

Kontinuität und Innovation in der beruflichen Bildung – Thesen zum 3. Fachkongreß des BIBB

Redaktionelle Vorbemerkung

Unter dem Titel Berufliche Bildung – Kontinuität und Innovation veranstaltet das Bundesinstitut für Berufsbildung in der Zeit vom 16. bis 18. Oktober seinen 3. großen Fachkongreß. Wie schon 1988 und 1992 wird auch dieser Kongreß für alle an der Berufsbildung Beteiligten Gelegenheit zum intensiven Erfahrungsaustausch über Perspektiven und Lösungsmöglichkeiten in der beruflichen Bildung bieten.

Über die Herausforderungen, Perspektiven und Möglichkeiten beim Start ins nächste Jahrhundert soll in 10 Foren gehandelt werden. Der Bogen der Diskussion spannt sich dabei über aktuelle Ausbildungsberufe und Fortbildungsregelungen, neue Berufe, Multimedia, Umweltschutz und transnationale Zusammenarbeit.

Auf den folgenden Seiten stellt BWP die zentralen Thesen der einzelnen Foren vor.

Die Redaktion wünscht dem Kongreß ein gutes Gelingen und allen Teilnehmern erfolgreiche Diskussionen.

Forum 1

Handlungskompetenz für Dienstleistung und Produktion – Kaufmännische und verwaltende Berufsbildung

Ingrid Stiller

Soziale Marktwirtschaft stellt wirtschaftliches Handeln auch in den Kontext sozialer Verantwortung und weist dem Staat eine Ordnungsfunktion zu, die betriebliche Nachwuchssicherung im Rahmen des dualen Systems der Berufsausbildung einschließt, die im Konsens mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern und in Kooperation mit den Ländern wahrgenommen wird.

Der Weg ins 21. Jahrhundert ist projiziert als ein Weg in die Dienstleistungsgesellschaft. Es wird davon ausgegangen, daß im Jahr 2010 ca. zwei Drittel der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor beschäftigt sein werden. Kaufleute und Fachangestellte im Handel, in Industrie, Banken und Versicherungen, im Öffentlichen Dienst, in den Freien Berufen und im Handwerk werden daran einen wesentlichen Anteil haben.

Für die unterschiedlichen Wirtschaftszweige, Branchen und Betriebsgrößen wird generell der Bedarf an Absolventen kaufmännischer und verwaltender Ausbildungsberufe des dualen Systems erhalten bleiben und zudem der Bedarf an kaufmännischen Qualifikationen in anderen Ausbildungsberufen steigen. Über die wirtschaftliche Entwicklung hinaus führen gesellschaftliche und technisch-orga-

nisatorische Entwicklungen zu anderen strukturellen, inhaltlichen und organisatorischen Anforderungen an das duale System der Berufsbildung und zu einer Verbindung zur „dualen Oberstufe der Berufsbildung“.

Folgende generelle **Thesen** kennzeichnen die Entwicklung:

These 1: Der Bedarf an kaufmännischen und verwaltenden Qualifikationen wird zunehmen.

Der Trend zum höheren Anteil des Dienstleistungssektors wird u. a. flankiert durch zunehmende

- Internationalisierung und Globalisierung der Geschäfte auf einem Käufermarkt mit verstärktem Wettbewerb unter Einsatz der Instrumente flexibler Produkt- und Dienstleistungsgestaltung sowie Kunden-, Markt- und Kostenorientierung;
- arbeitsorganisatorische Veränderungen, insbesondere durch Nutzung der Potentiale moderner Informations- und Kommunikationssysteme und veränderter zentraler und dezentraler Zuständigkeiten;
- Veränderung des Bildungsverhaltens der Bevölkerung.

Diese Einflußfaktoren führen im Ergebnis auch zu anderen Erwartungen der einzelnen an Ausbildung und Berufstätigkeit und parallel zu anderen Erwartungen der Kunden an eine qualifizierte Beratung.

Angesichts dieser Entwicklungen sind an Kundenbedürfnissen orientierte Produkte und Dienstleistungen die entscheidenden Voraussetzungen für den unternehmerischen Erfolg.

Gleichwohl ist dieser ohne den Hintergrund entsprechender Marktanalysen, wirtschaftlicher und ökologischer Leistungserstellung, Marketingstrategien und Vertriebskonzepte, Preisgestaltung und Controlling sowie nicht zuletzt Personal- und Organisationsentwicklung immer schwerer zu erreichen. Daß Beratungs- und Verkaufsleistungen nur erfolgreich sind, wenn Produkte und Dienstleistungen zielgruppengerecht präsentiert werden, versteht sich von selbst, ebenso wie der Einsatz von Informations- und Kommunikationssystemen bei der Aufgabenerledigung und der branchenspezifischen Nutzung von Fremdsprachen.

Generell werden die Anforderungen an die berufliche Handlungskompetenz, insbesondere an die Methoden-, Sozial- und Personal-kompetenz erhöht, die durch die jeweilige wirtschaftszweig- und branchenbezogene Fachkompetenz zu konkretisieren sind. Damit rücken kaufmännische Qualifikationen in den Vordergrund, die zu veränderten Anforderungen insbesondere an die kaufmännische Berufsausbildung führen.

These 2: Aktualisierung der Ausbildungsordnungen und Einführung in die Praxis sind stärker zu fördern.

Mehr denn je benötigen Wirtschaft und öffentlicher Dienst qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich flexibel und kompetent, selbständig und verantwortungsbewußt sowie motiviert und engagiert der beruflichen Herausforderungen annehmen.

Die Berufsausbildung im dualen System ermöglicht durch die Verbindung von Theorie und Praxis, die Identifikationsmöglichkeit sowie die breite berufliche Grundlage für den einzelnen und den Betrieben eine sehr gute Orientierung angesichts der zunehmenden Komplexität und Verdichtung betrieblicher Aufgaben. Sie hat zudem gegenüber anderen Berufsausbildungssystemen den Vorteil, daß sie auf rechtlichen Grundlagen basiert, die berufsbezogen bundesweit verbindliche Mindeststandards enthalten, die zwischen den an der Berufsbildung Beteiligten im Konsens

festgestellt werden und damit eine breite Akzeptanz sichern. Die bundeseinheitlichen Mindeststandards ermöglichen zugleich Transparenz auf dem Arbeitsmarkt über die zu erwartenden Mindestqualifikationen der Absolventen und die Einhaltung eines Qualitätsstandards bei der Ausbildung Jugendlicher. Sie lassen Spielraum für die Vermittlung von Zusatzqualifikationen oder der Verkürzung der Ausbildungsdauer unter bestimmten Bedingungen.

Einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Attraktivität des dualen Systems der Berufsausbildung liefern aktuelle Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne für die z. Z. 40 staatlich anerkannten Ausbildungsberufe des kaufmännischen und verwaltenden Bereichs, davon sind heute 23 Ordnungsmittel älter als zehn Jahre. Dazu gehören auch die Bankkaufleute und Industriekaufleute.

Zur Zeit werden insgesamt neun Ausbildungsberufe (Kaufleute im Groß- und Außenhandel, Sozialversicherungsfachangestellte, Kaufleute für Reiseverkehr und Touristik, Justizfachangestellte, Kaufleute für Warenwirtschaft [Beratungen sind ausgesetzt], Informatikkaufleute, IuK-Systemkaufleute, Kaufleute für Bahnservice) neugeordnet. Vier weitere Ausbildungsberufe (Versicherungskaufleute, Steuerfachangestellte, Speditionskaufleute, Kaufleute in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft) wurden neugeordnet und sind zum 1. 8. 1996 in Kraft getreten.

Die Einführung der neuen Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne setzt bei der Information aller Beteiligten in Betrieben, Berufsschulen, zuständigen Stellen und Berufsberatungseinrichtungen an und kann durch beispielhafte Materialien aus der Praxis für die Praxis für die gezielte Ausbildung beruflicher Handlungskompetenz unterstützt werden. Wie dieser Einführungsprozeß erfolgen kann, zeigt beispielhaft die Versicherungswirtschaft.

Nach Entwicklung und Einführung sind von der Evaluation neuer Ausbildungsordnungen entscheidende Impulse für die weitere Verbesserung der Ausbildungs- und Prüfungs-

praxis und auch der Ordnungspraxis zu erwarten. Dieser Aufgabe stellen sich die Einzelhandelsberufe, die Postberufe sowie die Büroberufe der gewerblichen Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes.

These 3: Der Bedarf an neuen Berufen ist zügig zu überprüfen.

Stellt man der Zahl der Berufsbezeichnungen insgesamt, die von 1939 bis 1993 von 7 500 auf 30 000 gestiegen ist*, die Zahl der kaufmännischen und verwaltenden Ausbildungsberufe gegenüber, so zeigt sich, daß in den Jahren 1936 bis 1969 insgesamt 48 Ausbildungsberufe für diesen Bereich neu geschaffen wurden. In der Zeit von 1971 bis 1995 wurden fünf Ausbildungsberufe völlig neu (ohne Aufhebung bestehender Ausbildungsberufe) geschaffen, und zwar in den Jahren 1971 und 1972.

Unter anderem aufgrund dieses quantitativen Wandels der Berufsstruktur ist zu überprüfen, ob die bestehenden Ausbildungsberufe flächendeckend den Bedarf an qualifiziert ausgebildetem Nachwuchs in der Wirtschaft – auch den der sich neu oder stärker entwickelnden Wirtschaftsbereiche – decken.

Die **Schneidung der Ausbildungsberufe** im kaufmännisch-verwaltenden Bereich ist grundsätzlich an den jeweiligen Wirtschaftszweigen und Branchen ausgerichtet. Nur vier Ausbildungsberufe sind als sog. Querschnittsberufe zu bezeichnen, die grundsätzlich in allen Wirtschaftszweigen, Branchen und Betriebsgrößen ausgebildet werden können, z. B. Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handwerk), Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation.

Von den 40 kaufmännischen und verwaltenden Ausbildungsberufen gehören zum Zuständigkeitsbereich der gewerblichen Wirtschaft 26 Ausbildungsberufe, des öffentlichen Dienstes acht und der Freien Berufe sechs Ausbildungsberufe.

* Troll, Lothar: *Die Berufsbezeichnungen in Stelleninseraten als Indikatoren neuer Beschäftigungsfelder. In: Neue Qualifizierungs- und Beschäftigungsfelder. BIBB/IAB Workshop. Hrsg.: BIBB/IAB. Berlin/Bonn/Nürnberg 1996, S. 124.*

Tabelle:

Lfd. Nr.	Berufsgruppe	Ausbildungsverhältnisse 1995		Zahl der Ausbild.berufe insg.
		insgesamt	Anteil	
1	Handel	168 199	33,2%	7
2	Kaufmännische Verwaltung	143 288	28,3%	7
3	Banken und Versicherungen	80 956	16,0%	4
4	Rechts- und Steuerberatung	56 781	11,2%	5
5	Reisen und Verkehr	26 802	5,3%	8
6	Öffentliche Verwaltung	23 054	4,5%	4
7	Medien	7 512	1,5%	5
insgesamt		506 592	100,0%	40

Unterteilt man die kaufmännischen und verwaltenden Ausbildungsberufe nach sieben Berufsgruppen, so wird das grundlegende Schneidungsprinzip deutlich.

Nach dieser Unterteilung bestehen die meisten Ausbildungsverhältnisse im Handel, gefolgt von der kaufmännischen Verwaltung, den Banken und Versicherungen und der Rechts- und Steuerberatung, während die Bereiche mit Wachstumschancen Reisen und Verkehr sowie Medien bisher einen relativ geringen Anteil an den Ausbildungsverhältnissen halten.

Traditionell werden potentielle Ausbildungsbetriebe, für die keine wirtschaftszweig- oder branchenbezogenen kaufmännischen Ausbildungsberufe zur Verfügung stehen, auf die eher **organisations- und verwaltungsbezogenen kaufmännischen Querschnittsberufe** verwiesen. Dem wird zunehmend entgegengehalten, daß die **Kundenorientierung** in diesen Ausbildungsberufen **nicht genügend** ausgeprägt ist, z. B. für den Krankenhaus-, Vereins-, Tagungs-, Messen- und Veranstaltungsbereich. Vom BIBB wurden Überlegungen zu einem neuen kundenorientierten Querschnittsberuf mit dem Arbeitstitel **„Dienstleistungskaufmann/ Dienstleistungskauffrau“** vorgelegt.

Das **Forum 1** dient der Transparenz über Veränderungen, Herausforderungen und Lösungsansätze in der kaufmännischen und verwaltenden Berufsbildung, insbesondere in bezug auf die Ausbildungsberufe. Die Intentionen und Ergebnisse zur Entwicklung, Implementation und Evaluation werden durch die Beteiligten in Forschung, Praxis und Bildungspolitik in einen Dialog aus der Praxis für die Praxis eingebracht und zur Diskussion gestellt.

Forum 2

Berufsbildung für expansive Beschäftigungsfelder

Neue Bildungskonzepte und Beschäftigungsfelder im Gesundheits- und Sozialwesen

Wolfgang Becker

Das System personenbezogener Dienstleistungen, zu dem die berufliche Pflege, Betreuung und Förderung kranker, behinderter, alter und sozial unterstützungsbedürftiger Menschen gehören, befindet sich in einer bemerkenswerten Veränderung. Für die gesundheits- und sozialpflegerische Berufsarbeit der

90er Jahre stehen zwei völlig gegenläufige Entwicklungslinien stellvertretend für diesen Prozeß:

These 1: Während der Bedarf an gesundheitlicher und sozialer Betreuung für pflegebedürftige Menschen rapide zunimmt, wird der Mangel an fachlich hinreichend qualifizierten, professionellen Kräften in der Gesundheits- und Sozialpflege immer offenkundiger.

Derzeit muß von einem Fehlbedarf von mindestens 130 000 examinierten Fachkräften allein in der Altenpflege ausgegangen werden. Hinzu kommt, daß in den kommenden 20 Jahren die Altersgruppe der 15- bis 21-jährigen, also derjenigen, die für eine Berufswahl in der Gesundheits- und Sozialpflege in Frage kämen, von gegenwärtig 8 Mio. auf ca. 5,2 Mio. zurückgehen wird. Gleichzeitig aber wird die Zahl der über 60-jährigen mit ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung heute von 12,2 Prozent um 3,5 Mio. Menschen auf 15,7 Prozent ansteigen.

Demgegenüber wird der Bedarf an ambulanter Versorgung, Betreuung und Pflege erheblich ansteigen. Schon 1992 wiesen etwa 1,2 Mio. Personen regelmäßigen Pflegebedarf auf: Beinahe 200 000 Personen benötigen ständig, fast 500 000 täglich und noch einmal 500 000 Personen mehrfach in der Woche pflegerische Hilfe. Hinzu kommen 2,1 Mio., die auf Hilfen bei der Haushaltsführung angewiesen sind.

Auf der anderen Seite nimmt der Ökonomisierungsdruck auf Träger, Einrichtungen und Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen insbesondere in Folge des Pflegeversicherungsgesetzes und Gesundheitsstrukturgesetzes erheblich zu. In der Versorgung Pflegebedürftiger scheint er sich vor allem durch die zunehmende Rekrutierung von nicht einschlägig oder nur hilfswise qualifiziertem Personal und durch eine Zunahme kurzer, nur oberflächlich qualifizierender Bildungsmaßnahmen bemerkbar zu machen.

Angesichts dieser von hohem Bedarf an professionellen Qualifikationen bei gleichzeitig restriktiven wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gekennzeichneten Situation gewinnen innovative Arbeitsorganisations- und Qualifizierungskonzepte in der Gesundheits- und Sozialpflege an Bedeutung:

These 2: Die bestehenden Aus- und Weiterbildungsstrukturen der Gesundheits- und Sozialberufe entsprechen nicht mehr den sich verändernden Anforderungen und müssen durch modifizierte oder neue Berufsprofile in Aus- und Weiterbildung ergänzt werden. Pflegeversicherungs- und Gesundheitsstrukturgesetz haben die einsetzenden Veränderungen in der Organisation des Systems und der Struktur von Berufen und Qualifikationen beeinflusst. Zwei Tendenzen kennzeichnen diese Entwicklung:

- Zum einen „verberuflichen“ sich seit der Einführung des Pflegeversicherungsgesetzes immer mehr gesundheitsbezogene Tätigkeiten. Sie erhalten einen berufsähnlichen Titel und konkurrieren als Teilqualifikationen mit ihren speziellen und häufig billigeren Leistungsangeboten mit den „Professionen“ in der Gesundheits- und Sozialpflege. Dadurch steht nicht nur der arbeitsmarktliche Einsatz von pflegenden „Fachberufen“ in Gefahr, sondern auch das traditionell „ganzheitliche“ Handlungsspektrum der Berufsangehörigen wird geteilt und in wichtigen Teilen an Hilfsqualifizierte übertragen – ohne daß diese über fachliche Kompetenzen verfügen würden, Voraussetzungen, Folgen und zu beachtende Querbeziehungen ihrer Tätigkeiten zu reflektieren.

- Diese Tendenz zur Verberuflichung richtet auf der anderen Seite das Interesse auf die Frage: Was eigentlich ist das Berufskonzept hinter den Berufen in der Gesundheits- und Sozialpflege? Geringe gesellschaftliche Anerkennung und undeutliches Fachlichkeitsprofil bei gleichzeitigem Beharren auf den regionalen Begrenzungen des schulischen Berufsbildungssystems sind Indizien eines umfassenden Modernitätsrückstandes, der

schon in der Konstruktion gesundheits- und sozialpflegerischer Berufe als Tätigkeiten ohne übergreifenden systemischen und professionellen Bezug begründet ist:

These 3: Das Profil gesundheits- und sozialpflegerischer Arbeit als Beruf muß neu modelliert werden, um mit dem Wandel anderer Dienstleistungsberufe und gesellschaftlichen Veränderungen Schritt halten zu können.

Belastungen und Konflikte vor allem in der stationären Altenpflege lassen sich u. a. darauf zurückführen, daß die Anforderungen der zu Pflegenden und die organisatorischen Anforderungen der Einrichtung in hohem Maße unvereinbar sind. Es stellt sich daher die Frage nach neuen Formen der Arbeitsorganisation, die ein möglichst hohes Maß an Flexibilität und Situativität des Handelns, beispielsweise im „Heim“, zulassen und gleichzeitig auch Arbeitsbedingungen und Belastungen der Pflegenden verbessern.

Neuere Forschungs- und Entwicklungsansätze gehen davon aus, daß die Arbeitsorganisation in Pflegeeinrichtungen im Grundsatz aufgabenorientiert angelegt werden muß: Es müssen Organisationsformen gefunden werden, die es den Beschäftigten ermöglichen, unter den gegebenen Rahmenbedingungen qualitativ optimal zu arbeiten. Dabei zeigt sich, daß erhebliche Zweifel an der Übertragbarkeit des heute üblichen zweckrationalen Arbeitsparadigmas, bspw. der Arbeitswissenschaften, auf die Pflege angebracht sind. Pflegerisches Handeln ist im Schwerpunkt „subjektivierte Arbeitshandeln“ (BÖHLE) und sachgemäß nicht standardisierbar. Standardisierungsbemühungen in der Pflege sind weder produktivitätssteigernd noch kostensenkend – im Gegenteil tragen sie eher dazu bei, die Arbeitsprozesse zu verlängern und zu verteuern. Diese Ansätze berühren auch Berufskonzept und künftige Arbeitsweisen im „Sozialmanagement“:

These 4: Eine gesteigerte Differenzierung pflegerischen Arbeitshandelns bedeutet letzt-

lich auch erhöhte Anforderungen an das Management gesundheits- und sozialpflegerischer Dienstleistungen.

Die dafür erforderlichen Qualifikationen müssen nicht nur einen hohen Grad von Professionalität, sondern vor allem auch individuelle organisatorische Flexibilität und „Innovationskompetenz“ anbahnen. Dies kann nur durch eine engere Verzahnung von Ausbildung sowie Fort- und Weiterbildung geschehen, die eine Anpassung des Qualifikationsbildes an sich wandelnde berufliche Anforderungen und Beschäftigungsformen ermöglicht.

Lernförderliche Arbeitsgestaltung, aufgabenorientierte Arbeitsorganisation, professionelle Qualifizierung im Management sind die zentralen Fragestellungen bei der Konstruktion beruflicher Bildung für Berufe in der Gesundheits- und Sozialpflege. Eine andere Frage berührt das Niveau und die Gliederung von Qualifikationen in diesem Berufsfeld: Der hohe und weiter steigende Bedarf an fachlich abgesicherten Dienstleistungen läßt naives Vertrauen auf Lebenserfahrung und naturwüchsig erworbene „Kompetenz“ beim Einsatz von Laien, Ehrenamtlichen und Hilfskräften nicht zu. Andererseits muß der berufliche Seiteneinsteiger nicht apodiktisch an die Ableistung einer mehrjährigen Berufsausbildung gekoppelt werden. Hier könnten modulare Qualifizierungskonzepte, die eine schrittweise Annäherung an den Fachberuf ermöglichen, einen wichtigen Beitrag darstellen.

These 5: Berufliche Karrieren in der Gesundheits- und Sozialpflege sind „Frauenkarrieren“ – sie sind nicht vorhanden, enden in Nischen, müssen teuer erkaufte werden oder verdienen den Begriff „Karriere“, mit dem sie verbunden werden, in keiner Weise.

Die Gründe für den desolaten Zustand des Frauen-Arbeitsmarktes Gesundheit und Soziales sind vielfältig; sie reichen von deklarisierenden Ausbildungsstrukturen über un-

strukturierte berufliche Weiterbildung, meist eng auf den erlernten Beruf begrenzte Aufstiege in „Funktionsnischen“, Inkompatibilitäten zwischen den Strukturen der Erwerbsarbeit und den gesellschaftlichen Rollen von Frauen bis hin zu exorbitant hohen Kosten für karrierebezogene berufliche Bildungsmaßnahmen. Zu fragen ist nach den Perspektiven, die die Berufstätigkeit in der Gesundheits- und Sozialpflege eröffnet. Wird sie aufgrund der sich verändernden Alterszusammensetzung der Gesellschaft und ihrer gesundheitlichen Entwicklung nicht nur zur wichtigen und gesellschaftlich anerkannten Berufsarbeit? Ist die Aussicht, in der Pflege studieren zu können, ein realistisches Versprechen auf einzulösende Karrieren im Berufsfeld? Oder wird die normative Kraft der Gesetzgebung im Gesundheits- und Sozialwesen jeden Ansatz auf Professionalisierung, Modernisierung und Weiterentwicklung der Berufe in diesem Bereich verhindern?

Es erscheint zweifelhaft, ob sich der prinzipielle Bedarf an hoher Professionalität zahlenmäßig in einem erkennbaren Zuwachs an qualifizierter Arbeit niederschlägt, z. B. für die im Zuge der Umsetzung des Pflegeversicherungsgesetzes prognostizierten zusätzlichen Arbeitsplätze: Wenn schon nicht die angenommene Zahl (200 000) überzogen ist, sind zumindest hinsichtlich der Qualität der prognostizierten zukünftigen Arbeitsplätze Zweifel angebracht. Dies gilt um so mehr, als es sich hier in erster Linie um Frauenarbeitsplätze handelt.

Es stellt sich nicht nur die Frage, ob sich der bisherige Wachstumsprozeß fortsetzen wird und **Gesundheit** und **Pflege** als zukunftsicheres Wachstumsfeld für Berufsbildung und Beschäftigung anzusehen sind. Sind Prognosen über den Arbeitskräftebedarf bis zum Jahre 2010, wonach zwei Drittel der Erwerbstätigen im tertiären Bereich tätig sein werden – und dort insbesondere in den Gesundheits- und Pflegediensten –, zu optimistisch? Und vor allem: Wird der Trend zu höheren Qualifikationsanforderungen auch den

Frauen im mittleren Bereich der gesundheits- und sozialpflegerischen Fachberufe zugute kommen?

Professionalisierungstendenzen in der Freizeitwirtschaft

Helga Foster

Der strukturell bedingte Verlust von Arbeitsplätzen im Produktionsbereich hat in den letzten Jahren viele Kommunen und Regionen veranlaßt, tiefgreifende Überlegungen zur wirtschaftlichen Neustrukturierung anzustellen. Vielerorts wurde der Tourismus als eine wesentliche Möglichkeit zur wirtschaftlichen Stabilisierung erkannt. Gleichfalls erkannt wurde, daß ohne kompetente Fachkräfte viele Ansätze zur Umstrukturierung stagnieren. Nicht allein wirtschaftliche Motive, sondern die damit verzahnten gesellschaftlichen Entwicklungen unterstreichen die Bedeutung von qualifiziertem Personal im Freizeitbereich.

Obwohl die Freizeitbranche wie kaum ein anderer Wirtschaftsbereich während der vergangenen Jahre einen stetigen Aufschwung erfahren konnte, gibt es nur einige anerkannte Berufe, die in einem unmittelbaren Kontext zu den Aufgaben im Freizeitbereich stehen (vornehmlich Hotel- und Gaststättenberufe und der Ausbildungsberuf „Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauffrau“). Bildungspolitisch interessant – bzw. bedenklich – ist, daß die meisten Aktivitäten zur Professionalisierung von Tätigkeiten im Freizeitbereich im Fachhochschul- und Hochschulbereich und nicht im Kontext der beruflichen Bildung entstanden. Da der Freizeitsektor mit seinen wenigen Berufen bildungspolitisch bisher nur eine nachgeordnete Rolle spielte, kommt den Bestrebungen zur beruflichen Strukturierung dieses Bereiches nach dem BBiG eine herausragende Bedeutung zu. Die Beobachtung des Feldes hat gezeigt, daß ein Bedarf nach qualifiziertem Personal sowohl seitens der einschlägigen Unterneh-

men, der kommunalen bzw. regionalen Stellen, der Bundesländer und der Non-profit-Organisationen (Verbände, Vereine) vorhanden ist. Die jetzt auch vom Deutschen Sportbund deutlich formulierten Forderungen nach beruflichen Strukturen im Deutschen Sport unterstreichen zusätzlich die Aktualität dieser Aussagen.

Gegenwärtig liegen die Beschäftigungszahlen in der Freizeitwirtschaft bei über vier Millionen Erwerbstätigen. Davon sind mehr als ein Drittel in der Warenproduktion (insbesondere in der Spielwaren- und Sportartikelindustrie) und zwei Drittel sowohl im kommerziellen Dienstleistungsbereich (Handel, Unterhaltungsindustrie, Tourismus, Verkehr, Beherbergungs- und Gaststättenwesen) als auch in Verbänden, Vereinen und kulturellen und anderen Non-profit-Einrichtungen tätig. Die besondere Bedeutung dieses Bereiches für die Erschließung von Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten insgesamt beleuchten folgende hier **thesenartig** zusammengefaßten Aussagen:

1: Allein die Sportverbände haben angesichts der rd. 25 Mio. zu betreuenden Mitglieder einen hohen Bedarf an professionellen Mitarbeiter/-innen. Hier ist auf die Besonderheit zu verweisen, daß die Mehrheit der heute in diesem Bereich tätigen Fachleute ihre Qualifikation außerhalb der Sportorganisationen erworben haben und mit nicht unbeträchtlichem Aufwand den hier zu bewältigenden Aufgaben anpassen müssen.

2: Veränderte Arbeits- und Lebensbedingungen und Lebensstile breiter Bevölkerungsschichten erfordern generell ein differenzierteres Eingehen auf die hier festzustellenden und zu erwartenden Folgen gesellschaftlichen Verhaltens.

Hieraus erwächst auch für die o. g. Bereiche die Notwendigkeit, neue Qualifikationsstrategien zu entwickeln:

- Neue Formen der Teilzeitarbeit bzw. Arbeitszeitverkürzungen (siehe jüngste Tarifabschlüsse bei VW u. a.) erhöhen das Freizeitvolumen.

- Markterweiterungen (auch international) erhöhen die beruflichen Reisetätigkeiten – diese Klientel setzt andere Ansprüche als die Urlaubsreisenden.

- Gewachsene Bildungsniveaus breiter Bevölkerungsschichten haben die Ansprüche an Betreuung, Unterhaltung, Erlebnis und Kultur verändert.

- Bewußtseinswandel führt zur Auseinandersetzung mit der Natur und den ökologischen Erfordernissen an Individuum und Gesellschaft.

- Allgemeine arbeitsmarktpolitische Entwicklungen machen die Erschließung neuer beruflicher Felder und die konsequente Entwicklung von inhaltlichen Schwerpunktbe- reichen im Freizeitbereich dringend erforderlich.

3: Die Qualifikationserwartungen lassen sich in folgenden acht Kompetenzbereichen, die für besonders wichtig erachtet werden, zusammenfassen:

- Management
- Betriebswirtschaftliche Kenntnisse
- Marketing/Öffentlichkeitsarbeit
- Kommunikation/Beratung
- Fremdsprachen
- EDV-Kenntnisse
- Fachwissen für Touristik/Freizeit
- Persönlichkeitsbezogene Kompetenzen.

Forum 3

Gewerbliche Wirtschaft im Umbruch – Qualifizierte Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich nur noch für wenige?

Hans Borch, Hans Weißmann

In letzter Zeit ist das duale Ausbildungssystem ins Gerede gekommen. Die quantitativen Probleme nehmen zu. Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze geht zurück. In der Metall- und Elektroindustrie wurden

wegen „zu hoher Ausbildungskosten“ massiv Ausbildungsplätze abgebaut. In Ostdeutschland fand bisher nur die Hälfte der nachfragenden Jugendlichen einen betrieblichen Ausbildungsplatz, aber auch in den alten Bundesländern fehlen Ausbildungsplätze. Die Industrie beklagt, daß sie keine geeigneten Bewerber für ihre Ausbildungsplätze fänden.

Zusätzlich wird dem dualen System der Vorwurf gemacht, es reagiere nicht flexibel genug auf neue Anforderungen. Die Prozeduren zur Modernisierung von Berufsprofilen seien zu langwierig. Die Betriebe würden deshalb zunehmend auf andere Rekrutierungsstrategien ausweichen, weil ihnen das duale System nicht die „richtigen“ Arbeitskräfte zur Verfügung stelle. Höherwertige Arbeitsplätze auch im Bereich der mittleren Qualifikationsebene würden mit Fachhochschulabsolventen besetzt, die niedrigbewer- teten Arbeitsplätze mit Angelegerten.

Soll das System der dualen Berufsausbildung seinen Stellenwert in der Gesellschaft behal- ten, muß es sich den veränderten techni- schen, wirtschaftlichen und gesellschaftli- chen Veränderungen anpassen.

These 1: Schlanke Produktion erfordert nur noch eine schlanke Lehrwerkstatt.

Die Menge der industriellen Fertigungsberufe in Deutschland ist nicht mehr notwendig. Manuelle und halbautomatisierte Fertigung werden in Niedriglohnländern ausgelagert. Die hier verbleibende hochautomatisierte Fertigung benötigt wesentlich weniger Personal. Prognosen gehen davon aus, daß der Anteil der im Fertigungsbereich Beschäftig- ten von derzeit knapp zwei Drittel auf nur noch 30 Prozent aller Beschäftigten zurück- gehen wird. Gleichzeitig wird ein Anwach- sen des Dienstleistungssektors prognosti- ziert.

Deutschland wandelt sich somit von einer Produktions- zu einer Dienstleistungsgesell- schaft. Es kann daher nicht sinnvoll sein, ver- stärkte Ausbildungsleistungen in Berufen zu

fordern, in denen die Ausgebildeten anschlie- ßend keine Arbeit finden.

Als neue wachsende „Berufsfelder“ im Dienstleistungssektor werden genannt:

- personenbezogene Dienstleistungen
- Tourismus
- Transport und Logistik
- produktbezogene Dienstleistungen
- elektronische Medien, Multimedia, Tele- kommunikation, Datenverarbeitung.

Von diesen Bereichen dürften tatsächlich neue Beschäftigungsimpulse kommen. Ob diese aber im großen Umfang zu einer dauer- haften und qualifizierten Beschäftigung füh- ren und dies per se einhergeht mit einem Ausbildungsschub, kann bezweifelt werden.

These 2: Struktureller Wandel erfordert neue Ausbildungsberufe.

Bei der Schaffung von Ausbildungsberufen in neuen Beschäftigungsbereichen gibt es erhebliche Probleme: Ausbildungsberufe set- zen Betriebe voraus, die ausbilden wollen, sowie zuständige Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, die in diesem jeweiligen Wirt- schaftssektor präsent sind und Ausbildungs- berufe für ihren Bereich fordern. Beide Vor- aussetzungen sind in neuen Beschäftigungs- feldern traditionell nicht gegeben. Bestehen- de Berufe – auch im Metall- und Elektrobe- reich – müssen sich zu Dienstleistungsberu- fen wandeln. Ein typisches Beispiel für den Wandel der Anforderungen betrifft – bedingt durch die Privatisierung der Telekom – den Ausbildungsberuf Kommunikationselektroni- ker/-in. So wurden bisher Anträge auf fernmeldetechnische Leistungen etc. von Be- amten des mittleren fernmeldetechnischen Dienstes bearbeitet. Im Widerspruch zum Namen war diese Beamtenlaufbahn eine Ver- waltungslaufbahn – technische Kenntnisse waren für diese Laufbahn nicht notwendig. Kunden- und Gewinnorientierung heißt aber, daß die Gesprächspartner der Kunden – als die Firmenpartner – auch fachlich kompetent argumentieren und verkaufen können müs-

sen. Insofern ist es notwendig, Kundenberatung und kaufmännische Qualifikationen in die Ausbildung aufzunehmen.

Dieses Beispiel zeigt die Richtung für viele bestehende gewerblich-technische Berufe:

- Erweiterung der Dienstleistungsfunktionen: Kundenorientierung, Vertriebsorientierung, Beratungsorientierung,
- Ganzheitlichkeit der Dienstleistung (Überschreitung traditioneller Berufsgrenzen),
- Zurücknehmen der Qualifikationen zur Herstellung von Teilen, das Anfertigen von Baugruppen etc.

These 3: Die Intentionen der 1987 neugeordneten Metall- und Elektroberufe müssen erst noch realisiert werden – auch durch Novellierung der Ausbildungsvorschriften.

1987 wurden die Ausbildungsordnungen für die industriellen Metall- und Elektroberufe erlassen. Die wesentliche Innovation war der Qualifikationsbegriff. Die Ausbildung sollte so gestaltet werden, daß der Auszubildende zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt wird, die selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt. Gleichzeitig sollte damit eine Abkehr von der traditionellen Kenntnis- und Fertigkeitsvermittlung verbunden sein.

Bisherige Erfahrungen zeigen, daß dieser Punkt in vielen Betrieben und Ausbildungsstätten im betrieblichen Ausbildungsalltag erst noch realisiert werden muß. Gleiches gilt für die Berufsschule. Sie darf nicht nur Kenntnisse vermitteln, sondern sollte in einem handlungsorientierten Unterricht ebenfalls Projekte durchführen. In diesen Projekten können dann die für die Planung notwendigen Kenntnisse erarbeitet und eine Planung durchgeführt werden.

In den Zwischen- und Abschlußprüfungen muß die Qualität von Planung bewertet, nicht etwa nur Kenntnisse abgefragt werden.

Damit die oben skizzierten Vorstellungen tatsächlich umgesetzt werden können, ist eine Novellierung der Ausbildungsvorschriften notwendig:

- Der Ausbildungsrahmenplan ist nicht mehr fertigkeitenorientiert zu formulieren. Es müßten stärker komplexe Ausbildungssituationen beschrieben werden, in denen jeweils die Planungsnotwendigkeit deutlich wird.

- Gleichzeitig muß ein anderes Grundbildungsverständnis entwickelt werden. Die bisherigen Grundbildungsinhalte beziehen sich sehr stark auf Fertigkeiten und Kenntnisse einfacherer Art. Komplexere Zusammenhänge sind immer erst in der Fachbildung angesprochen.

- Eine wesentliche Innovation wäre die qualifikationsorientierte Gestaltung auch der schulischen Rahmenlehrpläne sowie der Prüfungsanforderungen.

These 4: Bildungsexpansion erfordert neue Bildungsgänge.

Die Abiturientenquote hat sich seit 1969 vervielfacht. Sie wird vermutlich auf einen Wert von bis zu 40 Prozent ansteigen, wie er heute schon in großstädtischen Regionen erreicht wird.

Die Ausbildungsverträge mit Abiturienten werden unterschiedlich ausgestaltet:

- Betriebe bilden Abiturienten in aller Regel in verkürzter Zeit in einem anerkannten Ausbildungsberuf aus.

- Betriebe vermitteln Zusatzqualifikationen, die bisher oftmals nur betrieblich zertifiziert werden. In manchen Fällen sind diese Zusatzqualifikationen kammerrechtlich einschließlich Kammerprüfung geregelt.

- Viele Berufsschulen bilden „Abiturientenklassen“ mit einem erhöhten berufsspezifischen Theorieanteil oder mit Zusatzangeboten wie Fremdsprachen.

- Betriebe vermitteln eine Qualifikation, die zu bundes- oder kammerrechtlichen Fortbildungsabschlüssen führen.

- Die Abiturientenausbildung in Verbindung mit einer Berufsakademie führt zu einem landesrechtlich anerkannten Abschluß. Zugangsbefugnis für die Berufsakademie ist dabei ein abgeschlossener Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb.

In letzter Zeit werden Ausbildungsmodelle diskutiert, die zu einer Verknüpfung von Berufsausbildung (ggf. Weiterbildung) und Fachhochschulstudium führen.

Etwa zwei Drittel der Ausbildungsverhältnisse von Abiturienten sind in kaufmännischen und verwaltenden Berufen. Kennzeichnend für alle Abiturientenausbildungsgänge ist, daß neben einem Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf keine bundeseinheitlichen Abschlüsse erreicht werden – oftmals sind die Zusatzqualifikationen nur betriebsspezifisch. Diese Abschlüsse bleiben im wesentlichen auch der sozialpartnerschaftlichen Mitbestimmung entzogen.

Dieses Wirrwarr an Abschlüssen kann nicht die Alternative zu einem Studium sein. Die Kombination Abitur und Studium verspricht immer noch einen hohen Status in Beruf und Gesellschaft. Es wäre wünschenswert, wenn in den oberen Etagen des Beschäftigungssystems Akademiker beschäftigt sind, die während ihres Bildungsganges auch berufliche Praxis kennengelernt haben. Dies wäre insbesondere wünschenswert für Lehrer, die sonst das Arbeitsleben, für das sie ihre Schüler vorbereiten, nur aus der Schul- und Hochschulsicht kennengelernt haben.

Es sollten bundeseinheitliche Ausbildungsgänge im dualen System für Abiturienten angestrebt werden – als Alternative zum oder in Kombination mit einem Studium. Ausbildung in Kombination mit einem Studium wird dann besonders sinnvoll und attraktiv, wenn das Studium auf diese besondere Vorbildung Rücksicht nimmt und verkürzt werden kann. Die Berufsakademie wäre dabei eine ideale Verbindung von dualer Ausbildung und Studienanteilen. Sie müßte – unter Mitbestimmung der Sozialpartner – bundeseinheitlich geregelt werden, der Abschluß in das System der Hochschulabschlüsse eingefügt werden sowie dem neuen „Berufsbefähigungsabschluß“ der Universitäten und dem Fachhochschulabschluß gleichgestellt werden.

Die Alternative zu dualen Ausbildungsgängen für Abiturienten ist die Verbesserung der Studienchancen für Absolventen des dualen Systems, z. B. Ausgestaltung der dualen Ausbildung mit einer Studienberechtigung. Die Fachhochschule müßte wieder der Fortbildung der Facharbeiter dienen. Damit könnte die ehemals erfolgreiche Karrierestruktur für Facharbeiter – Richtung Ingenieurschule – wieder etabliert werden.

Forum 4

Berufliche Entwicklung durch Weiterbildung – Fortbildungsberufe* und Alternativen

Heinrich Tillmann

In Zeiten vermehrter Unsicherheit und verschärften Wettbewerbs ist eine tragfähige individuelle Qualifikation notwendiger denn je. Forum 4 rückt deshalb die individuelle berufliche Entwicklung durch Weiterbildung in den Mittelpunkt. Wir konzentrieren uns dabei auf die Handlungsmöglichkeiten des Bundes.

These 1: Individueller und betrieblicher Qualifikationsbedarf sind zwei Seiten derselben Medaille; beide Interessenlagen haben ihr Eigengewicht und müssen miteinander ausgehandelt werden.

Der Betrieb ist auf qualifizierte und leistungsbereite Mitarbeiter angewiesen, deren Grundqualifikation er i. d. R. „einkauft“; die eigene betriebliche Weiterbildung ist eher auf kurzfristige unternehmensspezifische Anforderungen gerichtet.

Der einzelne Erwerbstätige plant dagegen seine Weiterbildungsinitiativen und -investitionen mit Blick auf sein gesamtes Berufsleben – d. h. betriebsunabhängig. Seine Qua-

* Mit dem Begriff Fortbildungsberufe sind Weiterbildungsberufe auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes gemeint, das den Begriff Fortbildung benutzt.

lifikationsausstattung muß langfristig tragfähig sein. Betrieblich erworbene Qualifikationen sollten sich auch bei Betriebs- und Berufswechseln im Arbeits- und Weiterbildungsmarkt „verkaufen“ lassen. Dies betrifft insbesondere auch diejenigen, die aus unterschiedlichen Gründen zeitweise aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden (müssen), z. B. Frauen während oder nach der Familienphase. In der Wahrnehmung seiner Interessen ist der einzelne weitgehend auf außerbetriebliche Angebote des Weiterbildungsmarkts angewiesen.

Berufliche Entwicklung heißt in den meisten Fällen nicht „Aufstieg“ zu höheren hierarchischen Positionen, wie es der übliche, aber mißverständliche Begriff „Aufstiegsfortbildung“ suggeriert, sondern viel häufiger Entwicklung zu größerer Selbständigkeit, zu breiteren, komplexeren Arbeitsaufgaben und größeren Verantwortungsbereichen, zur kompetenten Kooperation mit anderen Berufsfeldern, zur temporären Leitung von Teams etc. Auch der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, die Aufstiegsfortbildung arbeitsloser Akademiker, die gezielte Nutzung der beruflichen Erfahrung älterer Arbeitnehmer etc. muß hier im Blick behalten werden.

Daß der einzelne gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel nicht ohne Weiterbildung bewältigen kann, scheint mittlerweile eine Selbstverständlichkeit zu sein; berufliche Entwicklung und Arbeitsplatzsicherheit sind ohne Weiterbildung nicht denkbar (wenn auch keineswegs garantiert). Die Leistungsfähigkeit der Weiterbildung trägt diesen Anforderungen aber nach wie vor nicht genügend Rechnung:

These 2: Der Weiterbildungsmarkt ist keineswegs „kundenfreundlich“ organisiert, wie man dies in der „Dienstleistungsgesellschaft“ fordern müßte.

Er ist unübersichtlich; die Qualität und Wertbarkeit der Angebote ist für den Nach-

frager schwer erkennbar und nicht gesichert; der einzelne kann häufig nicht abschätzen, wie er seine Investition in die eigene Weiterbildung anlegen sollte. Die Weiterbildungssituation nach der Wende hat dafür viele Anschauungsbeispiele geliefert.

These 3: Die meisten Erwerbstätigen haben nach eigenem Urteil ihre aktuell benötigten Qualifikationen durch Weiterbildung erworben; gleichzeitig aber kritisieren sie an ihren Arbeitsbedingungen vor allem die unzureichenden Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten; sie benötigen Weiterbildungsabschlüsse.

Diese Frage spielt für die Attraktivität von Branchen im Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs eine wichtige Rolle. Diese Situation trifft alle Erwerbstätigen, die das duale System durchlaufen haben und nun zunächst eine berufliche Tätigkeit aufnehmen und in ihrem Privatleben eine neue Basis finden wollen. Aus gesellschafts-, bildungs- und wirtschaftspolitischen Gründen sollten sie dies auch ohne Nachteile für spätere Entwicklungschancen tun können. Dafür fehlt diesen Erwerbstätigen aber eine verlässliche Systemstruktur.

These 4: Die Bundesrepublik ist trotz beträchtlicher Weiterbildungsaufwendungen immer noch eine „Ausbildungsgesellschaft“.

Die für das Berufsleben entscheidenden Berechtigungen werden i. d. R. durch Ausbildungsabschlüsse erworben; hier verpaßte Chancen sind später nur schwer zu korrigieren. Die Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems ist an entscheidenden Stellen völlig unzureichend. Die Überfüllung der Hochschulen ist ein Indiz für diese Situation. Es fehlt ein System von Fortbildungsberufen, in dem der einzelne den Erwerb grundlegender Qualifikationen auch für spätere Phasen des Berufslebens systematisch planen und schrittweise realisieren kann. Damit fehlt eine wesentliche Basis für die Vielfalt der ca.

30 000 Erwerbsberufe und für individuelle Lebensgestaltungskonzepte in der Erwerbsbevölkerung.

These 5: Zentrale Qualifikationsanforderungen an ein modernes Weiterbildungssystem muß zentralen Qualifikationsanforderungen wie dem Erwerb von Handlungskompetenz und Schlüsselqualifikationen gewachsen sein.

Die Arbeiten des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, die Vorhaben des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie „Produktion 2000“ und „Dienstleistung 2000 plus“ und auch eine genauere Wertung der öffentlichen Diskussion über „neue Berufe“ bzw. „Zukunftsberufe“ zeigen, daß es für Fachkräfte vor allem um höhere Beweglichkeit, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, größere Selbständigkeit und Verantwortungsfähigkeit geht, kurz: um den Erwerb von Handlungskompetenz und Schlüsselqualifikationen in der Weiterbildung. Gleichzeitig ist in allen Bereichen ein leistungsstärkeres mittleres Management erforderlich, das sich als kooperative Funktion und nicht als weisungsbefugte Position versteht.

Standortsicherung erfordert lernende Unternehmen und Organisationen der Wirtschaft, die durch Abbau formaler Hierarchie (lean production / management / administration), durch Aufbau dezentraler und vernetzter Verantwortungszentren (Gruppenarbeit, Profitcenter, outsourcing etc.), durch zwischenbetriebliche Kooperation (logistische Netze, virtuelle Unternehmen etc.), durch Ausbau der Dienstleistungsfähigkeit bzw. outsourcing von Dienstleistungen und verbesserte Informationssysteme marktnäher, beweglicher, effizienter und damit wettbewerbsfähiger zu werden versuchen.

Auch der öffentliche Bereich wird unter dem zunehmenden Kostendruck durch Privatisierung und Neuordnung der Verwaltungen in

diese Entwicklungen einbezogen. Erwerbstätige, die diesen Veränderungen nicht ausgeliefert sein, sondern an ihnen gestaltend mitwirken wollen, brauchen dafür eine tragfähige Qualifikationsbasis durch Weiterbildung, die stärker als bisher auf Handlungskompetenz gerichtet und weniger als bisher an starren arbeitsteiligen und hierarchischen Strukturen orientiert ist. Ausbildung und traditionelle Fortbildung reichen hierfür nicht aus.

These 6: Der Bund kann mit seinen Möglichkeiten und Instrumenten die berufliche Weiterbildung des einzelnen wirksam unterstützen.

1969 hat der Gesetzgeber mit dem Berufsbildungsgesetz und dem Arbeitsförderungs-gesetz die Grundlage für Fortbildungsregelungen und für eine Förderung der Weiterbildung nach entsprechenden Kriterien geschaffen. Mittlerweile haben die zuständigen Stellen, vor allem die Kammern, ca. 2 500 regionale Fortbildungsregelungen erlassen. Der Bund hat nach dem Gesetz die Möglichkeit, diese Regelungen durch Fortbildungsordnungen bundesweit und überschaubar zu vereinheitlichen und damit Fortbildungsberufe zu schaffen. Hier ist noch viel zu tun. Derzeit wird im BIBB unter anderem an der Neuordnung der Fortbildung zum Industriemeister/ zur Industriemeisterin Metall gearbeitet; die Neuordnung der kaufmännischen Weiterbildung für Fachwirte/-innen und Fachkaufleute steht für die nächste Zeit an.

Für die Förderung der individuellen beruflichen Entwicklung aus Steuermitteln hat der Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie in diesem Jahr das „Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz“ (verkürzt auch als „Meister-BAföG“ bezeichnet) erlassen. Diese Förderung ist wegen der allgemein knappen Mittel daran gebunden, daß die zu fördernde Weiterbildung auf eine öffentlich-rechtliche Prüfung vorbereiten und mindestens ein Volumen von 400 Stunden haben muß. Damit sind wesentliche Rahmenbedingungen für einen systematischen

Ausbau des Weiterbildungssystems auf Bundesebene gesetzt.

Fortbildungsberufe auf der Basis des BBiG können dem einzelnen Zugänge zu den notwendigen – und staatlich geförderten – Qualifizierungsmöglichkeiten, zu den Möglichkeiten der Anerkennung im Bildungs- und Beschäftigungssystem und den damit verbundenen sozialrechtlichen Absicherungen eröffnen. Dazu ist der systematische Aufbau eines eigenständigen Systems von Fortbildungsberufen erforderlich.

Die Arbeitskreise des Forums 4 (der 3. Arbeitskreis wird zusammen mit Forum 10 durchgeführt und ist dort beschrieben) befassten sich mit den konkreten Gestaltungsfragen beruflicher Weiterbildung:

- Weiterbildungsgänge und Prüfungsregelungen durch Fortbildungsordnungen sollten so gestaltet werden, daß der Erwerb beruflicher Handlungskompetenz und funktions-spezifischer Schlüsselqualifikationen im Mittelpunkt steht.
- Mit Fortbildungsberufen sollte die direkte Hochschulzugangsberechtigung verbunden sein; die Hochschulen sollten sich ebenfalls eine duale Qualifizierungsstruktur geben.
- Um im Weiterbildungssystem Stabilität und Transparenz durch Fortbildungsberufe mit der erforderlichen Differenzierung und Anpassungsfähigkeit zu verbinden, wie dies für eine dynamische Wirtschaft erforderlich ist, sollte verstärkt auf nicht staatlich geregelte modulare Qualifizierungs- und Zertifikats-systeme gesetzt werden, die sich mit staatlich geregelten Fortbildungsberufen wechselseitig ergänzen.

Bei der Gestaltung des deutschen Weiterbildungssystems ist es nützlich, einen Blick auf die Systeme und Erfahrungen der Partnerstaaten in der Europäischen Union zu werfen, um von ihnen zu lernen, aber auch um dort die Anerkennung der deutschen Fortbildungsberufe zu sichern. Zur Zeit werden in der EU z. B. nur Fortbildungsberufe mit einem Qualifikationsvolumen von mindestens 1 000 Stunden adäquat anerkannt.

Innovationen und Qualifizierungsstrategien für das Handwerk

Klaus Albert, Klaus Hahne

Das Handwerk, häufig als „Ausbilder der Nation“ bezeichnet, ist für das duale System der Berufsbildung gerade in Krisenzeiten von besonderer Bedeutung. Stärker als Industrie- und Dienstleistungsberufe scheint es konjunkturbedingte Schwankungen in der Ausbildungsbereitschaft kompensieren zu können. Allerdings ist die Qualität der Ausbildung im Handwerk sehr heterogen, sie hängt stark von der Berufsrichtung und von der individuellen Ausbildungskultur des Einzelbetriebs ab.

Es gibt eine Reihe struktureller Momente im Handwerk, die Einfluß auf die Qualität der Ausbildung haben; die wichtigsten Einflußfaktoren – hier als **Thesen** zusammengefaßt – sind:

- Die wesentliche Lernform ist die zunehmende Mitarbeit der Lehrlinge an den Aufträgen des Betriebes, d. h. das auftragsorientierte Lernen.
- Die wichtigsten Methoden handwerklicher Qualifikationsvermittlung sind die Zwei- und die Vierstufenmethode.
- Die Zahl hauptamtlicher Ausbilder im Handwerk ist sehr gering; in vielen Handwerksbetrieben ist der Geselle der „faktische Ausbilder“.
- Die inhaltliche Kooperation der Lernorte im Handwerk ist schwierig; oft sind in einer Berufsschulklasse so viele betriebliche „Partner“ wie Schüler der Klasse.
- Die zunehmende Spezialisierung der handwerklichen Klein- und Mittelbetriebe macht es schwer, das ganze Spektrum des Berufsbildes abzudecken. Ausbildungsverbände, die diese Schwierigkeit mildern könnten, werden kaum gebildet.

- In der Praxis dient die überbetriebliche Lehrgangsunterweisung häufig nur der Vorbereitung auf die praktische Prüfung. Die Funktionen der „Verlängerung der betrieblichen Werkbank“ und der berufsbezogenen Einführung in die neuen Technologien treten demgegenüber etwas zurück.

- Die zu bearbeitenden Aufträge ergeben sich aus betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten, nicht nach einer fachsystematischen bzw. lernsystematischen Gliederung.
- Die meisten Betriebe haben keinen betrieblichen Ausbildungsplan.

Innovationen in der Berufsbildung des Handwerks müssen folgende Besonderheiten aufgreifen und zur Stärkung handwerklicher Berufsbildung nutzen:

- Kundennähe und Auftragsorientierung der Ausbildung
- Individualität des betrieblichen Ausbildungsgeschehens
- Integration der Ausbildung in den Arbeitsprozeß durch Mitarbeit im „Ernstfall“.

Diese Kernelemente handwerklicher Ausbildung können sich positiv auf die Qualität der Ausbildung auswirken, wenn sie als Lernprozeß geplant und gestaltet sind. Die handwerkliche Ausbildung scheint eher für Kontinuität, weniger für Innovation zu stehen. Berufspädagogische Neuerungen aus Industrie und Dienstleistungsbereichen, die sich vor allem in der Ablösung bzw. Erweiterung des früher dominierenden Lehrgangsmodells durch die Projekt- und Leittextmethode, durch dezentrale, handlungs- und lernerzentrierte Lehr-/Lernformen ausdrücken, fanden kaum Eingang in die handwerkliche Ausbildung.

Trotzdem konnte das Handwerk mit einem gewissen Recht auf seine traditionell arbeitsbezogene „dezentrale“ Ausbildung hinweisen. Die Ausbildung vollzog sich durch zunehmende Mitwirkung der Auszubildenden bei der Bearbeitung der Kundenaufträge, so daß die neuen „Leitbegriffe“ wie „Auftrags-

orientierung“ oder „Kundenorientierung“ für das Handwerk scheinbar keine prinzipiellen Neuerungen darstellen.

Das Selbstverständnis des Handwerks und seine Ausbildungsrealität lassen aber Unterschiede erkennen: Die im Handwerk dominierende Lernform der zunehmenden Mitwirkung im Kundenauftrag hat ihren Schwerpunkt in der Phase der Auftragsdurchführung. Hier entwickelt sich der Auszubildende von der Zuarbeit für den Gesellen hin bis zur selbständigen Durchführung bestimmter Teilarbeiten. Die wichtigen Phasen der Akquisition, der Planung und der Auswertung von Aufträgen werden dagegen in ihren Lernpotentialen kaum genutzt. Die Ganzheitlichkeit des auftragsorientierten Lernens wird somit noch ungenügend realisiert.

Das Methodenrepertoire der handwerklichen Ausbildung ist nach Untersuchungen über die Realität der Ausbildung aus Lernersicht recht eingeschränkt: Es dominiert nach wie vor die eher ausbilderzentrierte Zweistufenmethode (Vormachen – Nachmachen) neben dem auftragsbezogenen Lernen, welches von den Auszubildenden sehr positiv eingeschätzt wird.

Hier hat das Bundesinstitut für Berufsbildung neue methodische Konzepte zur Stützung und Strukturierung des kunden- und auftragsorientierten Lernens entwickelt, die zu einer ganzheitlichen beruflichen Handlungskompetenz beitragen können.

Die Zukunft des Handwerks ist vom technologischen und gesellschaftlichen Wandel und den Veränderungen des Marktes bestimmt, die tiefgreifende Auswirkungen auf die Arbeit und damit die Aus- und Weiterbildung haben. Die Veränderung des Marktes, die im industriellen Bereich als ein Wandel „vom Verkäufermarkt zum Käufermarkt“ charakterisiert wird, hat auch im handwerklichen Bereich ihre Wirkung. Auch wenn das Handwerk sich schon immer durch individuelle Problemlösungen auszeichnete, wird dieser

Trend noch stärker werden. Der Käufer wird anspruchsvoller, verlangt niedrigere Preise, höhere Qualität, kundenfreundlichere Abwicklung des Auftrags usw. So verlangt er nicht nur individuelle, sondern auch gewerkeübergreifende, ganzheitliche Lösungen komplexer Probleme und damit Kooperation und Kommunikation. Man kann diesen Trend durch eine umfassende Dienstleistungsorientierung kennzeichnen.

Für eine zukunftsorientierte handwerkliche Aus- und Weiterbildung bedeutet das: Die bisher dominierende, fachsystematisch orientierte Anpassung an neue Technologien muß ergänzt werden durch sozialkommunikative Fähigkeiten der Kundenberatung, um Kompetenzen des Auftragsmanagements, des Betriebsmarketings u. a. m.

Die künftigen Meister und Gesellen müssen lernen, wie man Aufträge mit dem Kunden gestaltet und wie man mit zukünftigen Handlungsanforderungen sachgerecht umgeht. Es geht also darum, die sozialkommunikativen Aspekte der Auftragsgestaltung einzubeziehen, Strukturen und Gesamtzusammenhänge zu erfassen und zu gestalten und Prozesse des Auftragsmanagements zu initiieren, steuern und gestalten zu lernen.

Dann werden die Beteiligten – Handwerker und Kunden – mit ihren Fähigkeiten und ihrem Gestaltungswillen zu Subjekten des Geschehens und nicht zu angepaßten Objekten technischer Entwicklungen, wechselnder Markttrends oder neuer Organisationsmethoden.

Auch im Handwerk haben daher Konzepte einer ganzheitlichen Berufsbildung zentrale Bedeutung. Ganzheitlich heißt, daß Persönlichkeitsentwicklung und berufliche Handlungsfähigkeit gleichermaßen zu berücksichtigen sind. Das inhaltlich-fachliche Lernen mit dem Ziel der Fachkompetenz wird jeweils ergänzt werden müssen durch affektiv-ethisches Lernen (Individualkompetenz), methodisch-problemlösendes Lernen (Methodenkompetenz) und sozialkommunikatives Lernen (Sozialkompetenz).

Der Leitfrage, wie solche multivalenten, innovativen Lernkonzepte an den Lernorten des Handwerks gefördert werden können, wird in zwei Arbeitskreisen nachgegangen.

Innovative Konzepte im Handwerk auf dem Prüfstand

In diesem Arbeitskreis sollen die neuen, zukunftsorientierten Herausforderungen an das Handwerk herausgearbeitet und die Konsequenzen für die Aus- und Weiterbildung diskutiert werden.

Der erste Teil dieses Arbeitskreises steht unter dem Motto „Wandel der Anforderungen im Handwerk“. Es soll geklärt werden, wie sich die Arbeit im Handwerk aufgrund technologischer und soziokultureller Einflüsse gewandelt hat und welche Konsequenzen für die Aus- und Weiterbildung sich daraus ergeben.

Im zweiten Teil wird anhand von Fallbeispielen gezeigt, auf welche Weise man den veränderten Anforderungen im Handwerk gerecht werden kann, welche Orientierungen für ein neues Leitbild für die Aus- und Weiterbildung im Handwerk relevant sind, wie sich die Rolle des Ausbilders dabei ändert und welche Lernkonzepte und Methoden dabei förderlich sind.

Im dritten Teil geht es um Fragen nach den Möglichkeiten und Grenzen medialer Unterstützung des Qualifizierungsprozesses: Welche Medien eignen sich besonders für das Lernen im Handwerk, wie müssen sie vor allem unter Berücksichtigung der Arbeit vor Ort gestaltet sein, und wie „pädagogisch“ sollen bzw. dürfen Medien sein?

Neue Medien und Lernkonzepte für das Handwerk

In diesem Arbeitskreis geht es um die Befähigung zur sozial und ökologisch verträgli-

chen Gestaltung von Arbeit und Technik, die in den neuen Konzepten der Berufsbildung eine zentrale Zielbestimmung darstellt. Für das Handwerk läßt sich diese oberste Zielbestimmung vor allem als Befähigung zur Gestaltung des Kundenauftrags und der handwerklichen Arbeit und Arbeitsprodukte konkretisieren.

Dabei tritt der Gestaltungsbegriff sowohl als berufspädagogisches Prinzip der Befähigung zur Mitgestaltung der eigenen Lern- und Arbeitsprozesse als auch als grundlegende Qualifikation in allen gestaltenden Handwerken in den Vordergrund innovativer Lernkonzepte für das Handwerk.

Da im Handwerk kaum hauptamtliche Ausbilder tätig sind und in vielen Betrieben die faktische Ausbildung von Gesellen geleistet wird, kommt den Medien als Trägern berufspädagogischer Innovationen und neuer Lernkonzepte und als Hilfen für selbständiges Lernen, für Differenzierung und für Individualisierung eine zentrale Bedeutung zu.

Im ersten Teil dieses Arbeitskreises geht es um die Notwendigkeit von berufspädagogischen Innovationen vor dem Hintergrund einer Bestandsaufnahme handwerklicher Ausbildung aus der Sicht der Lernenden.

Der zweite Teil zentriert sich auf die Förderung und Weiterentwicklung des auftragsorientierten Lernens. Hier werden auch konkrete Neuentwicklungen von Leitfäden zum auftragsorientierten Lernen vorgestellt.

Im dritten Teil geht es um zwei zukunftsweisende Lernkonzepte in der Berufsbildung (Handlungsorientierung in Schule und Betrieb und umweltgerechte Gestaltung von Kundenaufträgen).

Der vierte Teil befaßt sich mit den gestaltenden Handwerksberufen. Die Befähigung zur Gestaltung des Lern- und Arbeitsprozesses als berufspädagogische Forderung wird hier verknüpft mit der Befähigung zur Auftrags- und Produktgestaltung.

Multimediales Lernen in der Berufsbildung – Multimedia revolutioniert die Berufsbildung

Gerhard Zimmer, Heinz Holz, Ernst Roß

Visionen multimedialen Lernens

These 1: Multimedia und Telekommunikation werden im kommenden Jahrzehnt die Welt des beruflichen Lehrens und Lernens grundlegend verändern.

Lernmodule und Informationen werden multimedial und interaktiv an jedem vernetzten Computer zeit-, orts- und personenunabhängig und in unbegrenztem Umfang zur Verfügung stehen; mit Simulationen können Entscheidungs- und Handlungsfähigkeiten trainiert werden; anhand virtueller Realitäten können neue Erfahrungswelten für kreatives Denken und Handeln im Beruf erschlossen werden. Noch befinden wir uns in der wenig strukturierten Anfangsphase. Richtungen, Aspekte und Erfolge der zukünftigen Veränderungen sind noch kaum absehbar – Visionen können Konturen sichtbar machen, die für die bewußte Gestaltung der Veränderung sehr wichtig sind.

Generelle Visionen multimedialen Lernens, bezogen auf den gegenwärtigen Entwicklungsstand der Lernsoftware, der pädagogischen Konzepte und der anzulegenden Qualitätskriterien, stehen daher im Mittelpunkt dieses Forums.

Telekommunikation: Neue Chancen für offenes Lernen

These 2: Mit Multimedia und Telekommunikation, also der digitalen Vernetzung der Computer, eröffnen sich völlig neue Perspektiven für das „Open and Distance Learning“.

Traditionell basieren Fernstudium und Fernunterricht in der Wissensvermittlung, der persönlichen Kommunikation und der Lernerfolgskontrolle auf der „Papierform“. Die Lernenden können ihr Lernen zwar räumlich und zeitlich unabhängig gestalten, aber sie müssen dafür detailliert festgelegte Lernziele, Lerninhalte und Lernschritte sowie die Schriftform der Kommunikation in Kauf nehmen. Individuelle Fragen und Lernbedürfnisse können nicht bzw. kaum berücksichtigt werden. Es ist daher kein Wunder, daß Fernunterricht und Fernstudium bislang keine größere Bedeutung erlangen konnten. Nicht nur die Defizite starrer Curricula werden durch interaktive multimediale Präsentationen der Lerninhalte aufgehoben und durch Simulationen erweitert, sondern viel entscheidender ist die Integration unmittelbarer persönlicher Kommunikation, beispielsweise durch e-mail oder Videokonferenz. Darüber können direkte Nachfragen gestellt und Lernbedürfnisse geäußert werden. Tutoren stehen als ständige Ansprechpartner zur Verfügung. So können Lernprozesse viel besser organisiert und effizienter gestaltet werden.

Weiterreichende Veränderungen sind jedoch in der Bildungskultur, der Kultur des Lehrens und Lernens, zu erwarten:

1. Da die „Computerform“ des Fernlernens und Fernstudiums viel besser am Arbeitsplatz oder in seiner Nähe stattfinden kann, wird sich das Lehren und Lernen in Beraten und Lernen verwandeln; die oft beklagten Probleme des Transfers des Gelernten in konkrete Anwendungen verschwinden, Experten können unmittelbar dazu befragt werden.
2. In wachsendem Umfang können Bestandteile von Erwerbsarbeit in das Telelernen integriert werden, was die Wege in qualifizierte Erwerbsarbeit – beispielsweise in ländlichen Regionen oder für Berufsrückkehrerinnen – erheblich erleichtert.
3. Für die Produktion multimedialer und interaktiver Lerneinheiten wie für das telekommunikative und telekooperative Lehren und Lernen werden sich neue didaktische und

pädagogische Qualifikationen sowohl für die Teletutoren wie für das Schreiben multimedialer und interaktiver Lernmodule herausbilden müssen.

Entwicklung multimedialer Lernarrangements: Didaktisches Design und Evaluation

These 3: Multimediale Lernarrangements sind bewußte Anordnungen von Lernhandlungen in kooperativen Bezügen, die durch multimediale Informationen und Lernmaterialien sowie durch Personen, die über Telekommunikation erreichbar sind, unterstützt werden.

Multimediale Lernarrangements können organisatorische Bestandteile umfassender Qualifizierungsprozesse sein, aber auch unmittelbar in Arbeitsprozesse integriert sein. Sie haben den Zweck, den selbstorganisierten Erwerb von Befähigungen für die kooperative und/oder individuelle Bearbeitung von Aufgaben zu unterstützen. Das didaktische Design multimedialer Lernarrangements muß somit vom Paradigma selbstorganisierten Lernens ausgehen.

Fragen des didaktischen Designs multimedialer Lernarrangements und deren Evaluation beziehen sich daher nicht allein auf die Lernsoftware (beispielsweise auf die Benutzeroberfläche und die Präsentation der Lerninhalte), sondern auch auf die Lernarrangements insgesamt. Dies erleichtert die didaktische Entwicklungsarbeit, weil ausgehend von Aufgaben, die Lernarrangements und die informationellen, materiellen und personalen Unterstützungen klar strukturiert werden können. Dafür müssen die Schlüsselaufgaben in Berufen, im näheren Umfeld und berufsfeldübergreifend identifiziert und analysiert werden.

Die zu entwickelnde multimediale Lernsoftware als tragender Bestandteil multimedialer Lernarrangements muß tutorielle Module, Simulationen, Informationsbanken, Visuali-

sierungen, Anwendungen, Telekommunikation und Telekooperation integrieren; und sie muß nicht nur ganz unterschiedlichen Lernvoraussetzungen Rechnung tragen, sondern auch durch die Lernenden und Lehrenden selbst modifiziert und erweitert werden können. Dies hat gravierende Konsequenzen für die Rolle der Lehrenden, weil die Lernenden sich zunehmend von ihnen emanzipieren werden. Die Lehrenden werden ihre neue Rolle in der Moderation und Beratung der Lernenden finden. Multimediale Lernsoftware ist nicht nur ein weiteres Medium neben anderen, sondern wird zukünftig das wichtigste Medium des Lernens überhaupt werden. Und damit dies nicht zu isolierten individuellen Lernprozessen führt, die sich zunehmend von den Aufgaben entfernen, ist das didaktische Design von Lernarrangements so wichtig.

Mit Multimedia am Arbeitsplatz lernen: Organisation und Effizienz

These 4: Eine neue Chance für die Realisierung arbeitsplatznaher Bildungskonzepte wird mit der Nutzung multimedialer Entwicklungen für Qualifizierungsprozesse eröffnet.

Ein langfristig und kontinuierlich angelegtes Strukturelement in der über 20jährigen Modellversuchsgeschichte bezieht sich auf die „Entwicklung didaktisch-methodischer Konzepte, die auf den selbständigen Facharbeiter und seine Weiterentwicklung abzielen“.

Bereits in mehreren Modellversuchsprogrammen wurde die Bedeutung des Lernortes Arbeitsplatz und darauf bezogener Lernkonzepte thematisiert. Die Revitalisierung des Arbeitsplatzes als Lernort und eine stärkere Verbindung von Lernen und Arbeiten wurde in Modellversuchen dominant.

Diese Ansätze bilden zugleich eine Brücke zu selbstgesteuerten und autonomen Lernprozessen im Rahmen arbeitsplatzorientierter Aus- und Weiterbildung in modernen Ar-

beitsorganisationen. Eine neue Chance für die Realisierung arbeitsplatznaher Bildungskonzepte wird mit der Nutzung multimedialer Entwicklungen für Qualifizierungsprozesse eröffnet. Eine Renaissance betrieblicher Pädagogik, die sich auf den Arbeitsplatz konzentriert, gibt einen guten Nährboden für den Einsatz von Multimedia.

Vielversprechend und effizient erscheinen Ansätze, die den Facharbeiter nicht nur als Konsumenten und Nutzer multimedialer Qualifizierungsprogramme sehen. Entscheidend ist vielmehr eine Orientierung, die zu einer multimedial gestützten Kommunikation und Gestaltungskompetenz hinführt. Es geht darum, mit Hilfe multimedialer Gestaltungswerkzeuge die Arbeit besser und effizienter zu organisieren.

Sprachenlernen mit Multimedia: Einsatzfelder und Lernerfolge

These 5: Fremdsprachenkenntnisse werden angesichts des Zusammenwachsens Europas, des gemeinsamen europäischen Marktes, internationaler, teilweise weltweiter Verflechtungen und Beziehungen vieler Unternehmen auch im beruflichen Kontext von Facharbeitern und Fachangestellten immer wichtiger.

Über die Notwendigkeit der Vermittlung von Fremdsprachenkompetenzen im Rahmen der beruflichen Bildung herrscht daher grundsätzlich Konsens, auch wenn die Diskussion um Einbindung und Lernort differenziert geführt wird, konkrete Ansätze bisher dünn gesät sind und die Bewältigung des Problems noch zahlreiche Fragen aufwirft.

Ein Ansatzpunkt zur Förderung und Verbesserung des Lernens von Fremdsprachen vor allem in der betrieblichen Bildungsarbeit kann in der Nutzung computergestützter und multimedialer Lernmedien liegen. Für die Nutzung moderner Medien im Fremdsprachenbereich haben sich die Bezeichnungen

CALL (Computer Assisted Language Learning) und TELL (Technology Enhanced Language Learning) eingebürgert. Diese beiden Bezeichnungen stehen aber auch für zwei „Philosophien“ des computergestützten Fremdsprachenlernens:

- CALL bezieht sich mehr auf die Nutzung von fertigen Programmen wie Vokabeltrainer, Lückentextprogramme, Lese- und Sprechübungen in der methodischen Ausprägung von „Drill and Practice“ oder tutoriellen Programmen.
- Dagegen stellt TELL die Nutzung authentischer Quellen, die auf elektronischen Datenträgern oder online zur Verfügung stehen, in den Vordergrund. Zu diesen Quellen gehören fremdsprachliche Zeitungen und Zeitschriften, Ton- und Filmdokumente. Ein weiterer Aspekt des TELL ist die Nutzung von Telekommunikationskanälen.

Angesichts der Entwicklung des computerunterstützten Lernens allgemein und der zunehmenden Verbreitung und Akzeptanz der neuen Lernmedien stellt sich die Frage, welchen Entwicklungsstand CALL und TELL erreicht haben, wie exemplarische Anwendungsfälle aussehen, wie die neuen Technologien an unterschiedlichen Lernorten und für unterschiedliche Zielsetzungen genutzt werden können und welche spezifischen Vorteile computerunterstütztes Fremdsprachenlernen im beruflichen Kontext aufweist.

Forum 7

Innovative Berufsbildungskonzepte und Personalqualifizierung

Kathrin Hensge, Eva Hoge

In neuen Unternehmenskonzepten wird versucht, Produktpolitik, Technikeinsatz, Neustrukturierung von Betriebs- und Arbeitsorganisation und die Entwicklung des Qualifizierungspotentials der Mitarbeiter strategisch

miteinander zu verknüpfen. Diese ganzheitlichen Rationalisierungsmuster haben weitreichende Konsequenzen für die Gestaltung von Aus- und Weiterbildungsprozessen, betrieblicher Personalentwicklung und beruflicher Karrieren. In **drei Arbeitskreisen** widmet sich das Forum den damit verbundenen Herausforderungen für die Berufsbildungspraxis und -forschung.

Lernen im Prozeß der Arbeit

In den Betrieben werden Aufgabenzuschnitte erweitert und dezentrale Organisationsformen verstärkt. Neben Chancen für eine ganzheitliche Arbeit zeigen sich aber auch erhöhte Belastungsfaktoren und neue Kontrollformen. Mit dem technologischen und arbeitsorganisatorischen Wandel geht eine grundlegende Veränderung der Qualifikationsanforderungen einher. Dienstleistungstätigkeiten

und Abstraktheit nehmen zu, Qualifikationen erfahren eine Erweiterung und Aufwertung. Sie sind durch erhöhte kognitive und kommunikative Ansprüche, durch verstärkte berufsübergreifende, methodische und soziale Anteile gekennzeichnet.

Moderne Qualifizierungs- und Berufsbildungskonzepte stehen in diesem Kontext. Lernbereitschaft und Lernfähigkeit einzelner und sozialer Gruppen werden unerlässlich und sind von strategischer Bedeutung, um Qualitätssicherung, kontinuierliche Verbesserungsprozesse und Produktinnovationen zu bewirken. Die Metapher vom „lernenden Unternehmen“ ist Ausdruck dieses Wandels.

Ansätze und Konzepte einer arbeitsplatzbezogenen Aus- und Weiterbildung haben in diesem Zusammenhang in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Neue Formen und Prozesse des Lernens finden in Unternehmen und Bildungseinrichtungen zunehmende Verbreitung. Lernformen wie „selbstorganisier-

tes“, „strategisches“ und „dezentrales Lernen“ sind Ausdruck davon. Die hiermit einhergehende Differenzierung der Berufsbildung zeigt sich in neuen Lernorten, der Zunahme außer- und überbetrieblicher Bildungsträger sowie weiterentwickelten Formen der Lernortkooperation.

Ausgewählte Konzepte zur beruflichen Qualifizierung

Personalqualifizierung

Die neuen Unternehmenskonzepte verändern Rolle, Funktion und Anforderungsprofil der Ausbilder und Ausbilderinnen. Es gilt, moderne Formen der Personalqualifizierung zu entwickeln und zu erproben. Gefragt sind Ausbilder, die nicht nur Fachwissen vermitteln, sondern auch selbständiges Denken und Handeln, Problemlösungsfähigkeiten sowie Kooperations- und Kommunikationsfähig-

Anzeige

**Nähe,
Freundschaft,
Zärtlichkeit**

bedeuten Jugendlichen sehr viel beim Erleben ihrer Sexualität. Sie wünschen sich eine vertraute und liebevolle Beziehung zu dem Menschen, mit dem sie Sexualität teilen wollen.

Hier reicht es nicht aus, nur biologische Fakten zu vermitteln. Es ist vielmehr eine umfassende Sexualaufklärung gefragt, die den Zusammenhang zu Liebe, Partnerschaft und Emotionalität herstellt.

Es ist aber nicht immer leicht, Themen wie Liebe, Beziehung, sexuelles Empfinden und Verhütung in der Arbeit mit Jugendlichen offen anzusprechen.

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung bietet Unterstützung an und hält Materialien für unterschiedliche Zielgruppen, Informationen zu Fortbildungsmöglichkeiten, sozialwissenschaftliche Hintergrunddaten sowie Expertisen zu verschiedenen sexualpädagogischen Fragestellungen bereit. Welche Medien zur Sexualaufklärung kostenlos bei der BZgA erhältlich sind, erfahren Sie in der BZgA-Medienliste. (s. Coupon)

Bitte ausschneiden, aufkleben und abschicken an die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA), 51101 Köln

Bitte schicken Sie mir:

die Medienliste zur Sexualaufklärung der BZgA.

Name und Anschrift: _____

BZgA, 51101 Köln

Eine Anzeige der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.

Projekt PR Bonn

keiten fördern können. Die Vermittlung dieser Qualifikationen verändert das Anforderungsprofil der Lehrenden, indem es neue Akzente im Tätigkeitsspektrum sowohl in der Funktion als auch in der Rolle im Lehr- und Lernprozeß setzt. Im Tätigkeitsspektrum der Lehrenden nehmen Planungs-, Kooperations- und Koordinationsaufgaben zu.

Bei der Entwicklung von neuen Konzepten der Personalqualifizierung wird die Förderung beruflicher Handlungsfähigkeit als richtungweisendes Qualifizierungsziel in den neuen Bildungskonzepten allgemein akzeptiert. Für die Gestaltung neuer Bildungskonzepte können einige **Thesen** herausgestellt werden:

These 1: Vom Verhalten zum Handeln

Personalqualifizierung muß ein neues Verständnis von Lernen umsetzen, das gekennzeichnet ist von der Vorstellung einer aktiven Auseinandersetzung des Lernenden mit dem Lerngegenstand. Dieses Verhältnis kontrastiert zu einem am Verhalten orientierten Lernbegriff, der von einer eher passiven, von außen gelenkten Lernhaltung ausgeht.

These 2: Vom Faktenwissen zum Methodenwissen

Das neue Bildungsverständnis geht davon aus, daß es nicht allein um das Akkumulieren isolierter Fakten, Regeln etc. geht, sondern auch um das Verstehen von Arbeitsprozessen und -strukturen sowie um die Einsicht in funktionale Zusammenhänge.

These 3: Von geschlossenen zu offenen Lernkonzepten

Die neuen Qualifikationen werden nicht im eigentlichen Sinne vermittelt, sondern es geht darum, Situationen zu schaffen, in denen ihre Entfaltung möglich ist. Offene Konzepte eröffnen Handlungs- und Entscheidungsspielräume, die die Entfaltung von Selbständigkeit und Eigenständigkeit fördern.

Vermittlung von Zusatzqualifikationen

Veränderungen in den Qualifizierungsprozessen betreffen nicht nur das an der Ausbildung beteiligte Personal, sondern auch die

Jugendlichen selbst. Sollen berufliche Bildungswege im dualen System für eine große Mehrheit von Jugendlichen weiterhin attraktiv bleiben, dann müssen bereits während der betrieblichen Ausbildungszeit Möglichkeiten aufgezeigt werden, um ihren besonderen Fähigkeiten und Neigungen gerecht zu werden. Über die Gestaltung individueller Lernprogramme hinaus sollte eine Öffnung und strukturelle Differenzierung betrieblicher Bildungswege für leistungsstarke bzw. begabte Auszubildende bereits im Verlauf der Ausbildung zur möglichen Verbesserung innerbetrieblicher Einsatz- und Aufstiegschancen erfolgen.

Dabei bedürfen folgende **Fragestellungen** vorrangig einer Klärung:

- Wie weit kann betriebliche Ausbildung einem besonders befähigten Jugendlichen gerecht werden? Wie werden besondere Begabungen identifiziert? Welche Lernmodelle und Vermittlungskonzepte eignen sich zur Förderung beruflicher Begabungen?
- Welche betrieblichen Rahmenbedingungen begünstigen bzw. behindern die Ausformung fachspezifischer und personenbezogener Fähigkeiten sowie den Erwerb von Zusatzqualifikationen?
- Welcher Grad an Kohärenz besteht zwischen der möglichen Förderpraxis und anderen betrieblichen Zielen – insbesondere der Personal- und Personalentwicklungsplanung?

Perspektiven beruflicher Qualifizierungsprozesse

Im dualen System zeichnen sich Verschiebungen ab: Das Ausbildungsplatzangebot ist merklich zurückgegangen, so daß die Versorgung der Jugendlichen mit genügend Ausbildungsstellen schwierig wird. Von Schulabgängern werden bestimmte Berufe des gewerblich-technischen Bereichs kaum noch nachgefragt. Auch an der zweiten Schwelle gibt es Veränderungen: Die betriebliche Integration der jungen Fachkräfte nach Abschluß ihrer Ausbildung ist deutlich schwieriger geworden, und gerade leistungsstarke Absol-

venten mit Hochschul- oder Fachhochschulreife verlassen in vielen Fällen die Ausbildungsbetriebe, um zu studieren. Für die Berufsbildungsforschung ergeben sich daher eine Reihe von **Fragen**:

- Läßt sich eine grundsätzliche Neubewertung der Qualifizierung im dualen System erkennen?
- Welche Wertschätzung genießt die duale Ausbildung bei den Betrieben?
- Wie werden die Verwertungsmöglichkeiten der im dualen System erworbenen Qualifikationen im Vergleich zu nicht betrieblich erworbenen eingeschätzt?
- Wie bewerten Schulabgänger den Nutzen einer dualen Ausbildung?
- Welche Bereitschaft zeigen leistungsfähige junge Fachkräfte mit Abitur, nach Ausbildungsende im erlernten Beruf bzw. im Ausbildungsbetrieb zu bleiben?
- Was können Betriebe tun, um leistungsfähige Nachwuchskräfte zu fördern?

Ausbilderförderung

Die Ausbilderförderung setzt gegenwärtig besonders auf drei Themen:

Ausbilden im Verbund

Viele kleine und mittlere Betriebe stehen vor dem Problem, den vollen Umfang der Lerninhalte aus den Ausbildungsrahmenlehrplänen nicht abdecken zu können. Diese Betriebe verfügen im allgemeinen aufgrund ihrer speziellen Tätigkeitsfelder auf bestimmten Gebieten der neuen Technologien über ein hohes Qualifikationspotential, dessen Erschließung zur Sicherung einer hohen Ausbildungsqualität genutzt werden könnte.

Als Lösung bietet sich hier der Ausbildungsverbund an. Dabei sind verschiedene Organisations- und Finanzierungsformen denkbar: Auftragsausbildung, Konsortium, Leitbetrieb mit Partnerbetrieben und Ausbildungsverein. Beim Einrichten eines Verbundes ergeben sich für das Ausbildungspersonal grundle-

gende **Fragen**, die einer situations- und verbundspezifischen Klärung bedürfen:

- Welches sind Kriterien für eine geeignete Organisationsform der Ausbildung im Verbund?
- Wie werden die Ausbildungsabschnitte zweckmäßig zwischen den Verbundpartnern aufgeteilt?
- Welchen Nutzen bringt eine Verbundausbildung für den einzelnen Betrieb, und wie hoch sind die Kosten?
- Inwieweit bringt ein Verbund auch eine qualitative Verbesserung der Berufsausbildung?
- Welche Rechtsfragen sind über das BBiG hinaus zu beachten?

Gewaltprävention in der Berufsausbildung

Seit Ende der 80er Jahre nimmt das Thema „Jugend, Fremdenfeindlichkeit und Gewalt“ einen breiten Raum ein. Nicht zuletzt deshalb, weil die Mehrzahl der jungen Menschen, die durch gewalttätige und fremdenfeindliche Handlungen auffallen, sich entweder in der Berufsausbildung befinden oder als Facharbeiter beschäftigt sind. Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen stehen vor der Aufgabe, sich verstärkt mit diesem Problem auseinanderzusetzen.

Für die berufliche Ausbildung ergeben sich daraus vorrangig folgende **Fragen**:

- Welchen Einfluß kann die Berufsausbildung ausüben, um die Bereitschaft zur Gewaltanwendung unter Jugendlichen zu mindern?
- Wie können in der Ausbildung persönlichkeitsbildende, stabilisierende und sozial integrierende Potentiale entwickelt und gefördert werden?
- Kann Jugendlichen, die zu aggressiven und gewalttätigen Verhaltensweisen neigen, durch eine persönlichkeitsorientierte Förderung in der Ausbildung geholfen werden, um zu einer bewußteren und differenzierteren

Wahrnehmung und zu sozialverträglicheren Verhaltensweisen zu finden?

Fremdsprachenlernen

Für Ausbilder werden Konzepte gesucht, mit deren Hilfe Sprachschwierigkeiten der Auszubildenden vermindert und ihre Fähigkeit zum Selbstlernen angeregt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, daß Berufsausbildenden und -ausbilder keine ausgebildeten Sprachdidaktiker sind und deshalb mit einfachen Mitteln die Sprachkompetenz der Lernenden gefördert werden muß.

Die Themen des Forums „Berufsbildungskonzepte und Personalqualifizierung“ sind hier nur schwerpunktmäßig skizziert. Sie sollen auf dem Fachkongreß ausführlich vorgestellt werden; es wird erwartet, daß die Beiträge eingehend diskutiert werden, sich zu den aufgeworfenen Fragestellungen Lösungsansätze abzeichnen und darüber hinaus vielfältige Anregungen zur Fortführung der Problembearbeitungen gegeben werden.

Forum 8

Qualität in der beruflichen Bildung und speziell bei beruflichen Prüfungen

Christel Alt, Wilfried Reisse

Qualitätssicherung war schon immer ein wichtiges Ziel in der beruflichen Bildung, das mit unterschiedlichen Konzepten und Methoden angestrebt wurde. Diese Ansätze haben an Bedeutung gewonnen, seitdem in der Wirtschaft der Qualitätsaspekt in Anbetracht des globalen Wettbewerbs eine zentrale Funktion erhalten hat. Die Thematik wird hier unter zwei Aspekten diskutiert, für die Aus- und Weiterbildung und speziell für die beruflichen Prüfungen.

Beide Bereiche stehen hinsichtlich der Qualitätsthematik in einem komplexen Zusammen-

hang: Prüfungen sind einerseits zwar Komponenten des Gesamtsystems der Aus- und Weiterbildung, andererseits wird ihnen die Funktion eines Instruments der Qualitätskontrolle und -sicherung zugesprochen. Prüfungen selbst müssen Qualitätsanforderungen gerecht werden.

Die hier verwendeten Termini Prüfung und Zertifizierung haben unterschiedliche Bedeutung, je nachdem, ob sie sich auf Organisationen, Prozesse und Qualitätssicherungssysteme in der Aus- und Weiterbildung oder aber auf Personen beziehen. In den beiden Arbeitskreisen werden daher unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt:

Praxisorientierte Prüfungen

Der **Arbeitskreis 8.1 Praxisorientierte Prüfungen** befaßt sich mit Fragen der Qualität und Qualitätssicherung in bezug auf die berufsbezogene Prüfung von Personen. Dabei sind zwei Aspekte wichtig: Prüfungen sind eine wichtige Determinante für die Qualität der beruflichen Bildung, sie müssen selbst aber auch Qualitätskriterien erfüllen, um diese Funktion wahrnehmen zu können. In diesem Arbeitskreis wird nur auf den zweiten Aspekt eingegangen: **Wie kann man die Qualität von Prüfungen und der davon abgeleiteten Zertifikate für die geprüften Personen sichern?**

Dabei wird auf folgende **Thesen** eingegangen:

1. **Leitthese** ist die Annahme, daß Prüfungen dann besonders hohe Qualität haben, wenn sie praxisorientiert sind. Je größer die Praxisnähe der Prüfung, desto mehr sagt das Ergebnis über die berufliche Handlungsfähigkeit des Geprüften aus, desto höher wäre damit auch die Validität als entscheidendes Qualitätskriterium der Prüfung und damit der Verwendungswert des Prüfungszeugnisses. Praxisorientierung bei Prüfungen heißt, Prüfungen

gen so zu gestalten, daß sie in ihrer Aufgabestellung und Durchführung den Arbeitsaufträgen und -handlungen in der betrieblichen Praxis ähnlich sind.

2. Mit der verstärkten Praxisorientierung wird beabsichtigt, die übergreifenden Aspekte sowie die speziellen fachlichen Qualifikationen als Komponenten der beruflichen Handlungskompetenz zu erfassen. Voraussetzung dafür ist ein Konsens über einen Katalog solch übergreifender Qualifikationen („Schlüsselqualifikationen“), wie ihn vergleichbare Industrieländer schon längere Zeit nutzen.

3. Es ist unbestritten, daß soziale Qualifikationen wie „Kooperationsfähigkeit“ heute einen wesentlichen Aspekt beruflicher Handlungsfähigkeit abbilden.

Hier stellt sich besonders die Frage, ob und wie es möglich ist, diesen Aspekt zu erfassen und in beruflichen Zertifikaten auszuweisen. Auch dies könnte Aussagekraft und damit Qualität beruflicher Zertifikate steigern.

4. Von den unterschiedlichen Ansätzen, die Idee der Praxisorientierung in beruflichen Prüfungen zu realisieren, sind besonders die integrierten Prüfungen von Interesse, da hier die herkömmliche Gliederung beruflicher Prüfungen zugunsten einer Orientierung an Arbeitsaufträgen und -abläufen aufgegeben wird. Dabei stellt sich auch die Frage, in welcher Beziehung der eventuell zusätzliche Aufwand (Kriterium „Ökonomie“) zur erhofften Verbesserung (höhere Validität) steht.

5. Da berufliche Zertifikate zunehmend auch in anderen Ländern verwendet werden, sind internationale Aspekte der Qualität berufsbezogener Prüfungen und Zertifikate ebenso zu berücksichtigen. Die Bundesrepublik muß im Rahmen der zunehmenden internationalen Kooperation mit einbeziehen, welche Qualitätsmerkmale für berufliche Prüfungen und Zertifikate in anderen Ländern als wichtig angesehen werden. Ziel ist es einmal, die Verwertbarkeit deutscher beruflicher Qualifikationsnachweise in anderen Ländern zu erreichen, zum anderen den Informationsgehalt ausländischer beruflicher

Zertifikate bei Personalentscheidungen zu nutzen.

6. Auch für einzelne Prüfungsverfahren ist zu untersuchen, wie eine ausreichende Qualität gesichert werden kann, beispielsweise hinsichtlich einzelner Kriterien wie der Auswertungsobjektivität. Hier sind besonders Prüfungsverfahren interessant, die Probleme aufwerfen wie mündliche Prüfungen, schriftliche Prüfungen mit offenen Aufgaben und praktische Prüfungen.

7. Für Großinstitutionen, die Prüfungsaufgaben erstellen und Prüfungen mit auswerten, stellt sich die Frage, wie sie vorgehen müssen, um die Qualität ihrer Produkte zu sichern und auf einem für die Abnehmer und Nutzer dieser Serviceleistungen akzeptablen Niveau konstant zu halten. Auch bei der Aufgabenerstellung für kleinere Bereiche ist zu klären, durch welche Maßnahmen eine Steigerung der Qualität der Prüfung erreicht werden kann.

Qualitätssicherung in der Aus- und Weiterbildung

Bei dem **Arbeitskreis 8.2 Qualitätssicherung in der Aus- und Weiterbildung** wird davon ausgegangen, daß Qualität in der beruflichen Bildung auch vor dem Beginn der Zertifizierungsdiskussion im Zusammenhang mit DIN ISO 9000 ff. stets ein berufspädagogisches Ziel war. Daneben stehen die im Fernunterrichtsschutzgesetz verankerte Funktion des Verbraucherschutzes und die Sicherung von Qualitätskriterien und -standards in der AFG-geförderten Weiterbildung. Die früher vornehmlich als Output bewertete bzw. an Inputfaktoren orientierte Qualitätssicherung wird ergänzt um das Qualifizierungsmanagement. Umgekehrt kann die in den Betrieben heute vornehmlich an der Zertifizierung nach DIN ISO 9000 ff. und nach Gesichtspunkten des Total Quality Managements (TQM) orientierte Qualitätsstrategie durch die Ansätze aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung ergänzt werden.

Dies erscheint um so notwendiger, als die neueren Qualitätsansätze menschliches Handeln und die Kompetenz der Arbeitenden als **zentrale** Faktoren setzen. Qualitätsbewußtsein und die Motivation zur Qualität dürfen nicht auf eine Intervention zur Verbesserung des „Klimas“ verengt werden. Vielmehr muß durch Qualifizierung die Kompetenz für die fachliche und organisatorische Mitgestaltung und Verbesserung des betrieblichen Qualitätssicherungssystems hergestellt werden. Dies gilt für Bildungsträger, betriebliche Bildungsdienstleister wie auch in Produktionsbetrieben und bei anderen Dienstleistern.

Es wird auf folgende **Thesen** eingegangen:

1. Berufsbildung ist für ihre eigene Qualität verantwortlich, und sie hat zugleich für qualitätsbewußtes und -sicherndes Handeln in der Berufspraxis zu qualifizieren. Ohne eine eigenständige Strategie, die beide Dimensionen umfaßt, kommt Berufsbildung nicht aus.

2. In Deutschland wird die Qualität der Ausbildung in Form von anerkannten Ausbildungsberufen und entsprechenden Regelungen für den Schulbereich als inhaltlicher und rechtlicher Rahmen für die Ausbildung geregelt. Die Ausbildungsberufe setzen betriebs- und einrichtungübergreifende Qualitätsstandards. Diese Standards reichen jedoch nicht hin, die Qualitätsanforderungen der Beteiligten an die Ausbildungsplanung und die Durchführung der Ausbildung direkt zu berücksichtigen.

3. Die unterschiedlichen Qualitätsziele der Beteiligten sind unter ihrem jeweiligen Blickwinkel zu sehen. Berufspädagogisches Handeln muß die verschiedenen Ansprüche im und an den Berufsbildungsprozeß „unter einen Hut“ bringen. Hierzu kann ein kunden- und prozeßorientiertes Qualitätsmanagement in den Betrieben, Schulen und außerbetrieblichen Bildungsträgern beitragen. Diese Organisationen müssen Qualität in den Mittelpunkt stellen. Ihre Mitarbeiter müssen daran mitwirken, die „Kunden“ zufriedenzustellen und damit den langfristigen „Geschäftserfolg“ ebenso zu sichern wie den Nutzen für die

Beteiligten und die Gesellschaft (Definition gemäß, DIN EN ISO 8402).

4. In der beruflichen Bildung, insbesondere in der Weiterbildung, ist oft nicht eindeutig klar, wer „Kunde“ ist. Auch kann es unterschiedliche bis widersprüchliche Kundenerwartungen geben; außerdem ist der „Kunde“ selbst Faktor im Qualitätssicherungsprozeß und nicht nur Abnehmer der Dienstleistung Qualifizierung. Die herkömmlichen Erfolgsfaktoren für eine prozeßorientierte Qualitätsstrategie „Überzeugung der Leitung, Qualifikation und Qualifizierung aller Mitglieder der Organisation und präventives Verhalten im Hinblick auf kontinuierliche Verbesserung des Produktions- bzw. Dienstleistungsprozesses“ sind für die berufliche Bildung auch gültig, aber nicht hinreichend. Es sind auch einrichtungsübergreifende berufspädagogische Qualitätsstandards notwendig.

5. Der Erfolg einer Qualifizierung für qualitätsbewußtes Handeln hängt wesentlich vom Charakter und Stand der betrieblichen Organisation ab, für die qualifiziert wird. Berufliche Bildung, speziell die Weiterbildung für qualitätsbewußtes Handeln, wird Teil einer umfassenden Organisations-/Personalentwicklungsstrategie. Berufliche Bildung muß im Interesse der Arbeitnehmer und Arbeitslosen sowie der Gesellschaft insgesamt aber zugleich an betriebsübergreifenden Standards orientiert werden. Dieser Spagat zwischen geforderter betriebsübergreifender Qualitätskompetenz und konkreten betrieblichen Anforderungen und Rahmenbedingungen ist bisher nur unzureichend gelungen.

6. Der Teilnehmer-/Verbraucherschutz als Qualitätsdimension hat in der beruflichen Bildung weiterhin einen zu geringen Stellenwert. Die Transparenz des Angebots ist defizitär im Hinblick auf den möglichen Nutzen der Maßnahmen für Teilnehmer, Zielgruppen, ebenso das Angebot persönlicher Weiterbildungsberatung. Bessere Kundenorientierung der Anbieter und handhabbare Checklisten zur Einschätzung des Qualifizierungsangebots unter Qualitätsgesichtspunkten bleiben notwendig.

Forum 9

Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Umweltgerechte Berufsausbildung in den neuen Bundesländern

Tibor Adler

Es wird eine Zwischenbilanz der Maßnahmen zur Förderung der Qualität beruflicher Umweltbildung in den neuen Bundesländern gezogen. Grundlage dafür ist ein Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung, das von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt finanziell gefördert wird. In dem Projekt werden in ausgewählten Regionen der neuen Bundesländer Betriebe, Berufsschulen und andere Ausbildungseinrichtungen bei ihrer umweltgerechten Berufsausbildung durch Bereitstellung und gemeinsame Entwicklung von Bildungskonzepten und Materialien sowie durch Qualifizierung und Beratung des Bildungspersonals unterstützt.

These 1: Zur inhaltlichen Ausfüllung und für die praktische Umsetzung beruflicher Umweltbildung besteht in den ostdeutschen Bundesländern ein besonderer Bedarf an Konzepten, die sich an den regionalen Verhältnissen und an den Bedürfnissen der dort lebenden Menschen orientieren.

- Noch überwiegen für viele Betriebe Fragen der Existenzsicherung und kollidieren mit den Zielen des Umweltschutzes, vor allem, wenn über die Verwendung begrenzter Mittel zu entscheiden ist.
- Die Bemühungen der Betriebe, unter den gegebenen Umständen der Umstrukturierung und des Neuaufbaus umweltgerecht auszubilden, bedürfen der besonderen Unterstützung.

Es kommt daher besonders darauf an, Bildungskonzepte so zu gestalten, daß sie den

Normalablauf der Berufsausbildung verbessern. Dies kann am besten dadurch erreicht werden, daß entsprechende Konzepte und Materialien unter weitgehender Einbeziehung von Ausbildungsexperten „vor Ort“ entwickelt werden. Beabsichtigt ist, alle Betriebe und anderen Ausbildungseinrichtungen, die sich für eine Kooperation mit dem BIBB entschließen, bei ihrer umweltgerechten Berufsausbildung zu unterstützen. Regionale Koordinatoren stehen als Ansprechpartner während des gesamten Projektverlaufs zur Verfügung.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der beruflichen Bildung

Dagmar Lennartz

These 1: Strukturwandlungen und Neuorientierungen in der Arbeitswelt geben Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eine unternehmenskulturelle Bedeutung.

„Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ gewinnen derzeit in der Arbeitswelt durch zwei Entwicklungen an Bedeutung: den Wandel der Arbeitssysteme im Übergang zur Wissens- und Informationsgesellschaft sowie durch nachhaltige Verschiebungen in den betrieblichen Altersstrukturen (demographischer Wandel). Moderne Arbeitssysteme sind gegenwärtig vor allem auf die „junge Arbeitskraft“ ausgerichtet und setzen als Tauglichkeits- und Eignungskriterium psycho-physische Gesundheit („Gesundheit als Arbeitspotential“) voraus; zugleich gelten sie in hohem Maße als pathogen und können über gesundheitlichen Verschleiß und Erkrankung zu einer vorzeitigen Alterung der Arbeitskraft führen. Die Belegschaftsstrukturen in Betrieben, Organisationen und Institutionen werden immer älter. Gesundheit wird in der alternden Erwerbsbevölkerung zu einer zentralen unternehmens- und arbeitspolitischen Kategorie. Strategien zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung und akti-

ven betrieblichen Gesundheitsförderung sowie arbeitsmedizinische Frühwarnsysteme für Verschleißphänomene erhalten eine personalwirtschaftliche Schlüsselfunktion. Zu diesen Strategien gehört, daß die Erwerbstätigen in Aus- und Weiterbildung die fachliche, methodische und personale Kompetenz für ein sicherheits-, umwelt- und gesundheitsbewußtes berufliches Handeln, die Fähigkeit zur Prävention erwerben. Dies hat auch Konsequenzen für die Definition der „Berufsqualifikation“ und den Begriff der „beruflichen Handlungskompetenz“.

These 2: Die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz muß um die Präventionskompetenz erweitert werden.

Berufliche Handlungskompetenz bildet eine wesentliche Voraussetzung für den Erhalt betrieblicher Innovationsfähigkeit, für das Nutzen der neuen informationstechnischen Möglichkeiten, das Engagement und die Freude an der Arbeit. Die klassische Betrachtungsweise, die „berufliche Handlungsfähigkeit“ auf Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz gründet, reicht angesichts der Konsequenzen des doppelten Strukturwandels jedoch nicht mehr aus. Das Kompetenz-Dreieck muß um die Fähigkeit erweitert werden, am Arbeitsplatz selbständig Risikopotentiale für die Sicherheit, Gesundheit und Umwelt zu erkennen. Wenn diese Fähigkeit elementarer Bestandteil der Berufsqualifikation werden soll, wenn die Erwerbstätigen in der Lage sein sollen, am Arbeitsplatz, im Arbeitsumfeld und in der eigenen Arbeitsweise Unfallgefahren sowie physische und psychische Gesundheitsgefährdungen zu erkennen und vorzeitigem Verschleiß wie «Burning Out» entgegenzuwirken, benötigen sie fachliches Wissen über solche Risikopotentiale. Sicherheits- und Gesundheitskompetenz beschränken sich jedoch nicht auf fachlich-kognitives Wissen. Sie schließen ebenso die Verfeinerung sinnlicher und emotionaler Wahrnehmungsfähigkeit (z. B. für das frühzeitige Erkennen physischer und psychischer Warnsignale) wie auch den Erwerb individueller

Bewältigungsstrategien zum Umgang mit Belastungen ein.

These 3: Die neuen Gestaltungsaufgaben in Aus- und Weiterbildung erfordern Kooperation.

Der Erwerb fachlichen Wissens über Unfallgefahren, Gefährdungs- und Risikopotentiale allein reicht nicht aus – das Wissen muß „vom Kopf in die Hände gelangen“. Sicherheits- und Gesundheitswissen müssen lebendiges Wissen werden und in die Planung, Durchführung und Kontrolle von Arbeitsaufgaben integriert werden. Für Ausbilder und Weiterbildner ergeben sich daraus neue, zum Teil neuartige Gestaltungsanforderungen. Sie müssen Lerninhalte zum Erkennen und Vermeiden von Gesundheitsgefahren und zur Verringerung von Gesundheitsrisiken zusammentragen, beschreiben, aufbereiten und in berufliche Aus- und Weiterbildungskonzepte integrieren. Es sind Lernarrangements zur Erhöhung der sinnlichen und emotionalen Wahrnehmungskompetenz zu entwickeln und nicht zuletzt auch: arbeits- und arbeitsplatzbezogene Qualifizierungskonzepte zum Erwerb individueller Bewältigungsstrategien im Umgang mit physischen und psychischen Belastungen.

Die in der Berufsbildung Tätigen und Verantwortlichen erhalten mit der Integration des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zwar neue Aufgaben, doch müssen sie hierbei nicht gänzlich neu anfangen. Im Arbeitsschutz und z. T. auch in der betrieblichen Gesundheitsförderung sind bereits viele Qualifizierungsmaterialien und -konzepte entwickelt worden. Zwischen den Institutionen des Arbeitsschutzes, Verbänden und Betrieben sind erste Transfer- und Umsetzungsnetzwerke entstanden. Eine Vernetzung von Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und beruflicher Bildung durch innerbetriebliche wie über- und außerbetriebliche Kooperation wäre der nächste Schritt, da diese allen Beteiligten neue Formen der Wissensverknüpfung ermöglicht und neuartige Gestaltungslösungen

der für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit so dringend benötigten Präventionskompetenz eröffnet.

Öko-Audit – Herausforderung für die berufliche Bildung?

Hilde Biehler-Baudisch

Das Öko-Audit wurde gemäß der Verordnung (EWG) Nr. 1836/93 des Rates vom 29. Juni 1993 über die freiwillige Beteiligung gewerblicher Unternehmen an einem Gemeinschaftssystem für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung Ende 1995 durch das Umwelt-Audit-Gesetz in nationales Recht umgesetzt. Bereits ein halbes Jahr später waren in Deutschland rund 200 Standorte registriert. Das erhebliche Interesse der Wirtschaft am Umwelt-Audit wird durch die ab 1996 weltweit geltende Normenreihe ISO 14000 ff. verstärkt, die zukünftig die Zertifizierung von Unternehmen aufgrund eines Umwelt-Audits regelt.

Das Pro und Contra des Öko-Audits, die Ausführungsbestimmungen, Umwelterklärungen und die Rolle der Beschäftigten beim Audit werden äußerst kontrovers diskutiert. Unstrittig ist der mit der Auditierung verbundene Bedarf an qualifizierten Beratern, Umweltbetriebsprüfern und -gutachtern sowie an Umweltkompetenz im Managementbereich. Darüber hinaus hängt die erfolgreiche Arbeit des Umweltmanagements von Motivation und Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens ab.

Die Öko-Audit-Verordnung beschreibt deshalb die Förderung der betriebsinternen Kommunikation und die umweltbezogene Qualifizierung des Personals als bedeutende Aufgabe des Umweltmanagements. Von der Bildungsseite wurden aber bisher noch keine Schritte unternommen, an der Umsetzung der Verordnung aktiv mitzuwirken. Neue Impulse für Umweltqualifizierung und zukunftsorientierte Konzepte mit bildungspolitischer Handschrift fehlen.

Deshalb wird die Berufsbildung aufgefordert, sich der Herausforderung des Audits zu stellen und Antworten auf die folgenden **Fragen** zu finden:

- Welche Qualifizierungsaspekte werden in der Verordnung, in ihren Intentionen und Aussagen „zwischen den Zeilen“ angesprochen?
- Wie läßt sich die Forderung nach umweltrelevanter Personalqualifizierung in der Betriebspraxis umsetzen?
- Welche Rollen spielen Umweltbeauftragte, Umweltbetriebsprüfer und Umweltgutachter in Zusammenhang mit der Integration und Qualifizierung der Beschäftigten?
- Wie sind Bildungsangebote zu konzipieren, um den spezifischen Bedürfnissen und Handlungsmöglichkeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu entsprechen?
- Wie sind Konzepte für arbeitsplatznahe, umweltorientierte Qualifizierung zu gestalten, die bei betriebsübergreifender Anlage eine betriebsbezogene Umsetzung ermöglichen?

Modellversuche zum Umweltschutz in der beruflichen Bildung

Konrad Kutt

Im Workshop werden die wichtigsten Ergebnisse und Erfahrungen aus zehn Jahren Modellversuchsarbeit im „Umweltschutz in der beruflichen Bildung“ dargestellt. Ausgangspunkt sind verschiedene Konzepte zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals und die Entwicklung von Ausbildungsmaterialien und -methoden.

Hinsichtlich der Integration von Umweltschutzaspekten in die berufliche Bildung haben die Modellversuche beachtliche Erfolge auf konzeptioneller Ebene, im didaktisch-methodischen Bereich und in der veröffentlichten Materiallage aufzuweisen.

In methodischer Hinsicht greift die Umweltbildung auf bekannte Methoden zurück, die

auf Selbständigkeit und Handlungsorientierung gerichtet sind, z. B. in Form von Erkundungen, Exkursionen, Projekten. Dabei spielen die reale Erfahrung und Gestaltung von Alltagssituationen eine besondere Rolle. Die mit dem Umweltschutz und der Umweltbildung verbundene Herausforderung verschafft die Möglichkeit (und Notwendigkeit), methodische, organisatorische und kommunikative Verbesserungen in der Ausbildung vorzunehmen. Diese Erneuerungen gehen über Umweltbildung im engeren Sinne weit hinaus. Umwelt-Modellversuche haben vielfach auch andere Prioritäten und Schwierigkeiten im organisatorisch-personellen Rahmen der jeweiligen Träger zutage gefördert, die einerseits als „Normalität des Alltags“ zu verstehen sind und andererseits den Modellversuchen den Charakter von Problemsonden verleihen. So gesehen relativieren sich zu hochgesteckte Erwartungen an die berufliche Umweltbildung, gelegentlich sind sie auch nur schwer mit dem Integrationsgebot und der Komplexität einerseits und den Überlebensfragen der Betriebe andererseits vereinbar. Deshalb sollten Maßnahmen zum Umweltschutz und zur beruflichen Umweltbildung perspektivisch noch mehr in den Kontext betrieblicher Erfordernisse und Nutzenkonzepte oder von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gestellt werden. Moralisierende Appelle an die ökologische Verantwortung des einzelnen sind weder gerechtfertigt noch – insbesondere bei Auszubildenden – erfolgversprechend, wenn nicht gesellschaftlich-ökonomische Rahmenbedingungen geschaffen werden und Ausbilder, Vorgesetzte und Betriebsinhaber eine Leitfunktion übernehmen. Auf der anderen Seite führt auch Umweltwissen nicht zwangsläufig zu einer Erhöhung des Umweltbewußtseins. Wer viel über die Umwelt weiß, ist in der Regel kein umweltbewußterer Mensch als jener, der über wenig Wissen verfügt. Außerdem läßt sich aus dem Umweltbewußtsein nicht schon auf das Umweltverhalten schließen, das als inkonsistent und keineswegs widerspruchsfrei anzusehen ist.

Wissenschaftlich-technische Innovationen, gesellschaftliche Rahmenbedingungen, individuelles Verhalten und Bildung müssen in einem Gesamtkonzept wechselseitiger Abhängigkeiten betrachtet werden, was in den Wirtschaftsmodellversuchen mit Blick auf unternehmenskulturelle Entwicklungen zu realisieren versucht wurde. In einem noch umfassenderen Sinne wird folgerichtig von der „kulturellen Wende“ gesprochen, die notwendig sei für eine nachhaltige, dauerhaft umweltgerechte Entwicklung und Neuorientierung der Umweltbildung.*

Forum 10

Transnationale Zusammenarbeit und Qualifizierung für Europa

In diesem Forum werden drei ausgewählte Themenkreise behandelt, die sich aus der wachsenden internationalen Zusammenarbeit in Europa sowie der Internationalisierung des Wirtschaftens ergeben und Folgewirkungen auf die Weiterentwicklung der deutschen Berufsbildung haben. Sie betreffen erstens die aus transnationalen Pilotprojekten resultierenden Lernerfahrungen und innovativen Effekte für die deutsche Berufsbildung. Im zweiten Themenkreis werden die Auswirkungen der Internationalisierung von Produktion und Dienstleistungen für die deutschen Betriebe behandelt und diskutiert, welche Bedeutung sie für die Weiterentwicklung der betrieblichen und schulischen Berufsbildung haben. Der dritte Themenkreis beschäftigt sich mit den Impulsen, die sowohl die europäische Weiterbildungspolitik

* Eine bildungsbereichsübergreifende Studie zur Auswertung insbesondere von Modellversuchen zur Umweltbildung wurde im Auftrage des BMBF erstellt: de Haan, Jungk, Kutt, Michelsen, Nitschke, Schnurpel und Seybold: *Umweltbildung als Innovation. Bilanzierungen und Empfehlungen zu Modellversuchen um Forschungsvorhaben. Manuskript: Mai 1996 (Veröff. in Vorbereitung).*

als auch die Erfahrungen in England und Frankreich mit anderen Organisationsprinzipien von Berufsbildung für die Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland geben.

Zusammenarbeit und Innovationstransfer – Erfahrungen aus Pilotprojekten in der Europäischen Union und in Mittel- und Osteuropa

Agnes Dietzen, Christiane Eberhardt

Sowohl in der Zusammenarbeit mit den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union als auch den ost- und mitteleuropäischen Staaten im Rahmen verschiedener Programme, Initiativen und Abkommen werden Erfahrungen und Erkenntnisse ausgetauscht und innovative Konzepte zur Weiterentwicklung der nationalen bzw. europäischen Berufsbildung erarbeitet. Die Bewertung von Ergebnissen und Produkten kann nur vor dem Hintergrund der jeweiligen programmspezifischen Ziele und Rahmenbedingungen und unter Berücksichtigung unterschiedlicher zugrundeliegender nationaler Bewertungskriterien in bezug auf die geforderte Innovation vorgenommen werden. Daraus ergeben sich folgende Fragestellungen:

Welche Ziele und Kooperationsformen gibt es in West- und Osteuropaprogrammen?

Das europäische Berufsbildungsprogramm LEONARDO DA VINCI und das TRANSFORM-Programm für osteuropäische Länder unterscheiden sich grundlegend in ihren Programmzielen und Förderstrukturen. Im Rahmen von LEONARDO beispielsweise entwickeln transnationale Partnerschaften gemeinsame innovative Qualifizierungsprojekte, um so gemeinsame Strategien zur Weiterentwicklung europäischer Qualifikationsstrukturen zu erarbeiten.

These: Transnationale Zusammenarbeit ist somit ein Mittel, um eine Innovationsent-

wicklung zu fördern – gleichzeitig jedoch selbst Innovationsstrategie.

In der Zusammenarbeit mit mittel- und osteuropäischen Staaten steht eher die bilaterale Unterstützung bei Schaffung eines an europäischen Maßstäben orientierten leistungsfähigen nationalen Berufsbildungssystems im Vordergrund. Es geht daher vorrangig um den Transfer von Erfahrungen und Kenntnissen in Länder, deren Berufsbildungssysteme sich im Aufbau befinden.

These: Für die wirtschaftliche Entwicklung und die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit in ganz Europa ist die Entwicklung leistungsfähiger Berufsbildungssysteme in ost- und mitteleuropäischen Staaten eine wichtige Voraussetzung.

Unterschiedliche Förderstrukturen prägen die Kooperationsformen und Aktivitäten in den verschiedenen Programmen. Deshalb haben sich vielfältige Formen der europäischen Zusammenarbeit entwickelt. Welche unterschiedlichen Akteure sind beteiligt, und wie beeinflussen diese die Durchführung und die Qualität gemeinsamer Vorhaben und Projekte? Wie verändern sich die Kooperationen vor dem Hintergrund der Öffnung des LEONARDO-Programms für einige der mittel- und osteuropäischen Staaten?

Welche Lerneffekte haben diese Programme?

Akteure in der Berufsbildung, die auf internationaler Ebene Informationen und Erfahrungen austauschen sowie gemeinsame Problembereiche und Aufgaben bearbeiten, müssen ständig die eigenen Handlungsvoraussetzungen gegenüber sich selbst und ihren ausländischen Partnern transparent machen. Dabei werden die Vorteile und Anforderungen der eigenen Situation im Vergleich zu denen der Partner ständig miteinander verglichen und miteinander zu vereinbarende und nicht zu vereinbarende Handlungsvoraus-

setzungen abgewogen. Dies führt zu Einstellungsveränderungen von Akteuren und zu Veränderungen in Institutionen.

These: Obwohl in den Förderprogrammen der Austausch von Erfahrungen und Wissen wichtiges Programmziel ist, existieren bislang nur ungenügende Kenntnisse darüber, welches die Lerneffekte sind.

Von besonderem Interesse ist: Können unterschiedliche nationale Partner überhaupt voneinander lernen? Wie sind die Transferbeziehungen der Partner ausgerichtet – einseitig oder wechselseitig? In welcher Weise tragen Erfahrungen zu einer Professionalisierung von Akteuren und Institutionen in der Berufsbildung bei?

Findet Innovationstransfer auf regionaler und nationaler Ebene statt?

Die Wirkung von Innovationen bleibt jedoch beschränkt, wenn sie sich auf die Lernerfahrungen von Einzelpersonen und Institutionen beschränkt. Innovationen entstehen nicht einfach durch Experimente, sondern durch eine vorausschauende Planung und durch Einbeziehung verschiedener Akteure aus der Politik und Praxis der Berufsbildung.

These: Die Wirksamkeit von Lerneffekten und Innovationen wird erhöht, wenn sie strategisch in Politik und Praxis der Berufsbildung auf regionaler und nationaler Ebene eingebunden werden.

In welcher Weise werden neuartige europäische oder bilaterale Berufsbildungsprojekte in den jeweiligen regionalen und nationalen Kontext eingebettet und tragen dort zu Veränderungen bei?

Welche Bedingungen fördern oder hemmen den Innovationstransfer?

Modellprojekte, so zeigen zahlreiche nationale Erfahrungen, haben Erfolge, weil die

Förder- und Subventionsmaßnahmen bestimmte „günstige Umsetzungsbedingungen“ schaffen, die jedoch außer Kraft gesetzt sind, wenn die Förderung beendet wird. In europäischen Programmen wird der Transfer von innovativen Modellen in die jeweilige nationale Praxis gefordert. Die Sicherung des Transfers und der Nachhaltigkeit von Innovationen muß schon in die Planung und Entwicklung von Projekten einfließen. Dabei muß berücksichtigt werden, daß die jeweiligen nationalen Umsetzungsbedingungen sehr verschieden sind.

These: Die Qualität von Förderprogrammen ist davon abhängig, inwiefern günstige Umsetzungsbedingungen von Innovationen bekannt werden und die Nachhaltigkeit von Innovationen im Programm abgesichert ist. Unter welchen „günstigen“ Umsetzungsbedingungen arbeiten europäische Pilotprojekte? Wie kann gesichert werden, daß die Innovationen nachhaltig umgesetzt werden, auch wenn die Förderung beendet ist?

Anforderungen an die deutsche Berufsausbildung durch Internationalisierung

Peter Wordelmann

Die Internationalisierung des Wirtschaftens ist für die Bundesrepublik Deutschland kein neues Phänomen. Sie ist allerdings in den letzten Jahren aufgrund der europäischen Entwicklung und der krisenhaften Zuspitzung auf dem Arbeitsmarkt verstärkt in das Bewußtsein gerückt.

Angesichts der Schere zwischen hohem Ausbildungsniveau und negativer Arbeitsmarktentwicklung muß thematisiert werden, ob Strukturen, Verfahren und Inhalte im System der Berufsbildung der Dynamik der globalen Entwicklung noch angemessen sind und ohne Weiterentwicklung nicht selbst zu einem Hindernis im globalen Wettbewerb werden können. Daraus ergeben sich die folgenden zentralen Fragestellungen:

Welche Auswirkungen hat die Internationalisierung von Produktion und Dienstleistungen auf Qualifikationsanforderungen?

Für die erforderlichen Qualifikationen werden vielfältige Schlagworte angeboten. „Europa- oder Auslandskompetenz“, „Europatauglichkeit“, „Euroqualifikationen“, „interkulturelle Kommunikationsfähigkeit“, „Kulturkompetenz“ usw.

Wie prägen sich solche „internationalen“ Qualifikationen aus, und in welchem Ausmaß sind sie am Arbeitsplatz für Fachkräfte erforderlich?

In bezug auf die Notwendigkeit von Fremdsprachenkenntnissen am Arbeitsplatz vieler Fachkräfte gibt es eine weitgehende Übereinstimmung.

Aber wie sieht es mit darüber hinausgehenden interkulturellen Kompetenzen aus? Haben internationale Qualifikationen den Charakter von Zukunftsqualifikationen, und wie müssen diese dann aussehen?

Wie reagieren deutsche Betriebe auf diese Anforderungen? Welche Konzepte haben sie entwickelt?

Die Rekrutierungsstrategien der Betriebe sind nicht einheitlich. Zum Teil wird international tätiges Personal weitgehend aus Hochschulabsolventen rekrutiert (Trainees), zum Teil wird bewußt auf internationale Aspekte in der betrieblichen Ausbildung des eigenen Nachwuchses Wert gelegt, zum Teil wird gar nicht ausgebildet und das internationale Personal „vom Markt“ – durchaus auch vom ausländischen – rekrutiert.

Muß nicht auch auf der Fachkräfteebene mehr international qualifiziert werden? Welche speziellen Angebote können dabei für Frauen gemacht werden? Bedarf es nicht zusätzlicher Anstrengungen, um kulturell bedingten Problemen, die es sowohl am inländischen wie am ausländischen Arbeitsplatz gibt, zu begegnen?

Was bedeutet dies für die Weiterentwicklung der Berufsbildung in Betrieben und beruflichen Schulen?

Trotz der langen Erfahrungen auf diesem Gebiet ist das System der Berufsbildung gegenüber den Anforderungen der Internationalisierung und zunehmend der Globalisierung des Wirtschaftens ausgesprochen resistent geblieben. Die meisten Forderungen lauten, daß die Berufsschulen hier verstärkt tätig werden sollen.

Läßt sich ein Stufenmodell über die Regelung des Fremdsprachenunterrichts an den Berufsschulen realisieren? Wie können Betriebe verstärkt internationale Aspekte in die Ausbildung integrieren, oder sind die Forderungen ausbildungsplatzhemmend? Gehört nicht eine „interkulturelle Basisqualifikation“ für alle in die Berufsausbildung? Haben im dualen System Ausgebildete den Konkurrenzkampf um Arbeitsplätze mit internationalem Bezug mit Fachhochschul- und Hochschulabsolventen schon verloren? Kann internationale Qualifizierung zukünftig mit dazu beitragen, im globalen Wettbewerb Arbeitsplätze im Inland zu sichern und zu schaffen, und was muß dafür getan werden?

Impulse aus der Europäischen Union für die deutsche Weiterbildung

Heinrich Tillmann

Das deutsche Berufsbildungssystem sieht sich einerseits durch die Mitgliedschaft Deutschlands in der Europäischen Union (EU) laufend neuen Herausforderungen gegenüber und erhält andererseits eine Fülle von Entwicklungsimpulsen, die hier **thesenartig** zusammengefaßt sind:

These: Die Europäische Kommission verfolgt im Rahmen des Maastrichter Vertrages und in Abstimmung mit den Mitgliedsländern eine Politik der Weiterentwicklung und

Annäherung der unterschiedlichen Berufsbildungssysteme:

Mittels einer verbesserten Informationspolitik, z. B. durch vergleichende Berichterstattung über die Weiterbildungssysteme in der EU, durch Datenbanken und ein Portfolio Weiterbildung, mittels unterschiedlicher Ansätze zur wechselseitigen Anerkennung von Berufsbildungsabschlüssen, z. B. durch Anerkennungsrichtlinien, bzw. zur verbesserten Information über Abschlüsse mit dem Ziel einer verbesserten Mobilität in den europäischen Märkten und mittels Entwicklungs- und Austauschprogrammen bzw. Gemeinschaftsinitiativen, wie z. B. LEONARDO, SOKRATES, ERASMUS, LINGUA und ADAPT.

These: Eine Reihe europäischer Initiativen im Bereich der Wirtschaftspolitik haben mittelbare Folgen für die deutsche Berufsbildung, insbesondere für die Weiterbildung wie die europäischen Qualitätsnormen oder die Umweltaudit-Richtlinie.

Im Rahmen der europäischen Berufsbildungsprogramme und Initiativen oder als deren Folge, aber auch aus regionalen/sektoralen Eigeninitiativen, z. B. in den grenznahen Räumen, bilden sich im „europäischen Alltag“ eine Fülle von wechselseitigen Kontakten und Kooperationen, die bisherige deutsche Weiterbildungskonzepte um neue Anregungen ergänzen, im Zweifel auch tradierte Konzepte in Frage stellen.

Zwischen den beiden Polen gezielte Initiativen der Europäischen Kommission und regionale Initiativen und Kooperationen spielt sich die Weiterentwicklung der deutschen Weiterbildung ab. Intentionen, Wirkungen und Erfahrungen dieser Impulsgeber sollen im Arbeitskreis 10.3 im Überblick dargestellt und diskutiert werden.

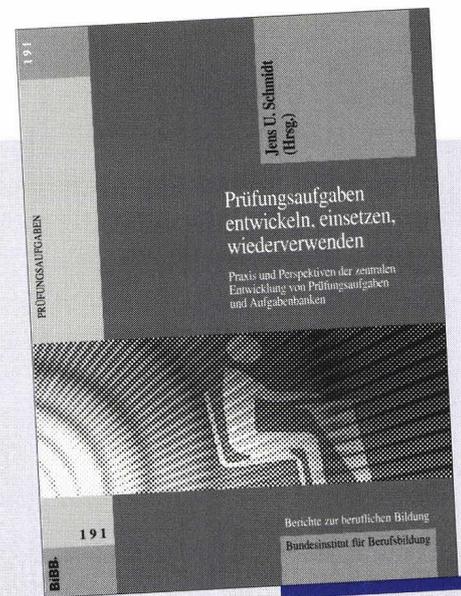
Dabei wird auch die Frage eine wesentliche Rolle spielen müssen, wie die Leistungsfä-

higkeit des deutschen System in der EU gesehen wird. Ein besonders wichtiger Gesichtspunkt ist hier, daß nach deutscher Ansicht berufliche Erfahrung als Quelle beruflicher Qualifikation eine größere Rolle spielen und in der EU eine angemessene Anerkennung finden müßte (vor allem in den Anerkennungsrichtlinien), als dies z. Z. der Fall ist.

These: Über die beiden Kanäle zentrale Programme und dezentrale Initiativen wirken auch die Berufsbildungssysteme und Erfahrungen der anderen Mitgliedsstaaten auf die deutsche Weiterbildung ein.

Die Systeme zweier wichtiger Nachbarstaaten, das britische und das französische, werden in ihren Grundzügen vorgestellt, da sich die Zweckmäßigkeit des deutschen Systems auch im Vergleich zu deren Organisationsprinzipien messen lassen muß. Manches dort verwendete Gestaltungsprinzip, z. B. das der Modularisierung oder das der Anerkennungsebenen, hat auch Eingang in die deutsche Diskussion gefunden.

Derzeit wird in Deutschland der Einfluß dieser europäischen Impulse eher zurückhaltend eingeschätzt. Wie sieht die Zwischenbilanz der Wechselwirkungen in der EU aus? Was können wir von unseren Nachbarn lernen, auch im Interesse einer entschiedeneren deutschen Wirksamkeit in der EU? Welche typischen Systemmerkmale der deutschen Weiterbildung sollten wir wegen der guten Erfahrungen, die damit gemacht wurden, bewahren und offensiv in der EU vertreten? Wie könnte dies am besten geschehen?



Jens U. Schmidt (Hrsg.)

PRÜFUNGS-AUFGABEN ENTWICKELN, EINSETZEN, WIEDERVERWENDEN

**PRAXIS UND PERSPEKTIVEN DER ZENTRALEN
ENTWICKLUNG VON PRÜFUNGS-AUFGABEN
UND AUFGABENBANKEN**

1995, 147 Seiten,
Bestell-Nr. 102.191,
Preis 24.00 DM

Fünf Beiträge aus unterschiedlichen Praxisfeldern geben Auskunft darüber, wie die Prüfungsaufgabenentwicklung bei zentralen Aufgabenentwicklungsinstitutionen derzeit abläuft, welche Probleme sich daraus ergeben und wie man diese zu lösen versucht.

Die immer komplexer werdenden Prüfungsaufgaben lassen es dabei zunehmend notwendig erscheinen, diese nicht nur für den einmaligen Gebrauch zu konstruieren, sondern sie wiederzuverwenden. Für diesen Zweck müssen Aufgabenbanken angelegt werden. Das sind DV-gestützte Systeme, in denen alle in der Entwicklung befindlichen, vorerprobten oder bereits ein- oder mehrfach eingesetzten Aufgaben in einer nach inhaltlichen und statistischen Kriterien organisierten Form gespeichert werden. Es werden neue Perspektiven solcher Aufgabenbanken insbesondere aus der psychologischen Testdiagnostik aufgezeigt und diskutiert.

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon (0521) 911 01-0
Telefax (0521) 911 01-79