

- Weiterbildung sollte vornehmlich – aber nicht notwendigerweise ausschließlich – während der Arbeitszeit stattfinden.
- Der Ort der Weiterbildung kann inner- oder außerhalb der Betriebe und Dienststellen liegen, diese Entscheidung hängt vor allem von geeigneten Räumlichkeiten und Ausstattungen ab.
- Den Beschäftigten sollten infolge der Teilnahme an weiterbildenden Maßnahmen möglichst keine finanziellen Belastungen entstehen.
- Der Abschluß von speziellen Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zur Regelung der betrieblichen Weiterbildung stellt ein geeignetes Instrument dar, um die Zufriedenheit mit den angebotenen und durchgeföhrten Qualifizierungsmaßnahmen zu erhöhen.

Insgesamt vertreten die befragten Betriebs- und Personalräte die Ansicht, daß eine qualitativ hochwertige Weiterbildung sich möglichst nah an den Interessen und Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren muß. Ohne eine starke Einbindung der betroffenen Mitarbeiter laufen Qualifizierungsanstrengungen Gefahr, an den konkreten Anforderungen der zu schulenden Personen vorbei zu qualifizieren.

Anmerkung:

¹ Die Befragung erfolgte im Rahmen des Projektes „Neue Technologien und beruflicher Weiterbildungsbedarf“, das vom DAG-Forum Schleswig-Holstein e. V. durchgeführt und vom Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein unterstützt wurde. Die Langfassung kann unter Zahlung einer Schutzgebühr bei folgender Adresse abgerufen werden: DAG-Forum Schleswig-Holstein e. V., Sophienblatt 74/78, 24114 Kiel

Duales System

Manfred Bergmann

Duales System im Umbruch – eine Bestandsaufnahme der Modernisierungsdebatte

Dieter Euler, Peter F. E. Sloane (Hrsg.)
Centaurus-Verlagsgesellschaft, Pfaffenweiler
1997, 414 Seiten

Unter dem o. g. Titel haben PROFESSOR DR. DIETER EULER, Lehrstuhl für Pädagogik, insbesondere Wirtschaftspädagogik an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, und PROFESSOR DR. PETER F. E. SLOANE, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik an der Ludwig-Maximilians-Universität München, im letzten Jahr in der Reihe „Wirtschaftspädagogisches Forum“ diesen Sammelband herausgegeben. Er soll die aktuelle Modernisierungsdebatte aus der Perspektive der Berufsbildungsforschung bilanzieren. Der Differenziertheit des Themas entsprechen die Herausgeber dadurch, daß sie neben pädagogisch-didaktischen auch ökonomische sowie bildungs- und ordnungspolitische Perspektiven diskutieren. Der Band soll dazu beitragen, die häufig vordergründigen und interessenpolitisch imprägnierten Äußerungen mit fundierten Analysen und Gestaltungsvorschlägen zu kontrastieren und die Diskussion zu beleben.

Das erste der insgesamt drei Kapitel mit der Überschrift „Ordnungspolitische Positionierung“ enthält insgesamt fünf Beiträge. Es geht dabei besonders um die berufliche Erstausbildung zwischen Vollzeitschule und dualen System, um die Entwicklung anerkannter Ausbildungsberufe, um den Zusammenhang von Ausbildung und Weiterbildung, präziser gesagt, um die Trennungs- und Verbindungslien am Beispiel der Aufstiegsweiterbildung und die theoretischen Grundlagen und politischen Positionen der Finanzierungsdebatte. Die von WILFRIED SCHNEIDER, Wirtschaftsuniversität Wien, vorgenommene Analyse aus österreichischer Sicht ist sicherlich geeignet, den von den Herausgebern verfolgten Anspruch einer fundierten Analyse und Diskussion zu untermauern. Auch der Beitrag von HERMANN BENNER zu zukunftsbezogenen Ausbildungsgängen wie der von EDGAR SAUTER zur Perspektive der Aufstiegsweiterbildung sind ohne Zweifel wichtige ordnungspolitische Positionierungen für die Zukunft. ADOLF KELL schließt seinen Beitrag zur Finanzierungsdebatte mit einem Vorschlag aus berufspädagogischer Sicht, der Markt- und Staatssteuerung besser miteinander verbinden kann. Er plädiert für „Bildungsmärkte“, auf denen sich jugendliche Nachfrager mit Hilfe finanzieller Unterstützung des Staates betriebliche, überbetriebliche, schulische etc. Berufsausbildung oder einzelne Module verschiedener Ausbildungsanbieter „kaufen“.

An diesen Beiträgen, die ohne jeden Zweifel lesenswert sind und Impulse liefern, wird jedoch das Dilemma deutlich, das jeder Bestandsaufnahme von Modernisierungsdebatten widerfährt. Ein Teil der 1996 geschriebenen und 1997 veröffentlichten Beiträge hat aus dem Blickwinkel der Debatte des Jahres 1998 schon fast historische Bedeutung. Modernisierungsdebatten sind dynamischer und umfassender, vor allem auch vielschichtiger, als man es in fünf Beiträgen zum Ausdruck bringen könnte. Das ist kein Plädoyer gegen den Versuch von Dokumentationen, das ist

vielmehr eine Frage nach dem selbstgesteckten Anspruch von Herausgebern. Wer sich selbst die Aufgabe stellt, die aktuelle Modernisierungsdebatte aus der Perspektive der Berufsbildungsforschung zu bilanzieren, muß sich auch an diesem ohne Einschränkungen formulierten Anspruch messen lassen.

Das Kapitel „Organisatorische Differenzierungen“ umfaßt sieben Beiträge. Im Vordergrund steht dabei die „Teilautonome Schule“ (ROLF DUBS), die Lernortkooperation (GÜNTHER PÄTZOLD), die Differenzierung beruflicher Bildungsgänge unter dem Aspekt der Attraktivitätssteigerung und Weiterentwicklung des dualen Systems (PETER DEHNBOSTEL). RUDOLF MANSTETTEN setzt sich mit der Begabtenförderung in der Berufsbildung auseinander, und schließlich nimmt sich RUTH ENGRUBER mit ihrem Beitrag der chancenlosen (?) Benachteiligten im dualen System an. Der Mitherausgeber SLOANE behandelt die Modularisierung in der beruflichen Ausbildung und wird darin erfreulich konkret. Er weist auf notwendige strukturelle Voraussetzungen hin, die ein System benötigt, bei denen Module als Teileinheiten zur Erreichung beruflicher Handlungskompetenz beitragen sollen. Dabei betont er die Qualitätssicherungsmerkmale, die auch das traditionelle duale System, wenn es erfolgreich sein soll, in den Blick nehmen muß. Die These, daß letztlich die Modularisierung eine Gefahr für das duale System ist, gibt nach SLOANES Auffassung den Eindruck jener wieder, die die bisherigen Ordnungsformen bedroht sehen. Ähnlich provozierende Aussagen mit Bedeutung für die Perspektivdiskussion finden sich leider in den anderen Beiträgen dieses Kapitels nicht. Zwar liefert der Beitrag von PÄTZOLD interessante Hinweise auf bestehende und ausbaufähige Kooperationen, jedoch werden die konkreten Umsetzungsformen noch nicht hinreichend deutlich. Wenn dort von einem Rahmen gesprochen wird, der den Ausbildern und Berufsschullehrern geschaffen werden müßte, um Kompetenz zu entwickeln und Lernange-

bote kooperativ zu gestalten, ist das in dieser abgeschwächten Form, gemessen an der Problemlage des Jahres 1998, zuwenig.

Zum abschließenden Kapitel „Didaktische Profilierungen“ gehören acht Beiträge. Dankenswerterweise geht HERMANN G. EBNER auf die Sicht der Auszubildenden ein, die leider zu selten – nicht nur in diesem Werk – Berücksichtigung findet. DIETER EULER befaßt sich mit der Förderung von Sozialkompetenzen, und ECKART SEVERING sieht im Lernen am Arbeitsplatz ein Kernelement moderner Berufsausbildung. Den neuen Aus- und Weiterbildungsmethoden widmet sich FRANZ-JOSEF KAISER, und REINHARD CZYCHOLL behandelt Ansprüche an die Lehrerbildung. Wie die didaktischen Innovationen in die Ausbilderqualifizierung einfließen, ist in dem Kapitel von WOLFGANG WITWER nachzulesen. BRIGITTE SEYFRIED untersucht, ob die Abschlußprüfung in der Berufsausbildung ein „Bremsklotz“ für Innovationen ist.

Auch diese Beiträge sind interessant und lebenswert, doch repräsentieren sie in ihrer Gesamtheit keinen Schwerpunkt der aktuellen Diskussion um Berufsbildung in Deutschland. Mit seiner Abhandlung der doppelten Entgrenzung des Fachwissens greift ROLF ARNOLD zukunftsweisende Aspekte der beruflichen Kompetenzentwicklung vom Funktionswissen zum Organisationswissen auf. Schade, daß er dies nicht bereits in der Überschrift zum Ausdruck bringt.

Das Buch richtet sich an eine interessierte Fachöffentlichkeit aus der Berufsbildungsforschung und der Berufsbildungspraxis, insbesondere an Lehrende und Studierende in Wissenschaft und Praxis sowie an Entscheidungsträger in Politik, Betrieben und Verwaltung. Wenn auch aufgrund der Beiträge durchaus Zweifel an der Orientierung auf Praxis sowie Entscheidungsträger in Betrieben und Verwaltung angebracht sind, ändert das nichts an der Gesamtbewertung: empfehlenswert.

Berufliche Bildung in lernenden Unternehmen

Annette Ostendorf

Berufliche Bildung im lernenden Unternehmen. Zum Zusammenhang von betrieblicher Reorganisation, neuen Lernkonzepten und Persönlichkeitsentwicklung

Dehbostel, P.; Erbe, H.-H.; Novak, H. (Hrsg.)
edition sigma, Berlin 1998

Der dem Sammelband zugewiesene Titel „Berufliche Bildung im lernenden Unternehmen“ verspricht eine längst fällige inhaltliche berufspädagogische Auseinandersetzung mit dem derzeit sehr populären Thema „Lernende Organisation“ (LO). Bisher blieben die Betrachtungen zur Bedeutung der Berufsbildung, insbesondere der Berufsausbildung, in diesem Diskurs auf wenige Einzelbeiträge beschränkt. Der Versuch der Herausgeber, ein thematisch an Fragen der Berufsbildung orientiertes Werk zur lernenden Organisation zusammenzustellen, ist daher als innovativer Beitrag zu würdigen. Als zentrale erkenntnisleitende Fragestellung für den gesamten Sammelband gilt, „inwieweit die lernende Organisation mit der pädagogischen Tradition lern- und bildungstheoretischer Ansätze kompatibel ist, inwieweit real von einer Synthese ökonomischer und pädagogischer Vernunft gesprochen werden kann“ (S. 11).

Dies ist Ausgangspunkt der einzelnen Beiträge des Sammelbands „Berufliche Bildung im lernenden Unternehmen“, der in drei thematische Fragenkomplexe unterteilt ist:

- (1) Fragen zur Zukunft der Industriearbeit und Unternehmensentwicklungen,
- (2) Fragen betriebsbezogener Qualifizierungs- und Berufsbildungskonzepte,
- (3) Fragen der Lehr-Lern-Prozesse und der Lernformen.

Der Teil (1) beginnt mit einer interessanten Abhandlung zum Zusammenhang Innovati-