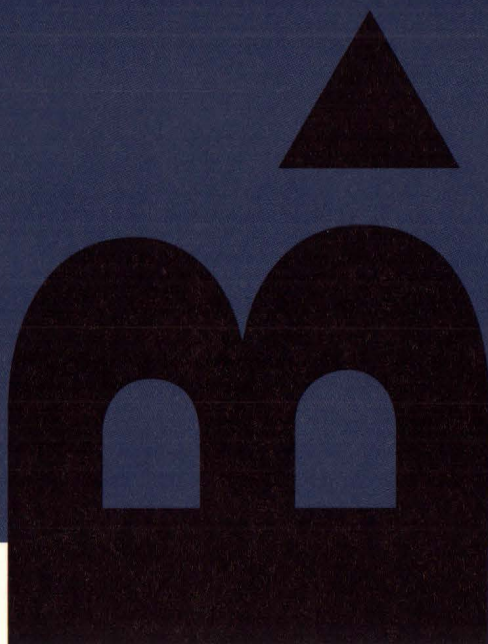
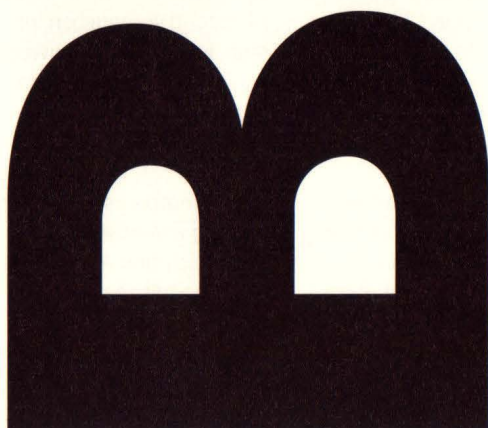


aktuell



Startvorbereitung für ein neues
EU-Berufsbildungsprogramm



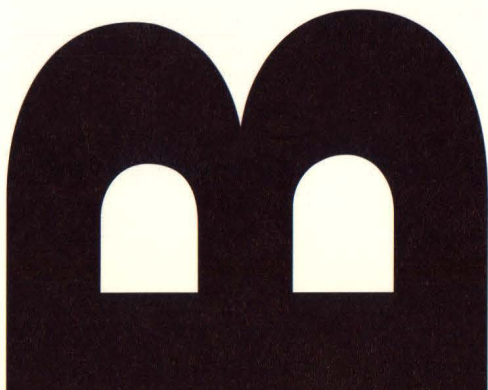
Altenpflege – eine Arbeit wie jede
andere? Ein Beruf fürs Leben?

Ergebnisse des Modellversuchs
„neue Büroberufe“

Medien für das Handwerk:
Gas- und Wasserinstallateur/-in



Meldungen
Veranstaltungshinweise
Personalien



Startvorbereitung für ein neues EU-Berufsbildungsprogramm

Die Hälfte der Laufzeit des EU-Berufsbildungsprogramms Leonardo da Vinci (1995 bis 1999) ist abgearbeitet. Dies ist Anlaß für einen Blick nach vorn: Was kommt nach Leonardo? Ende Juni führte das BMBF eine Expertenanhörung zur künftigen Gestaltung europäischer Bildungsprogramme durch, zu der unter anderem das BIBB eingeladen war. Das Bundesinstitut für Berufsbildung ist im laufenden Programm mit der Fachkoordination für die Bereiche Aus- und Weiterbildung sowie Erhebungen/Analysen zuständig, außerdem ist es mit der nationalen Gesamtkoordination betraut. Auf dieser Grundlage sowie auf den Erfahrungen aus der Koordinierung der Vorgängerprogramme Petra I und II, Force, Eurotecnet, Iris, Now und Euroform beruhen die Vorschläge zur Neugestaltung des Nachfolgeprogramms für Leonardo da Vinci. Der folgende Beitrag ist die stark gekürzte Fassung dieses Vorschlags.

Allgemeinbildung, Berufsbildung, höhere Bildung und politische Bildung sind europaweit getrennte Bereiche der Bildungspolitik. Mit dem Programm Leonardo da Vinci wurde erstmalig die Linie eingeschlagen, Aus- und Weiterbildung zusammenzufassen unter Ein-schluß der Kooperation von Hochschulen und Unternehmen und unter Ein-schluß des berufsbezogenen Fremdsprachenlernens. Diese Linie muß weiter konsolidiert werden. Mit einem Bildungsgroßprogramm können die Besonderheiten der einzelnen Bildungsbereiche nicht ausreichend erfaßt werden. Nicht zuletzt muß auch die Handhabbarkeit der Programme beachtet werden, die bereits jetzt sehr kompliziert ist.

Die einzelnen Förderschwerpunkte des künftigen Berufsbildungsprogramms sollten von der Berufsbildungspraxis ausgehen. Im laufenden Programm werden sie zu sehr durch globale politische Ziele dominiert. Die fachlichen Ziele sind für Praktiker ohne langjährige „Euro-Erfahrung“ kaum zu entschlüsseln. Das künftige Programm muß auch den Praktikern das Verständnis und den Zugang erleichtern; nur so können politische und praktische Entwicklungen im europäischen Prozeß durch das Programm unterstützt werden.

Die gegenwärtige Praxis, wonach eine bestehende transnationale Projektpartnerschaft vorausgesetzt wird, ist zu anspruchsvoll gegenüber allen, die bisher noch nicht in der Lage waren, grenzübergreifende Arbeitskontakte herzustellen. Europaweite Kommunikation zwischen Personen und Institutionen der Berufsbildung muß ein Ziel der Förderung sein, sie ist noch nicht Alltag der Berufsbildung. Der Aufbau von Partnerschaften mit

der Option auf eine spätere Projektkooperation sollte daher als eigene Förderlinie hergestellt werden.

Auf der einen Seite sind mit Leonardo da Vinci zum ersten Mal die Übergänge zwischen Aus- und Weiterbildung und die Bedeutung des lebenslangen Lernens im Berufsleben ausdrücklich zum Thema eines europäischen Programms gemacht worden. Dies sollte beibehalten und ausgebaut werden. Auf der anderen Seite muß das Profil des Programms vereinfacht werden: Anstelle der unübersichtlichen Kombinatorik von Zielen und Themen mit rund dreißig Förderlinien ist eine drastische Vereinfachung auf die folgenden Themenschwerpunkte angeraten:

1. Entwicklung neuer Inhalte für die Aus- und Weiterbildung;
2. Entwicklung neuer Methoden in der Aus- und Weiterbildung,
3. Qualifizierung des Bildungspersonals,
4. Weiterentwicklung der Kooperation der Lernorte,
5. Ausbau der Kenntnisse über Berufsbildung in Europa.

Alle in Betracht kommenden Querschnittsfragen (Chancengleichheit, Kampf gegen Ausgrenzung, Fremdsprachen usw.) können mit diesen Schwerpunkten angesprochen werden. Im übrigen kann im Rahmen der jährlichen Ausschreibungsprioritäten verpflichtend vorgegeben werden, daß innerhalb der einzelnen Schwerpunkte vorrangige Querschnittsfragen behandelt werden sollen. Weiterhin können die vorgeschlagenen Schwerpunkte und die bewährten Aktionsformen (Pilot- und Multiplikatorprojekte, Forschungsprojekte und Mobilitätsprojekte) beliebig miteinander verbunden werden. Schließlich sind auch alle denkbaren Kombinationen mit speziellen Zielgruppen möglich.

Die Überarbeitung des Programms sollte unbedingt zur Erweiterung der Teilnahmeberechtigung an und zur systematischeren Nutzung von Mobilitätsprojekten genutzt werden: Erstens sollte auch die Teilnahme von Personen über 28 Lebensjahren künftig zugelassen sein – es gibt keinen vernünftigen Grund, sie aus einem Berufsbildungsprogramm auszuschließen, das lebenslanges Lernen fördert. Zweitens wirken sich Mobilitätsprojekte bisher vorwiegend positiv im individuellen Bereich aus; berufliche Auslandsaufenthalte sind hilfreich für die berufliche Karriere. Die Wirkung auf das Ausbildungssystem ist trotz steigender Teilnehmerzahlen dagegen eher gering; Auslandsaufenthalte sind noch nicht als integraler Baustein des Erwerbs von Berufskompetenz anerkannt.

Von großem bildungspolitischem Interesse wäre es daher, Mobilitätsprojekte künftig zur Erprobung eines „europäischen Berufspraxisjahres“ zu nutzen, das allen Jugendlichen nach Abschluß der beruflichen Ausbildung die Chance bietet, berufspraktische Kenntnisse im Ausland zu vertiefen und dies mit dem Erwerb beruflicher Fremdsprachenkompetenz zu verbinden.

Neben Themen, die für alle Bereiche der Praxis und Politik von Bedeutung sind, sollten auch weiterhin spezifische Themen mit spezifischen Akteursgruppen gefördert werden: Z.B. der Ausbau eines europaweit hochentwickelten Berufsinformations- und Beratungssystems, die Förderung des Sozialen Dialogs über Berufsbildung in Europa. Es wäre für alle Beteiligten hilfreich zu wissen, daß für solche Fälle besondere Förderinstrumente bereitgestellt werden, die es erlauben, prioritäre Fragestellungen gesondert von den all-

gemeinen Ausschreibungen zu bearbeiten. Hierfür kann eine gesonderte Förderlinie formuliert werden, die zentral von der Kommission mit Unterstützung aus den Mitgliedstaaten durchgeführt wird.

Für die höhere Bildung ist kooperative europäische Bildungsforschung bereits institutionell verankert, das Pendant zur Berufsbildungsforschung fehlt gänzlich. Der Ansatz, Berufsbildungsforschung im Rahmen von Leonardo zu fördern, muß daher fortgesetzt, über Erhebungen und Analysen hinaus erweitert und budgetär besser ausgestattet werden.

Alle Mobilitätsmaßnahmen sollten dezentral beantragt und entschieden werden. Mit der Überprüfung und Bestätigung der von den Teilnehmerstaaten vorgelegten operationellen Programme hat die Kommission hinreichenden Einfluß auf vergleichbare Durchführungspraktiken in den einzelnen Staaten.

Für Pilot-, Multiplikator- und Forschungsprojekte wird ein zweistufiges Verfahren vorgeschlagen: In der ersten Stufe werden parallel beim Mitgliedstaat und bei der Kommission Vorträge eingereicht. Nach gemeinsamer Bewertung durch Kommission und Mitgliedstaaten wird allen Einreichern eine inhaltlich begründete Rückmeldung gegeben. Nur diejenigen Vorschläge, die in die engere Wahl kommen, werden zur Abgabe eines Hauptantrags eingeladen. Diese werden in der zweiten Stufe wiederum parallel beim Mitgliedstaat und bei der Kommission eingereicht und in einem anschließenden gemeinsamen Auswahlverfahren bewilligt. Hierdurch wird erstens die gegenwärtige verwirrende Zuständigkeitsregelung aufgehoben; zweitens können die Antragsteller ihren Kapazitätseinsatz begrenzen, zudem werden Erfolgchancen kalkulierbarer. ◀

aktuell

Altenpflege – eine Arbeit wie jede andere? Ein Beruf fürs Leben?

Die Betreuung und Pflege alter Menschen entwickelt sich zu einem immer bedeutenderen Arbeitsfeld im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens. Vor allem der Beruf Altenpflege ist davon betroffen, daß ein hoher gesellschaftlicher Bedarf an Pflege, Betreuung, Beratung und Förderung besteht, während zugleich der Mangel an fachlich hinreichend qualifiziertem Personal immer deutlicher zutage tritt. Dieser Widerspruch wird dadurch verschärft, daß ein großer Teil des Fachpersonals dem Beruf offenbar schon nach kurzer Zeit den Rücken kehrt.

Weder der Prozeß des Ausstiegs noch die Begründungen für die Berufsfucht aus der Altenpflege waren empirisch bislang erforscht worden. Um so bedeutsamer sind die Ergebnisse der Längsschnittuntersuchung des BIBB, die zwischen 1992 und 1997 Ausbildungsabschluß, Berufseinmündung und Berufsverbleib eines Ausbildungsjahrgangs in der Altenpflege untersucht hat: Ausbildungsqualität, Professionalität beruflicher Bildung und die Dauer des Berufsverbleibs müssen danach in unmittelbarem Zusammenhang gesehen werden. Eine in ihrem Ausmaß alarmie-

rende Berufsfucht quitiert die aus der Balance geratene Verbindung zwischen beruflicher Bildung und Arbeitswirklichkeit. (Die Ergebnisse des Untersuchungsabschnittes 1992-1994 sind dokumentiert in Becker, W., Meifort, B.: Altenpflege – eine Arbeit wie jede andere? Ein Beruf fürs Leben? Berichte zur beruflichen Bildung, Band 200)

In den ersten Befragungsabschnitten 1992-1994 stand die Auseinandersetzung mit der Qualität der zurückliegenden Ausbildung und den ersten Erfahrungen im Beruf im Vordergrund. Im vierten Berufsjahr (1996), bestimmen die beruflichen Belastungen und die sich daraus für die Befragten ergebenden Konsequenzen den Tenor der Antworten: **Belastungen:** Mit der Berufsarbeit in der Altenpflege ist ein hohes und latentes Überlastungsrisiko verbunden. Von 15 Merkmalen beruflicher Arbeit erhalten zwölf von den Befragten zu mehr als 50 % die Attribute „störend“ oder „stark belastend“; als weniger oder „nicht belastend“ werden lediglich die Faktoren Bezahlung, Teamarbeit und (mit bereits deutlichen Abstrichen) Schwerstpfege benannt. An der Spitze der belastenden Ar-

beitsumstände (mit hohen „stark belastenden“ Anteilen) steht der Sachverhalt, daß sie im Regelfall für die ihnen zur Verfügung stehende Zeit zu viele Menschen zu betreuen haben (1996 durchschnittlich 15 Personen!), daß die Berufsarbeit körperlich stark beansprucht, daß der Beruf gesellschaftlich nicht anerkannt wird und daß Berufsarbeit und Privatleben nur schwer miteinander zu vereinbaren sind. Das sich aus dieser Wertung abzeichnende Szenario beruflicher Beanspruchungen verweist in aller Deutlichkeit auf die für die Altenpflege markanten Schwellen zum Ausstieg aus dem Beruf:

- Die Tendenzen zur zeitgleichen Intensivierung und Extensivierung beruflicher Anforderungen (zunehmende Pflegebedürftigkeit bei gleichzeitig reduzierten Zeitbudgets),
- die fortschreitende Tendenz zur Marginalisierung des Berufs – in der Gesellschaft ebenso wie unter benachbarten Berufsgruppen im gleichen Berufsfeld sowie
- die Tendenz zur gegenseitigen Entfremdung von Berufs- und Privatleben.

Altenpflege – ein Lebensberuf? Unter diesen Voraussetzungen leiden Identifikation und Zustimmung zum Beruf deutlich. Die Frage, ob Altenpflege unter den gegenwärtig herrschenden Bedingungen ein „Lebensberuf“ sein könne, wird von genau einem Drittel der Berufsangehörigen verneint.

Unter denjenigen, die der Ausübung des Berufs auf Dauer zumindest skeptisch gegenüberstehen, sind überproportional viele Männer und deutlich weniger Frauen vertreten. Umgekehrt ist die Zustimmung zum Beruf

bei Männern deutlich geringer ausgeprägt als bei Frauen. Auch 1996 verlassen – wie schon in den Jahren zuvor – knapp 20 % der Altenpflegerinnen ihren Beruf.

1997, im fünften Jahr seit Abschluß ihrer Ausbildung, wurden die Altenpflegerinnen ein letztes Mal zu ihrer beruflichen Situation, ihren Perspektiven im Beruf und ihrem Bedarf nach beruflicher Bildung befragt. Die jetzt gesichteten Ergebnisse verschärfen die in den vorausgegangenen Untersuchungsschritten geäußerte Kritik an der Verfassung des Berufs, seinen Entwicklungspotentialen und Modernisierungspotentialen. Gleichzeitig unterstreichen die Wertungen der Berufsangehörigen die Notwendigkeit, den Beruf Altenpflege in seinen Inhalten und Strukturen nicht nur dem aktuellen Anforderungsniveau professioneller beruflicher Arbeit, sondern vor allem auch den in den letzten Jahren dramatisch veränderten Arbeitsweisen und fachlichen Orientierungen anzupassen.

Belastungsfaktor Nr. 1 – Fehlende Zeit für verantwortliche Pflege:

Fehlende Zeit in der beruflichen Begegnung mit Pflege- und Betreuungsbedürftigen ist, im dritten Jahr nach Einführung des Pflegeversicherungsgesetzes, der kritische Faktor der Altenpflege schlechthin: 70 % aller Befragten äußern, daß sie mehr Zeit für ihre Pflegearbeit benötigen. Bedenklich kritische Werte erreicht das offenbar fehlende Zeitbudget vor allem in der stationären Altenpflege: 74 % der Befragten aus Alten(wohn-)heimen und 82 % aus (Alten-)Pflegeheimen reklamieren fehlende Zeit. „Fehlende Zeit“ – das heißt konkret, daß der Ablauf beruflicher

Arbeit für die meisten der Antwortenden weitgehend auf (grund-)pflegerische Verrichtungen reduziert ist. Zeit für Gespräche, die Vorbereitung und Durchführung integrierter oder gar ganzheitlich verstandener Pflege ist nicht mehr vorhanden. Als Grund für das Auseinanderfallen von einschränkender beruflicher Praxis und dem Anspruch der Berufsangehörigen auf verantwortungsvolle und individuell angemessene Pflege werden von den befragten Altenpflegerinnen immer wieder zwei Aspekte ins Feld geführt: Die veränderte Zusammensetzung der zu pflegenden Menschen sowie die nach der Einführung des Pflegeversicherungsgesetzes dramatisch zunehmende „Verdinglichung“ der Pflegearbeit in Zeiteinheiten und abrechnungsfähige Leistungen.

„Der Beruf schneidet mich von allem anderen ab ...“:

Neben die Kritik an der inneren Verfassung des Berufs und den zunehmend industrialisierten Arbeitsbedingungen bei der Pflege alter Menschen tritt nach fünf Berufsjahren ein weiterer Faktor in den Vordergrund, der maßgeblich über Berufszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und den Identifikationsgehalt beruflicher Altenpflege mitentscheidet: Der Beruf überlagert in seinen körperlichen und psychischen Anforderungen („...kann nicht mehr abschalten“) sowie insbesondere in seinen auf Schichten, Wochenend- und Ersatzdiensten zersplitterten ständigen „Bereitschaftsforderung“ das Privatleben der Berufsangehörigen so stark, daß 82 % der Befragten sich in ihren sozialen Kontakten massiv beeinträchtigt und gestört fühlen. Mehrheitlich suchen sie den beruflichen Umstieg oder – den Ausstieg aus der Altenpflege.

Ergebnisse des Modellversuchs „neue Büroberufe“

Der Modellversuch beschäftigte sich mit der Umsetzung der neu geordneten Büroberufe „Bürokaufmann/Bürokauffrau“ und „Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation“ in Konzeptionen für die berufliche Umschulung. Durch die Ergebnisse des Modellversuchs „neue Büroberufe“ wurde belegt, daß berufliche Handlungskompetenz nicht mit herkömmlichen Mitteln zu erreichen ist. Es sind neue Methoden, die die Lehrkräfte zu „Lernberatern“ und die Auszubildenden zu „Aktivlernern“ machen, erforderlich.

Die etablierte Fächersystematik behindert die neuen Vermittlungskonzepte und steht daher zur Disposition. Durch eine veränderte Lehr-

gangsorganisation mit Hilfe eines Modulsystems sowie fachübergreifender, praxisorientierter Lernarrangements und Materialien (Leittexte, Fallstudien, Planspiele, Projektaufgaben etc.) wird die Umsetzung der beruflichen Handlungsorientierung möglich. Hinzu kommen u.a. neben der Änderung des Lehrerverhaltens Organisations- und Personalentwicklungsstrategien.

Auch Aus- und Prüferleitfäden wurden zur Information entwickelt und erprobt sowie Seminare für Ausbilder und Prüfer durchgeführt. Die Ausbilderqualifizierung unterstützten Maßnahmen im Rahmen von Organisations- und Personalentwicklung.

Die Lernkonzeption führt zu einer hohen Aktivierung und Lernmotivation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Die Modellversuchsergebnisse und -produkte können auf andere betriebliche und außerbetriebliche Aus- und Weiterbildungssysteme übertragen werden.

Zwei Endberichte und ein Tagungsband der letzten Fachtagung 1995 berichteten über Ergebnisse, Produkte und Transfertätigkeiten

des Modellversuchs. Der Tagungsband kann über die Zentrale der Deutschen Angestellten-Akademie e.V., Postfach 301245, 20305 Hamburg, Tel. 040-35094-0, Fax. 040-35094-200 bezogen werden. Die Endberichte und weitere Informationen sind beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Anka Pawlik, Fehrbelliner Platz 3, 10707 Berlin, Tel. 030-86432396, Fax. 030 8643 2604, zu erhalten.

Ein auch im Modellversuch entstandener Videofilm „Lernarrangements – ein Konzept in der kaufmännischen Ausbildung“ (Best.-Nr. 70388 a DM 100,-) sowie ein Begleittext „Leitfaden zur handlungsorientierten Gestaltung von Lernsituationen“ (Best.-Nr. 70427 á DM 15,-) ist über den Medienkatalog des BIBB beim Beuth Verlag GmbH, Burggrafenstraße 6, 10787 Berlin, zu beziehen. ◀

aktuell

Medien für das Handwerk: Gas- und Wasserinstallateur/-in

Im Rahmen des Forschungsprojekts „Medienentwicklung für Klein- und Mittelbetriebe im Berufsfeld Metalltechnik“ hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in einer Fallstudie den Einsatz von BIBB-Medien in Handwerksbetrieben des Metallbereichs untersucht, um, wenn nötig, beispielhaft neue Medien für diesen Bereich zu entwickeln. Der Lehrling ist in der Regel bei seiner Ausbildung produktiv tätig. Daß dabei gezielt und bewußt am Kundenauftrag mit Medien ausgebildet werden kann, haben einige Betriebe bewiesen. Das setzt aber die Kenntnis der gesamten Titel an Ausbildungsmedien voraus, um jeweils den richtigen „Griff“ vornehmen zu können. Für einige Betriebe erschien die Verwendung der vorliegenden Metallmedien zu aufwendig, diese führten u.a. an, daß die Ausbildungsmittel zu umfangreich seien, sie wenig Zeit hätten, sich mit den Medien zu befassen und die alten Unterlagen eigentlich ausreichten.

Handwerker fühlen sich mit ihrem Gewerk, den zuständigen Innungen und Verbänden verbunden und setzen deren Mitarbeit an neuen Medien voraus, was eben bei den vorhandenen Ausbildungsmitteln nicht gegeben sein konnte.

Es wurde deshalb eine neue Konzeption gesucht, die für alle im Betrieb Verantwortlichen als Arbeitsunterlage dienen kann. Das SHK-Handwerk mit dem Beruf des Gas- und Wasserinstallateurs war das geeignete Betätigungsfeld. So hat das BIBB im Berufsfeld Metalltechnik zum ersten Mal ein Ausbildungs-

mittel für einen bestimmten Beruf entwickelt und nicht für eine Fertigkeit oder ein Wissensgebiet (z.B. Drehen, Fräsen, Pneumatik). Die Entwicklung der neuen Materialien erfolgte in Zusammenarbeit mit der Innung Sanitär, Heizung, Klima in Berlin. Die Technische Beratungsstelle kennt die Probleme, Sorgen und Nöte ihrer Mitglieder. Die Antworten darauf flossen in die neuen Unterlagen mit ein, dadurch entstand ein berufsbezogenes Kompendium, das für Firmeninhaber, Meister, Gesellen und Auszubildende gleichermaßen geeignet ist. Somit ist das Medium auch als Grundlage für eine Weiterbildung nutzbar.

Das Ausbildungsmittel wird durch eine Handlung verbunden. Die Handlung stellt die Abwicklung eines Kundenauftrags dar und entspricht damit dem Betriebsgeschehen im Handwerk. Es wird detailliert die Sanierung eines Altbaus – speziell in der Form einer Küchen- und Badsanierung – sowie der Einbau einer Gastherme beschrieben.

Am Beispiel eines konkreten Kundenauftrags wurden die Sanierungsarbeiten in einem Berliner Hinterhof im Rahmen des Forschungsprojekts begleitet, beobachtet, Unterlagen zusammengestellt und in den genannten Handlungsablauf eingefügt. Farbfotos vom Bauablauf vertiefen den Informationsgehalt. Neben der Beschreibung der wesentlichen Arbeiten sind „Stolpersteine“ und „Praxistips“ vorhanden. Die Stolpersteine sollen den Meistern, Gesellen und Auszubildenden die bekanntesten und häufigsten Schwierigkeiten, die bei der Auftragsdurchführung auftreten können, aufzeigen, die meist in der Beachtung von gesetzlichen Bestimmungen, Verordnungen oder DIN-Normen liegen. Die juristischen Fallstricke bei der Erfüllung des Vertrages, z.B. bei der Gewährleistung nach

bestimmten Normen, werden ebenfalls aufgezeigt. Die Praxistips bauen vielleicht hier und da vorhandene Defizite im Bereich der Bauausführung ab.

Die Unterlagen folgen in einzelnen Kapiteln den durchgeführten Sanierungsarbeiten:

- Erarbeitung des Angebotes
- Bauvorbereitung
- Baustelleneinrichtung
- Baubeginn
- Demontage der Objekte, Bauteile und der Zu- bzw. Abflüsse
- Neuinstallation in Küche und Bad
- Montage der Zu- und Abflüsse sowie der Gasleitungen
- Montage der sanitären Einrichtungsgegenstände, der Kesseltherme, des Speichers, der Abgasanlage und der Etagenheizung
- Inbetriebnahme und Übergabe

Die einzelnen Kapitel schließen mit einem kurzen Aufgabenteil ab, damit Auszubildende ihren Wissensstand überprüfen können. Die Lösungen zu den Aufgaben sind in einem Anhang I zusammengefaßt.

Im Anhang II wird die Bedeutung des Qualitätsmanagements geschildert, ein Anhang III beschreibt allgemein die vom Auftragnehmer geschuldete Leistung.

Eine Auswahl der für das SHK-Handwerk wichtigen Kenntnisse und Fertigkeiten sind im Anhang IV zusammengefaßt. Dabei handelt es sich um Materialien aus vorhandenen Ausbildungsmitteln des Bundesinstitutes für Berufsbildung. Die Unterlage ist über den Beuth Verlag, Burggrafenstraße 6, 10787 Berlin, Telefon (030) 2601-2260, Fax (030) 2601-1260 zu beziehen. Bestellnummer 70429, 480 Seiten im Ordner, 69,- DM ◀

Meldungen

Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten im Ausbildungsverbund Berlin

Gemeinsam mit acht weiteren Einstellungsbehörden (Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen; Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte; Bundesinstitut für gesundheitlichen Verbraucherschutz und Veterinärmedizin; Bundeskartellamt; Bundesversicherungsamt; Deutsche Stiftung für internationale Entwicklung; Robert-Koch-Institut und Umweltbundesamt) werden im Bundesinstitut für Berufsbildung junge Menschen zum/zur Verwaltungsfachangestellten, Fachrichtung allgemeine innere Verwaltung des Bundes, ausgebildet. Die im BIBB ursprünglich festgelegten 35 Stellen für Auszubildende wurden 1996 auf 39 erhöht, so daß pro Ausbildungsjahrgang 13 Jugendliche ihre Ausbildung absolvieren.

Der Ausbildungsverbund des Bundesinstituts für Berufsbildung in der Berufsausbildung von Verwaltungsfachangestellten „Berliner Modell“ umfaßt im ersten Ausbildungsjahr 27, im zweiten 31 und im dritten Ausbildungsjahr 28 Auszubildende.

Neben den Einstellungsbehörden werden Ausbildungsabschnitte derzeit noch in weiteren 13 Bundes- und Landesbehörden, die nicht Einstellungsbehörden sind, angeboten. (Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge; Bundesaufsichtsamt für das Kreditwesen; Bundesbaudirektion; Deutsches Archäologisches Institut; Deutscher Entwicklungsdienst; Oberfinanzdirektion; Landesamt für Zentrale Soziale Aufgaben; Physikalisch-Technische Bundesanstalt; Statistisches Landesamt Berlin; Stiftung Preußischer Kulturbesitz; Bezirksamt Wilmersdorf; Bundesamt zur Regelung offener Vermögensfragen; Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung.)

Die Auszubildenden erhalten dadurch die Gelegenheit, während der Ausbildung drei bis fünf andere Behörden und Einrichtungen kennenzulernen. Während der Probezeit werden die Jugendlichen in ihrer jeweiligen Einstellungsbehörde ausgebildet. Später erfolgen Ausbildungsabschnitte zeitweise bei den anderen Verbundpartnern. Die Arbeit im Verbund bringt einerseits eine Kapazitäts- andererseits eine Qualitätssteigerung der Ausbildung mit sich. Eine Ausbildung im Verbund bietet den Jugendlichen auch mehr Vielfalt innerhalb der Ausbildung und erfor-

dert von ihnen mehr Engagement und Initiative. Das Kennenlernen anderer Dienststellen eröffnet den Auszubildenden am Ende ihrer Ausbildung mehr Chancen zur Übernahme in ein Arbeitsverhältnis. Das BIBB ist Leitbehörde im Ausbildungsverbund.

Freistaat Sachsen legt eigenen Berufsbildungsbericht vor

Um mehr Übersicht und Transparenz im Bereich der dualen Berufsausbildung zu schaffen, hat das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit vor wenigen Wochen erstmals einen eigenen Landesberufsbildungsbericht für den Freistaat Sachsen herausgegeben. Der Bericht beinhaltet eine umfassende Situationsbeschreibung der beruflichen Erstausbildung, benennt berufsqualifizierende Bildungsgänge, stellt die Entwicklung des beruflichen Schulwesens sowie der Strukturfragen der beruflichen Bildung dar und beschreibt Übergangsmöglichkeiten in das Erwerbsleben sowie in den Bereich der beruflichen Weiterbildung.

Der unter Mitwirkung des Institutes für Pädagogik und Gesellschaft e.V. (Münster) und des Bundesinstituts für Berufsbildung erarbeitete Bericht zeigt anhand des umfangreichen Datenmaterials die derzeitigen Probleme der Ausbildung in Sachsen auf und soll dadurch „sachgerechte Entscheidungen und qualifizierte Bewertungen erleichtern“. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die künftige Entwicklung der dualen Berufsausbildung, die notwendige Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung, die aktuelle Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots sowie die Weiterentwicklung der Lernorte Berufsschule und Betrieb. In seiner Vorbemerkung zu dem 1. Berufsbildungsbericht empfiehlt der Landesausschuß für Berufsbildung des Freistaates Sachsen, künftig die erforderlichen statistischen Erhebungen jährlich zu wiederholen und den Bericht selber im Zweijahresrhythmus zu erarbeiten.

Der Bericht ist erhältlich bei Sachsenwerbung, Formular Druck Dresden GmbH, Dornblüthstraße 14, 01277 Dresden, Tel. 0351-318 4010. ◀

Veranstaltungshinweise

Fachtagung zur Qualifikationsentwicklung im Kompetenzverbund in Schwerin

Unter dem Motto „Berufliche Qualifikationsentwicklung im Kompetenzverbund mit kleinen und mittleren Unternehmen“ findet am 23./24. Oktober 1997 in Schwerin eine Fachtagung statt. Die vom BIBB und dem Schweriner Ausbildungszentrum e.V. veranstaltete Tagung dient der Evaluation des Modellversuches zur „Erprobung des integrativen Zusammenwirkens von betrieblicher Aus- und Weiterbildung“.

Die inhaltliche und organisatorische Verschränkung der betrieblichen, überbetrieblichen und schulischen Berufsbildung in Form von Kompetenzverbünden gewinnt angesichts der Weiterentwicklung des dualen Berufsbildungssystems und der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze an Bedeutung. Erfolgreiche Ansätze zur Qualitätsentwicklung im Verbund ermöglichen auch eine neue Qualität im lokalen Berufsbildungsdialog.

Die Fachtagung dient als Forum, um die im Rahmen des o.g. Modellversuches erprobten Formen der Berufsbildung im Kompetenzverbund darzustellen und zu diskutieren. Ziel ist es, zu fünf aufeinander bezogenen Workshops das Tagungsthema in seiner Komplexität darzulegen und zu diskutieren. Die einzelnen Workshops befassen sich mit folgenden Themen:

- Aus- und Weiterbildung im Verbund – eine innovative Lernortkooperation im dualen System
- Didaktisch-methodische Innovationen im Kompetenzverbund
- Betriebliche Karrierewege in kleinen und mittleren Unternehmen durch Aus- und Weiterbildung
- Wissenschaftliche Begleitung von Modellversuchen im Spannungsfeld von prozeßbegleitender Unterstützung und theoretischer Verallgemeinerung
- Neue Formen des Lernens in der Arbeit.

Weitere Informationen zur Fachtagung: Schweriner Ausbildungszentrum e.V., Ziegeleiweg 7, 19057 Schwerin, Tel.: 0385-480250, Fax: 0385-480215.

Neue Perspektiven und Strategien für die kaufmännische Ausbildung ready for take off – COSA

Unter dem o.g. Thema findet am 11. und 12. November 1997 die 2. Fachtagung des Modellversuchs „COSA – Computergestützte Sachbearbeitung in der bürowirtschaftlichen Ausbildung – neue Formen und Inhalte dezentralen Lernens im kaufmännisch-verwaltenden Bereich“ im Weiterbildungszentrum Peine statt.

Im Mittelpunkt der Fachtagung stehen Grundsatzreferate und Workshops. Grundsatzreferate befassen sich mit folgenden Themen:

- Standortfaktor Qualifikation
- Duales System – quo modo?
- Pluralisierung dualförmiger Ausbildungsvarianten als Gestaltungsaufgabe für die Zukunft
- Berufsbildung zwischen Konjunktur und strukturellem Wandel
- Mythos Flexibilität
- Spannungsfeld „duale Ausbildung – Lernortkooperation“.

Workshops sollen zu folgenden Themen durchgeführt werden:

- Auszubildendenworkshop zu Lerninsel, Teamwork, Lernortenetzwerk
- Handlungsorientierungen in kaufmännischen Prüfungen
- Ausbildungsbeauftragte vom Unterweiser zum Lernberater
- Lernort Betrieb – Nutzenquantifizierung betrieblicher Ausbildung
- Berufsschule Salzgitter – Modellversuch COSA – Kooperation
- Externe Unternehmen – COSA – Transfer.

Parallel zu diesen Veranstaltungen werden von Institutionen und Unternehmen Informationsstände zu aktuellen Themen aufgebaut.

Weitere Informationen und Anmeldungen bei: Preussag Stahl AG, 02.2 APB/Modellversuch COSA, 38223 Salzgitter, Tel. 05341-212836, Fax. 05341-213005, E-mail: 106005, 2515@compuserve.com. ◀

Personalien

Mit dem Ablauf der 4. Amtsperiode des **Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung** und dem Beginn der 5. (Laufzeit vom 1. September 1997 bis 31. August 2001) findet auch ein Wechsel in der **personellen Zusammensetzung** des BIBB-Gremiums statt. Aus dem viertelparitätisch mit jeweils 16 Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, des Bundes und der Länder besetzten Beratungs- und Entscheidungsgremium sind ausgeschieden: Hans-Joachim Beckers, Dr. h.c. Günter Cramer, Ulrich Gruber, Jobst R. Hagedorn, Dr. Artur Wollert (Beauftragte der Arbeitgeber); Hans-Josef Ruhland, Stefan Weis, Peter Wiedenroth (Beauftragte der Arbeitnehmer); Karl-Richard Antes, Ilse Haase-Schur, Reiner Kämpgen (Beauftragte der Länder).

Für die 5. Amtsperiode hat der Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie folgende Mitglieder in den Hauptausschuß berufen: *

Für die Beauftragten der Arbeitgeber: *Gerhard Bartel*, Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände; *Dr. Barbara Dorn*, BDA; *Jörg E. Feuchthofen*, DIHT; *Bernd Fischer*, BfB; *Franz-Josef von Kempis*, BDI; *Sigrid Kümmerlein*, DIHT; *Hanns-Peter Kuhfuhs*, ZDH; *Martin Lambers*, Deutscher Bauernverband e.V.; *Wilfried Malcher*, HDE; *Dr. Christoph Ottow*, Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels e.V.; *Heinz Passlack*, Bauindustrieverband e.V.; *Manfred Rutkowsky*, Dresdner Bank AG; *Sigrid Ryrko*, Handwerkskammer Potsdam; *Dr. Bernd Söhngen*, Bayer-AG; *Karl Spelberg*, ZDH; *Geerd Woortmann*, DIHT.

Für die Beauftragten der Arbeitnehmer: *Angela Abel*, IG-Medien; *Wilfried Adams*, IG-BAU; *Heinz-Peter Benetreu*, DGB; *Rainer Brötz*, HBV; *Klaus Feuler*, IG-Metall; *Manfred Freitag*, IG Bergbau und Energie; *Dr. Regina Görner*, DGB; *Dr. Klaus Heimann*, IG-Metall; *Horst Krüger*, Deutsche Postgewerkschaft; *Cord Möllgaard*, GEW; *Veronika Pahl*, DAG; *Peeter Raane*, GHK; *Ingrid Reske*, Betriebsrat bei der BASF-AG; *Elisabeth Vogelheim*, ÖTV; *Jens Vojta*, DAG; *Manfred Weichhold*, Deutscher Beamtenbund.

Für die Beauftragten der Länder: *Herta Adam*, Ministerium für Wirtschaft und Finanzen, Saarland; *Gustav Angerbauer*, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit; *Carola von Braun*, Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Berlin; *Martin Decker*, Ministerium für Bildung und Kultur, Rheinland-Pfalz; *Dieter Faul*, Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, und Landesentwicklung; *Werner Feuerlein*, Wirtschaftsministerium, Baden-Württemberg; *Peter Gullasch*, Senator für Bildung, Wissenschaft, Kunst und Sport der freien Hansestadt Bremen; *Siegfried Hahn*, Amt für Berufs- und Weiterbildung bei der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung, Hamburg; *Herbert Müller*, Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit; *Georg Normann*, Ministerium für Wirtschaft und Angelegenheiten der Europäischen Union, Mecklenburg-Vorpommern; *Udo Philippus*, Ministerium für Wirtschaft und Infrastruktur Thüringen; *Dr. Rolf Schrnachtenberg*, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg; *Frank Schmidt*, Niedersächsisches Kultusministerium; *Christian Sörensen*, Ministerium für Wirtschaft, Technik und Verkehr Schleswig-Holstein; *Reinhard Thomalla*, Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen; *Thomas Wilhelms*, Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr Sachsen-Anhalt.

Für die Beauftragten des Bundes: *Johanna Bittner-Kelber*, Bundesministerium für Wirtschaft; *Dr. Hanni Breuer*, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung; *Dr. Ulrich Haase*, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF); *Ferdinand Heel*, Bundesministerium des Innern; *Axel Hoffmann*, BMBF.

Die konstituierende Sitzung des „neuen“ Hauptausschusses findet am 27. November 1997 in Berlin statt.

An den Sitzungen des Hauptausschusses kann ein Beauftragter der Bundesanstalt für Arbeit, benannt wurde Dr. Manfred Leve sowie ein Beauftragter der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände, Dr. Rolf Derenbach, mit beratender Stimme teilnehmen.

BIBB

aktuell

Auch die Mitglieder des **Ständigen Ausschusses** — dem dritten gesetzlich vorgesehenen Organ des Bundesinstituts — wurden neu berufen:

für die Beauftragten der Arbeitgeber Karl Spelberg und Geerd Woortmann;
für die Beauftragten der Arbeitnehmer Heinz-Peter Benetreu und Dr. Klaus Heimann;
für die Beauftragten der Länder Dieter Faul und Herbert Müller;
für die Beauftragten des Bundes Johanna Bittner-Kelber und Axel Hoffmann.

* Die erstmalig in den Hauptausschuß berufenen Mitglieder sind im Text durch kursive Schrift hervorgehoben. ◀

Impressum

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

Herausgeber

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

Redaktion

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

Gestaltung

Hoch Drei, Berlin

Verlag

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

ISSN 0341-4515