Die Botschaft lautet, berufliche *Weiterbildungsgänge über mittlere Abschlüsse wie Meister oder Techniker hinaus* durch berufsbegleitende Maßnahmen und durch eine verstärkte Kooperation von Betrieben und Fachschulen/Universitäten *auszubauen* und neue beruf-

lich-adademische Abschlüsse zu schaffen, die auch beruflich Qualifizierten den Aufstieg in TOP-Positionen ermöglichen.

– Berufsbildungssysteme und globaler Wettbewerb

Die Bedeutung der Berufsbildungssysteme für Wettbewerbsfähigkeit nimmt zu. Eine Systempräferenz, „The one best way“ gibt es jedoch nicht. Da soziokulturelle und industriekulturelle Einflüsse die Organisation von Arbeit sehr stark und unterschiedlich beeinflussen, müsse, so das Fazit, beim Aufbau des Berufsbildungssystems hier angesetzt

werden; das gilt ebenso für die Berufsbildungsforschung. Das deutsche *Berufskonzept als Strukturmodell für Berufsbildungssysteme* und Arbeitsmärkte findet starken, aber nicht uneingeschränkten Anklang.

Die Botschaften sind das Ergebnis einer intensiven Diskussion. Sie setzen Signale, welche Aufgaben für die Berufsbildungspolitik in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union aus der Sicht der Beteiligten entstehen und wie die Maßnahmen und Programme in den einzelnen Ländern und auf Unionsebene unterstützt und ergänzt werden können. ▲

## Höhere Chancengleichheit für Frauen in Technikberufen

Die berufliche Qualifizierung der Frauen in den von Männern dominierten Technikberufen besitzt in der Berufsbildungs- und Arbeitsmarktpolitik einen hohen Stellenwert. Die Qualität und Perspektiven von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen zu steigern und die Chancengleichheit von Frauen durch berufsbildungspolitische und einzelwirtschaftliche Maßnahmen zu erhöhen, sind dabei die zentralen Ziele.

Durch die in den 80er Jahren durchgeführte Modellversuchsreihe „Zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen“ wurde sichtbar, daß Frauen durchaus geeignet sind, in überwiegend von Männern besetzten Ausbildungsberufen ausgebildet zu werden. Durch die Verbreitung der Ergebnisse sollten die Benachteiligungen junger Frauen sowohl in der Ausbildung als auch in der Beschäftigung abgebaut werden. Doch auch heute noch sind Betriebe, die es gewohnt waren, ausschließlich junge Männer auszubilden, vielfach unsicher in der Ausbildung junger Frauen. Eine besondere Rolle und Aufgabe nehmen in diesem Zusammenhang die - meist männlichen - Ausbilder ein, die die Qualität und das Klima der Ausbildung wesentlich beeinflussen. Sie sind es, die auch neue Zielgruppen in die Berufsausbildung integrieren sollen und die als Multiplikator und Vorbild gerade im Umgang mit und in der Förderung von Frauen in Technikberufen gefordert sind.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Rahmen der Ausbilderförderung ein Handbuch entwickelt, das zur Unterstützung des Ausbildungspersonals gedacht ist und das Anregungen und Hilfen für die praktische Berufsausbildung bietet. Ziel des Handbuchs ist es,

- Unsicherheiten von Ausbildern im Umgang mit (jungen) Frauen in der Berufsausbildung durch gezielte Informationen abzubauen,
- eigenes Rollenverhalten zu sensibilisieren, eingeschliffene Denk- und Verhaltensweisen zu reflektieren und ein besseres Verständnis für die berufliche Arbeit mit (jungen) Frauen zu fördern,
- eine Änderung von Ausbildereinstellungen zu bewirken, indem Beispiele für den erforderlichen Bewußtseinswandel geboten werden, so daß weibliche Auszubildende ihr Potential freier entfalten können,
- eine Änderung der Einstellung herbeizuführen gegenüber der Leistungsfähigkeit von Frauen und dem Stellenwert, den Berufsbildung in Technikberufen für die Lebensplanung von Frauen bedeutet und
- unterschiedliche Probleme in der Praxis mit weiblichen Auszubildenden aufzuzeigen und praktische Hinweise und Hilfen anzubieten.

Außerdem enthält der Leitfaden eine Reihe praktischer Tips und Informationen z. B. über erfolgreiche Werbung und Einstellung von Frauen, über didaktische Gesichtspunkte und die Gestaltung der Ausbildung, über geschlechtsspezifische Rollenerwartungen und zur Förderung der Berufsidentität.

Der von Angelika Schmidmann-Ehnert u.a. verfaßte Leitfaden (118 Seiten), „Technikberufe in Zukunft mit Frauen – ein praktischer Leitfaden für den Ausbildungsalltag“ kann beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld bezogen werden. ▲



## Bildungsmarketing im Spannungsfeld von Organisationsentwicklung und Personalentwicklung

tuell

Die Marktbeziehungen zwischen Klein- und Mittelunternehmen auf der einen Seite und Bildungsträgern auf der anderen Seite sind immer noch unterentwickelt. Dem betrieblichen Management fehlen in der Regel Zeit und Kompetenz zur Gestaltung von Personalentwicklungs- und der Organisationsentwicklungskonzepten sowie zur Umsetzung betrieblicher Weiterbildungsstrategien. Die Bildungsträger sind mit ihrer überwiegend an Aufträgen der Bundesanstalt für Arbeit orientierten Angebotspolitik kaum oder gar nicht in der Lage, die spezifischen Weiterbildungsprobleme der kleinen und mittleren Unternehmen zu erkennen und zu lösen.

In dem vom BIBB geförderten Modellversuch „Bildungsmarketing und neue Technologien in Klein- und Mittelbetrieben“ wird daher eine neue Herangehensweise der Bildungsträger entwickelt: Strategisches Weiterbildungsmarketing soll die Kooperation zwischen Betrieben und Bildungsträgern verbessern. Eines der wichtigsten praktischen Probleme, die mit dem Modellversuch gelöst werden, besteht darin, ein auf enger Kooperation beruhendes Konzept so umzusetzen, daß es für beide Seiten, Betriebe wie Bildungsträger, kalkulierbar ist und zu wirtschaftlich vertretbaren Preisen angeboten werden kann.

Nach dreijähriger intensiver Entwicklungs- und Erprobungsarbeit werden mit dem jetzt veröffentlichten Buch die Erfahrungen des Projekts vorgestellt, die einen strategisch wichtigen Bereich der beruflichen Weiterbildung - die Weiterbildung der Beschäftigten in Klein- und Mittelbetrieben - betreffen: Jeder dritte Arbeitnehmer arbeitet in einem kleinen oder mittleren Unternehmen.

Der Bericht ordnet das strategische Weiterbildungsmarketing-Konzept ein in den Zusammenhang der aktuellen weiterbildungspolitischen Diskussion, bewertet die Ergebnisse der ersten Feldphase des Projekts und zeigt anhand von Einzelfallstudien eine große Bandbreite praktikabler Kooperationsansätze. Gezeigt wird, daß trotz bestehender Schwierigkeiten die Kooperation zwischen Bildungsträgern und Betrieben erste prakti-

sche Erfolge gebracht hat: Kleine und mittlere Unternehmen akzeptieren die beratenden Dienstleistungen der Bildungsträger, ebenso steigt ihre Bereitschaft, für diese Dienstleistungen zu bezahlen, wenn der Bildungsträger bereit und in der Lage ist, ein kundenorientiertes Dienstleistungsprogramm anzubieten, das dazu verhilft, die speziellen Qualifikationsprobleme des einzelnen Unternehmens individuell zu lösen. Auf der anderen Seite fördert diese Kundenorientierung beim Bildungsträger die Entwicklung eines mittel- und langfristig angelegten Weiterbildungsangebots und die Umorientierung seines Personals: Erwachsenenpädagogisches Selbstverständnis muß mit kundenorientiertem Dienstleistungsverständnis kombiniert werden.

Die Publikation weist den Bildungsträgern begehbar Wege zur Entwicklung von Kooperationen mit Betrieben, sie regt sie dazu an, eigene Anstrengungen zu unternehmen, um in der Entwicklung von Weiterbildungsangeboten für Klein- und Mittelbetrieben eine aktivere Politik zu entwickeln. Für das Management zeigen die Ergebnisse, worauf es bei der Kooperation mit dem Bildungsträger ankommt, um mit ihm gemeinsam eine auf das Unternehmen zugeschnittene Weiterbildungsstrategie zu entwickeln und umzusetzen, um damit drückende Probleme, z.B. im Bereich des Qualitätsmanagements, zu lösen.

Der Dialog und die Kooperation zwischen mittelständischer Wirtschaft und Bildungsträgern müssen dringend intensiviert werden, um die häufig eher verborgenen Qualifikationsdefizite der Beschäftigten in Klein- und Mittelbetrieben so rechtzeitig zu beheben, daß die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe gesichert und die Arbeitsplätze erhalten bleiben.

Die von Thomas Stahl und Michaela Stölzl in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebene Publikation „Bildungsmarketing im Spannungsfeld von Organisationsentwicklung und Personalentwicklung“ kann beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 100633, 33506 Bielefeld, bezogen werden. ◀

## Neuer Ratgeber für Fernunterricht erschienen

Fernunterricht hat sich als eine erfolgreiche und praxisnahe Weiterbildungsform erwiesen. Für viele Weiterbildungswillige bietet er die einzige Möglichkeit der Weiterbildungsteilnahme: Durch lernzeitflexibles und ortsunabhängiges Lernen haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, ihre beruflichen und familiären Lebensbedingun-

gen mit ihren Lerninteressen in Einklang zu bringen. In den letzten Jahren schlägt sich dies in einer wachsenden Anzahl von Fernunterrichtsteilnehmern nieder. Seine Vorteile und der wachsende Weiterbildungsbedarf der Betriebe machen den Fernunterricht zu einer Weiterbildungsform mit Zukunft.

Die soeben von der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht und dem Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebene Broschüre ist ein Ratgeber für alle, die sich für Fernunterricht oder für Weiterbildung interessieren. Er richtet sich vor allem an diejenigen, die am Fernunterricht teilnehmen oder teilnehmen wollen. Die Informationen, Hinweise und Empfehlungen machen den Ratgeber für diesen Personenkreis zu einem nützlichen Leitfaden. Aber auch für diejenigen, die sich beruflich als Berater oder als Organisatoren mit Fernunterricht befassen, wird der Ratgeber einen raschen Überblick über den aktuellen Stand im Fernunterricht vermitteln und so eine praktische Arbeitshilfe sein.

Ein Garant für die Fortsetzung der hohen Fernunterrichtsteilnahme ist in der Qualität des Fernlehrangebots zu sehen, die durch

das Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG) gewährleistet wird. Dieses Gesetz schreibt vor, daß alle allgemein- oder berufsbildenden Fernlehrgänge, die auf vertraglicher Basis gegen Bezahlung angeboten werden, von der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht zugelassen werden müssen. Ohne Zulassung - und das heißt ohne vorherige Qualitätsüberprüfung - dürfen keine allgemein- oder berufsbildenden Fernlehrgänge vertrieben werden.

Die vorliegende Broschüre

- gibt Auskunft über Ziele, gesetzliche Grundlagen und die didaktischen Besonderheiten des Fernunterrichts;
- informiert über Teilnahmevoraussetzungen, Kosten und Möglichkeiten der finanziellen Förderung;
- erleichtert die Entscheidungen durch prak-

tische Hinweise und Empfehlungen;

- bietet einen Überblick über alle derzeit zugelassenen Fernlehrgänge und Veranstalter (Fernlehrinstitute)
- enthält Adressen der Stellen, die für weitere Auskünfte und Beratungen zur Verfügung stehen.

Über allgemeinbildende und berufsbildende Fernlehrgänge informiert die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU), Peter-Welter-Platz 2, 50676 Köln 1, Tel. (0221) 92 12 07-0. Das Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 10707 Berlin 31, Tel. 030-86 43 2321/2322/2424, gibt Auskunft über berufsbildende Fernlehrgänge, deren Bildungsinhalte bundesrechtlich geregelt sind oder die auf Kammerprüfungen vorbereiten. ◀

## Engere Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Berufsschulen erforderlich

Betriebliche Ausbilder und Berufsschullehrer wünschen sich eine bessere Zusammenarbeit der beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule. Die gegenwärtige Praxis der Kooperation entspricht nicht den Bedürfnissen des Ausbildungs- und Lehrpersonals nach einem intensiveren Austausch über Inhalte, Erfahrungen und Probleme der Ausbildung von Jugendlichen. Regelmäßige Gespräche zwischen Ausbildern und Lehrern über inhaltliche und zeitliche Abstimmung der Ausbildungsabschnitte, gemeinsame Projekte und gemeinsame Weiterbildung sowie Praktika im Betrieb werden als geeignete Wege angesehen, um die Praxis der Ausbildung zu verbessern.

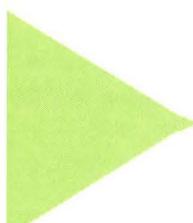
Diese Einschätzungen sind das Ergebnis einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung gemeinsam mit der Universität Dortmund und der Humboldt-Universität Berlin durchgeführten Studie zur gegenwärtigen Praxis der Zusammenarbeit von Betrieb und Berufsschule und den Möglichkeiten ihrer Verbesserung.

Wie die Ergebnisse der Untersuchung im einzelnen zeigen, haben 26 Prozent der Ausbilder keine, 33 Prozent nur selten Kooperationskontakte zur Berufsschule. Sieben Prozent der Ausbilder haben zwar häufiger Kontakt zur Berufsschule, allerdings nur dann, wenn spezielle Ausbildungs- oder Prüfungsprobleme erörtert werden müssen. Jeder fünfte Ausbilder entwickelt über diese punk-

tuellen Kontakte hinaus Aktivitäten zur Berufsschule, um methodisch-didaktische oder Planungsfragen anzusprechen. Lediglich 16 Prozent der Ausbilder und Ausbilderinnen kooperieren in organisierter Form mit der Berufsschule über methodisch-didaktische Fragen.

Im Hinblick auf die Verbesserungsmöglichkeiten der Kooperation zwischen Betrieb und Schule kommt die Studie zu dem Ergebnis, daß eine Intensivierung der Zusammenarbeit der konkreten Anregung und Hilfestellung durch die Berufsbildungsforschung und Berufsbildungspolitik bedarf. Generell gefördert werden sollte die Herausbildung eines methodisch-didaktischen Kooperationsverhältnisses und eines schärferen Bewußtseins aller Beteiligten für die Einheit der Lehr- und Lernprozesse. Konkret müßten die informellen Beziehungen zwischen betrieblichen (und überbetrieblichen) Ausbildern und Berufsschullehrern verbessert werden. Außerdem müßten vor Ort Formen der Zusammenarbeit geschaffen bzw. gefördert werden, damit sich vorhandene Ansätze zur Kooperation in Arbeitskreisen, Ausschüssen und Gremien weiterentwickeln können. ◀

Zu diesem Thema sind mehrere Veröffentlichungen erschienen. Nähere Auskünfte erteilt Günter Walden, Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn, Telefon 0228-388273.



## Meldungen

### Tagung der Landesinstitute und des BiBB in Dillingen/Donau

Der „Erfahrungsaustausch unter Fortbildungs- und Lehrplaninstituten“ war das Thema einer Tagung vom 21. bis 23. September 1994 in der Akademie für Lehrerfortbildung in Dillingen/Donau. Vertreter aus zwölf Landesinstituten, der KMK, des BMBW und des BiBB sowie des Pädagogischen Instituts des Bundes aus Österreich diskutierten und berieten auf der vom bayerischen Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung ausgerichteten Veranstaltung Fragen des Informations- und Erfahrungsaustausches. Im Mittelpunkt standen die Vorstellungen der vertretenen Landesinstitute, die deutlich machten, daß deren Handlungsspielräume in Abhängigkeit von den zuständigen Kultusministerien sehr heterogen sind. Die Präsentation von Modellversuchen und Vorhaben, die neben der dualen Ausbildung zur Fachhochschul- bzw. Hochschulreife führen, bildeten den inhaltlichen Abschluß der Tagung.

Die Entwicklung der beruflichen Bildung in den neuen Bundesländern sowie die Situation der dortigen Landesinstitute wird auf den folgenden Tagungen besondere Berücksichtigung finden. Alle zukünftigen Themen schwerpunkte werden vor dem Hintergrund der Steigerung der Attraktivität des dualen Systems diskutiert. Als Vorschläge wurden genannt Fremdsprachen in der beruflichen Bildung, Modellversuche, fächerübergreifender Unterricht, Fördermaßnahmen der vom Lehrabbruch bedrohten Jugendlichen, Curriculumentwicklung, Umwelterziehung sowie Standortbestimmung der Berufsschulen.

Es ist beabsichtigt, diesen Erfahrungsaustausch jährlich mit einem anderen thematischen Schwerpunkt in einem anderen Bundesland fortzuführen: 1995 in Baden-Württemberg zum Thema „Fremdsprachen in der beruflichen Bildung“, 1996 ist eine Tagung in Sachsen geplant. ◀

### BiBB veranstaltet Postgraduierten-Seminar an Peking-Universität

In Zusammenarbeit mit der Ohio-Universität hat das Bundesinstitut für Berufsbildung an dem Vocational and Technical Teachers College der Beijing Union University den ersten Teil eines zweiwöchigen Weiterbildungsseminars durchgeführt. Das im Rahmen eines Weltbankprojekts finanzierte Seminar sollte für Berufsschullehrer, Berufsschuldirektoren und

- toren und Direktoren von Colleges einen Einblick geben in
  - Modelle der europäischen Berufsbildungssysteme (Deutschland, Frankreich, Vereinigtes Königreich)
  - Wechselverhältnis von Berufsbildung und Arbeitsorganisation und
  - Qualifizierungskonzepte im Kontext unterschiedlicher Systeme.

Angesichts der derzeitigen Entwicklung der Berufsbildung in China besteht ein außerordentliches Interesse an europäischen Modellen. Für die stark schulisch ausgerichtete Berufsbildung ergeben sich zentrale Fragen im Hinblick auf Didaktik, Methoden, Weiterbildung der Lehrer u.a. Die Entwicklung eines konsistenten Berufsbildungssystems wird derzeit noch nicht angestrebt. Das deutsche duale System wird hinsichtlich Verfassung, Organisation und Durchführung für attraktiv gehalten, eine Übernahme in seiner ganzen Komplexität wird aber aufgrund der Größe des Landes und der unterschiedlichen regionalen Entwicklung in absehbarer Zeit für unwahrscheinlich gehalten.

Ausführlichere Informationen zu diesem Seminar sind zu erhalten im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bernhard Buck, Fehrbelliner Platz 3, 10707 Berlin, Telefon 030-8643 2529. ◀

### PQO-Arbeitsprogramm 1994/95 erschienen

Das Programm zur Förderung der Qualifizierung des Personals der beruflichen Bildung in den neuen Bundesländern (PQO) wurde 1990 beschlossen. Es ist eingebunden in die Aktivitäten „Aufschwung Ost“ zur Förderung der Umstrukturierung der Wirtschaft in den neuen Bundesländern. Folgende Fördergrundsätze unterstützen die Zweckbestimmung des Programms:

- Aufbau marktwirtschaftlicher Strukturen
- Hilfe zur Selbsthilfe, Bedarfsorientierung, Anschubfinanzierung
- Förderung von Trägern, die nach dem Berufsbildungsgesetz Aufgaben in der beruflichen Bildung wahrnehmen
- Regionale und sektorale Ausgewogenheit.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung, das vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft mit der Durchführung des Programms beauftragt wurde, hat kürzlich sein aktuelles PQO-Arbeitsprogramm für 1994/1995 veröffentlicht. Dieses beschreibt die Vorhaben und liefert Informationen über Ziele, Adressaten und Träger. Die inhaltlichen

- Schwerpunkte beziehen sich auf die
  - Qualifizierung des Bildungsmanagements in der betrieblichen Berufsausbildung
  - Vermittlung der Kompetenz zur Durchführung der Aus- und Weiterbildung
  - Verbesserung der Aus- und Weiterbildungsberatung und den Aufbau des Prüfungswesens der zuständigen Stellen.

Weitere Auskünfte zum PQO-Programm erzielt das Bundesinstitut für Berufsbildung, Hans-Christian Steinborn/Renate Neubert, Fehrbelliner Platz 3, 10707 Berlin, Telefon 030-8643 2352/2491. ◀

## Veranstaltungshinweise

### didacta 95 in Düsseldorf

Die nächste „didacta International - Messe für Schule, Aus- und Weiterbildung“, findet vom 20. bis 24. Februar 1995 in Düsseldorf statt. Die Veranstaltung gilt als das zentrale Informationsforum für alle Bereiche der Bildung, von der Vorschule über die Schule und Hochschule bis hin zur privaten und beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Nähere Informationen: Pressereferat didacta 95, Bernhard Kunzelmann, Tel. 0211-4560 549. ◀

### 4. Infobörse für Aus- und Weiterbildung '95 in Hamburg

Vom 21. - 23. April findet die Info-Börse für Aus- und Weiterbildung, die Weiterbildung '95 Hamburg, zum vierten Mal auf dem Hamburger Messegelände statt. Veranstalter ist die Hamburg Messe und Congress GmbH, P. O. Box 30 24 80, 20308 Hamburg, Tel. 040-35 69 0. ◀



# aktuell

## ▼ Personalien/Organisation

Die Abteilungen „Allgemeine Bildung“ und „Berufliche Bildung“ in der Bundesvorstandsvorwaltung des Deutschen Gewerkschaftsbundes wurden im September 1994 zu einer neuen „Abteilung Bildung“ zusammengelegt. Neuer Leiter dieser Abteilung mit insgesamt sieben Referaten wurde **Horst Kowalak**. Für den Bereich der beruflichen Bildung ergaben sich unter anderem folgende Änderungen:

Zuständiger Referatsleiter für Grundfragen der Berufsbildungspolitik und für das Bundesinstitut für Berufsbildung ist jetzt **Heinz-Peter Benetreut**.

Für die Berufsbildung im Handwerk, für die Ordnung der staatlich geregelten Berufsbildung nach BBiG, HwO und anderen Bereichen sowie für die Betreuung der Arbeitnehmerauftragten in den Berufsbildungsausschüssen der Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammern und sonstigen zuständigen Stellen für Berufsbildung ist

**Wolfgang Oppel** der zuständige Referatsleiter. **S. Oliver Lübeck** übernimmt künftig die Referatsleitung für die Berufliche Bildung in Europa und die Berufliche Weiterbildung. ▲

Im Zuge der Novellierung des Berufsbildungsförderungsgesetzes 1993 wurde im Bundesinstitut für Berufsbildung ein weiterer Ausschuß, der sog. **Ständige Ausschuß**, geschaffen. Dieser neue Ausschuß war zur Entlastung des Hauptausschusses geschaffen worden, der

aufgrund der deutschen Einigung die Zahl seiner Mitglieder auf insgesamt 53 (je 16 Beauftragte der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und der Länder sowie 5 Beauftragte des Bundes, die gemeinsam 16 Stimmen führen) erweitert hatte. Zu den wesentlichen Aufgaben des Ständigen Ausschusses gehören, die Sitzung des Hauptausschusses vorzubereiten sowie die Anhörung zu Rechtsverordnungen durchzuführen. Darüber hinaus nimmt er zu den Abstimmungsergebnissen des Länderausschusses zu Ausbildungsordnungen/Rahmenlehrplänen Stellung. ▲

Mit dem Bundesverdienstkreuz Erster Klasse wurde **Alfred Hardenacke**, ehemaliger Leiter der Abteilung Berufliche Bildung im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, am 25. Oktober 1994 in Bonn ausgezeichnet. Hardenacke erhielt die Auszeichnung vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Prof. Karl-Hans Laermann. Laermann würdigte damit die außerordentlich großen Verdienste Hardenackes bei der Entwicklung der beruflichen Bildung zu einem allgemein akzeptierten Bestandteil des Bildungssystems. ▲

Als neuer Direktor des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung CEDEFOP hat der aus den Niederlanden stammende Jurist **Johan van Rens** am 1. Oktober sein Amt

angetreten. Die beiden stellvertretenden Direktoren sind **Enrique Retuerto** und **Stavros Stavrou**, der ebenfalls zum 1. Oktober sein neues Amt angetreten hat. ▲

## Impressum

BIBB aktuell  
Beilage zur Zeitschrift Berufsbildung  
in Wissenschaft und Praxis - BWP

Herausgeber  
Bundesinstitut für Berufsbildung  
Der Generalsekretär, Dr. Hermann Schmidt  
Fehrbelliner Platz 3, 10707 Berlin und  
Friesdorfer Straße 151-153, 53175 Bonn

Redaktion  
Henning Bau, Karin Elberskirch, Claudia Gelbcke  
Bundesinstitut für Berufsbildung  
Fehrbelliner Platz 3, 10707 Berlin  
Telefon 030-8643 2240/2219/2613  
Telefax 030-8643 2615

Gestaltung  
Hoch Drei, Berlin

Verlag  
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG  
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld  
Telefon 0521-911 01 26  
Telefax 0521-911 01 79

ISSN 0341-4515