

Dozenten und Ausbilder als auch für die Weiterbildungsexperten in den Betrieben ein verändertes Verständnis ihrer Rollen erfordern. Das Qualitätssicherungs-Konzept des Modellversuchs könnte in seiner konsequenten Umsetzung

- durch die Einbeziehung aller am Weiterbildungsprozeß Beteiligten zu mehr Transparenz der Gestaltung der Weiterbildung und der Beurteilung ihrer Qualität durch den Kunden führen;
- durch Rückkopplungsprozesse, in denen auch die Teilnehmer eine aktive Rolle einnehmen, kritischere, selbstbewußte Teilnehmer hervorbringen, die bereits im Qualifizierungsprozeß gelernt haben, problem- und lösungsorientiert zu arbeiten;
- durch mehr Kooperation und Austausch zwischen Mitarbeitern bei Bildungsträgern und Weiterbildungsexperten in Betrieben zu bedarfsgerechterer Gestaltung und damit zu mehr Effizienz der Weiterbildungsmaßnahmen führen;
- Bildungsträger unterstützen bei der Veränderung ihrer Aufgaben hin zu stärkerer Kunden- und Service-Orientierung, veränderten Kunden-Lieferanten-Beziehungen sowie zu mehr Beratungs- und Moderationstätigkeiten.

Jetzt werden für jedes der drei Marktsegmente Leitfäden vorgelegt, in denen das Qualitätssicherungs-Konzept für den Gesamtprozeß der Weiterbildung vorgestellt wird. Darüber hinaus sollen ausgewählte Handreichungen und Arbeitshilfen für jede Phase des Weiterbildungsprozesses den Mitarbeitern/-innen bei Bildungsträgern praktische Handlungsanleitungen geben, wie die Ausrichtung der Weiterbildungsmaßnahme auf die Anwendungssituation organisiert werden kann.

Folgende Veröffentlichungen aus dem Modellversuch sind für den Herbst 1998 vorgesehen:

1. bfz, tbz, HWK: Qualitätssicherung in der Weiterbildung. Modellversuchsergebnisse. Leitfäden für Bildungsträger. 3 Bände, Bertelsmann Verlag, Bielefeld

2. ISOB Institut für sozialwissenschaftliche Beratung, Regensburg: Evaluationsbericht aus dem Modellversuch (in Vorbereitung)

3. Gabriele Marchl und Gerhard Stark: Bedarfsgerechte Weiterbildung für Ihren Betrieb. Praktische Hinweise zur kritischen Kooperation mit Bildungsanbietern (in Vorbereitung).

#### Anmerkung:

<sup>1</sup> bfz Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände e. V. Nürnberg; HWK Koblenz; tbz Technologie- und Berufsbildungszentrum Paderborn

## Weiterbildung an den Interessen der Beschäftigten orientieren

**Thieß Petersen**

Eine Befragung von Arbeitnehmervertretern zur betrieblichen Weiterbildung ergab folgende Ergebnisse:

Moderne Industrienationen können ihre wirtschaftliche Leistungskraft im Zeitalter eines immer rasanter ablaufenden technologischen Wandels nur aufrechterhalten, wenn sie durch intensive Weiterbildungsanstrengungen die Qualität des Produktionsfaktors „Humankapital“ ständig verbessern. Zum Erreichen dieses Zieles ist es erforderlich, neben den Bildungsinhalten eine Vielzahl von Rahmenbedingungen kritisch zu überprüfen und gegebenenfalls zu reformieren.

Um herauszufinden, wie derartige Reformbemühungen aus Sicht von Betriebs- und Personalratsmitgliedern aussehen sollten, führte das DAG-Forum Schleswig-Holstein e. V. im Spätherbst 1997 eine Befragung von Arbeitnehmervertretern durch.<sup>1</sup> Insgesamt wurden an 670 Betriebs- und Personalräte

der DAG in Schleswig-Holstein Fragebögen verschickt. Die Studie basiert auf 187 Antworten, was einer Rücklaufquote von 27,9 Prozent entspricht.

Für eine qualitative Verbesserung von betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen bieten sich auf der Grundlage der vorliegenden Untersuchungsergebnisse vor allem die nachstehenden Maßnahmen an:

- Ausgebaut werden sollten Weiterbildungsangebote, die den individuellen Arbeitsplatzanforderungen entsprechen.
- Notwendig ist somit eine stärkere Einbeziehung der Beschäftigten in die Planung und Gestaltung von weiterbildenden Maßnahmen.
- Aufgrund der Vielfalt der in den Betrieben und Dienststellen eingesetzten EDV-Programme kann der konkrete Schulungsbedarf nur vor Ort ermittelt werden, generelle Aussagen über entsprechende Schulungsinhalte sind nicht möglich.
- Im außerfachlichen Bereich besitzen soziale, kommunikative und methodische Kompetenzen hohe Bedeutung. Vor allem die Mitarbeiterführung und das Arbeiten im Team stellen Bereiche dar, in denen Schulungen dringend erforderlich sind.
- Auch bei der Festlegung der Schulungsinhalte im außerfachlichen Bereich sind die konkreten Bedürfnisse der Beschäftigten vor Ort zu erfragen, um nicht an diesen vorbeizuplanen.
- Zur besseren Information über Weiterbildungsangebote sollten Betriebe und Dienststellen den Einsatz formalisierter Informationswege (Info-Bretter, Info-Briefe etc.) verstärken.
- Dazu zählen auch umfangreiche und frühe Informationen über geplante Arbeitsplatzänderungen seitens der Unternehmens- und Dienststellenleitungen.
- Bei der Auswahl der Beschäftigten, die an weiterbildenden Maßnahmen teilnehmen, sollte der Einfluß der Beschäftigten stark ausgebaut, die Einflußnahme der Unternehmensleitung hingegen reduziert werden.

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

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

#### Anmerkung:

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

## Duales System

**Manfred Bergmann**

### Duales System im Umbruch – eine Bestandsaufnahme der Modernisierungsdebatte

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

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

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

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