

gestellt und erörtert. Diese Konzepte setzen bei den unmittelbar beteiligten Personen an, dem Prüfungspersonal. Modell-Veranstaltungen und andere Maßnahmen mit Modellcharakter zur Qualifizierung dieser Personengruppen sind aber nicht allein wichtige Verfahrensbestandteile einer allgemeinen Innovationsstrategie. Darüber hinaus, so wurde in der Diskussion betont, ist die spezielle Gruppe der „Prüfungssachverständigen“ besonders hervorzuheben, die durch die Gesaltung von Prüfungsregelungen erheblichen Einfluß auf die Prüfungspraxis haben.

Generelle Schlußfolgerungen aus den Diskussionen.

1. Modellmaßnahmen erfordern zu ihrer Wirksamkeit die

organisierte Beteiligung aller Betroffenen. Dabei ist zu sichern: das Akzept der Innovation und der generellen Zielsetzung durch die unmittelbar Beteiligten, die gemeinsame Entwicklung des Modellkonzepts durch Bildungspraxis und -forschung, die umfassende Information und Beratung derjenigen, die Ergebnisse von Modellversuchen übernehmen und der Eingang der Ergebnisse in Bildungsplanung und Bildungspolitik.

2. Modellmaßnahmen bedürfen einer dichten Kommunikation, die Veröffentlichungen allein nicht leisten.

Bodo Braeuer, Heinz Holz

Bericht zum Tagungsbereich 3

Ordnung der beruflichen Erstausbildung – Gemeinschaftsaufgabe von Bund, Ländern, Wirtschaft und Wissenschaft

Der Tagungsbereich 3 wurde mit einer Podiumsdiskussion eröffnet. Der einleitende Beitrag eines Vertreters des BIBB galt den Fragen, wie die Begriffe „Ordnung“ und „berufliche Erstausbildung“ zu interpretieren sind, wer die Beteiligten sind und welchen Beitrag die Wissenschaft zur Lösung der Ordnungsprobleme zu leisten vermag. Kritisiert wurde von wissenschaftlicher Seite die mangelnde Berücksichtigung pädagogischer Ordnungsprinzipien, die Vielzahl der Ordnungsinstanzen und die damit einhergehende Zersplitterung der Zuständigkeiten. Die Berufsausbildung wäre nur als Einheit zu begreifen und zu ordnen mit der Konsequenz, daß für jeden Ausbildungsberuf ein berufliches Gesamtcurriculum geschaffen werden müßte, in dem der scheinbare Gegensatz zwischen berufspraktischem und berufstheoretischem Unterricht und dem Erwerb erster beruflicher Erfahrung aufgehoben wird. Eine im wesentlichen positive Würdigung des bestehenden Ordnungssystems gab der Vertreter der KMK ab, indem er u. a. auf die vielfältigen Bemühungen der Länderseite im Rahmen des Abstimmungsverfahrens Ausbildungsordnungen/Rahmenlehrpläne hinwies. Das Berufsbildungssystem der BR Deutschland würde um so besser funktionieren, je mehr es als partnerschaftliches System verstanden werde. Der Vertreter des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft ergänzte diese Ausführungen durch einen Überblick über die bisher erlassenen abgestimmten Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne und die gegenwärtige Praxis der Abstimmung.

Auf die Abstimmungsproblematik ging auch der Vertreter des DHK ein, indem er eine bessere Harmonisierung der betrieblichen und schulischen Ausbildungsinhalte forderte, ohne daß der Freiheitsraum der beiden Bereiche unnötig eingeschränkt werden sollte. In der Ausbildung sollten nicht nur Kenntnisse und Fertigkeiten, sondern auch berufliche Flexibilität vermittelt werden.

Eine Ausbildung ohne enge Spezialisierung und ohne kurze Verfallzeiten in der Verwertung forderte der gewerkschaftliche Vertreter. Die Erstausbildung hätte schergewichtig Schlüssel-, Grund- und Querschnittsqualifikationen zu vermitteln, die dem Jugendlichen eine eigenständige Anpassung an veränderte Arbeitsplatzstrukturen ermöglichte. In der Berufsausbildung wäre ein „Mehr an Ordnung“ einem „Mehr an Freiheit“ vorzuziehen.

Der Vertreter der Gruppe der Länder im Hauptausschuß des BIBB setzte sich dafür ein, daß das BIBB an der Vorbereitung der Ausbildungsordnungen weiterhin und verstärkt maßgeblich beteiligt wird. Hinsichtlich der Abstimmung sollte

das Instrumentarium des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes angewandt werden. Es müßte daher geklärt werden, inwieweit das geltende Abstimmungsverfahren künftig zu ändern sei.

Der Vertreter des Bundesministeriums für Wirtschaft warf sodann die Frage auf, welche Probleme bei der Umsetzung der Ausbildungsordnungen in die betriebliche Praxis entstehen. Einerseits stiegen die Anforderungen an die betriebliche Ausbildung und damit auch die Kosten, andererseits hemmten dieselben Umstände die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe. Nach einem geschichtlichen Rückblick wurden aus wissenschaftlicher Sicht einige weitere Aspekte der Ordnungsproblematik im einzelnen aufgezeigt, insbesondere Fragen des Spannungsverhältnisses zwischen Ordnung und Freiheit in der beruflichen Erstausbildung, der Ausbildung und Fortbildung, der Konzentration und Spezialisierung der Ausbildungsberufe, der Randbedingungen außerhalb der Ausbildungsordnungen und der Anpassung der Ausbildung an technologische Entwicklungen.

ARBEITSGRUPPE 3.1

Probleme der Entwicklung von Ausbildungsordnungen und ihrer Umsetzung in die betriebliche Praxis

Die internationale Berufsbildungsforschung stellt derzeit noch nicht in hinreichender Weise die Instrumentarien für eine wissenschaftlich fundierte Entwicklung von Ausbildungsordnungen zur Verfügung. Eine verstärkte Förderung der Ausbildungsordnungsforschung wäre deshalb dringend geboten. Fragen der betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten und -grenzen sowie der Bestimmung optimaler Lernorte erwiesen sich als erforschungsbedürftig.

Die Inhalte der Berufsausbildung sollten unabhängig von den Lernorten unter Berücksichtigung berufsfeldübergreifender Elemente im Rahmen eines Gesamtcurriculums ermittelt werden.

Bei der Erstellung von Ausbildungsordnungen ist die langfristige technologische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung zu berücksichtigen. Die Diskussion verdeutlichte aber die Diskrepanz, die zwischen der Forderung nach zukunftsorientierten Inhalten und den Schwierigkeiten besteht, aktualisierte Ausbildungsordnungen in vollem Umfang in die betriebliche Praxis umzusetzen.

Die Entwicklung von Ausbildungsordnungen basiert nicht allein auf wissenschaftlichen Forschungsergebnissen, viel-

mehr werden die bildungspolitischen Eckdaten und die Inhalte der Ausbildungsgänge weitgehend im Wege der Konsensfindung als Kompromiß der an der Berufsausbildung beteiligten Gruppen festgelegt. Idealtypische bildungspolitische Vorstellungen lassen sich deshalb weder in der Praxis durchsetzen noch existieren Kriterien für die Beurteilung oder Wertung der Richtigkeit solcher Modelle. Eine Vielzahl von Einflußgrößen beim Entwicklungsprozeß von Ausbildungsordnungen sind ihrer Natur nach nicht pädagogischer Art, sie werden dennoch von den beteiligten Gruppen als mitbestimmend anerkannt. Beispielsweise ist das Problem der Konzentration und Vermehrung der Anzahl der Ausbildungsberufe eng mit tarif-, sozial- und standespolitischen Interessen verbunden.

Einige Diskutanten waren der Auffassung, daß die Ausbildungsordnungen insbesondere die ökonomische Verwertbarkeit der Qualifikationen berücksichtigten. Sie forderten, vermehrt Ausbildungsziele und -inhalte aus dem Bereich der Humanisierung der Arbeit aufzunehmen und die Berufsausbildung stärker zu theoretisieren. Jedoch blieb eine Konkretisierung dieser Problematik offen.

Die vorgestellte Konzeption von Umsetzungshilfen wurde als Beispiel für die Vermittlung flexibel einsetzbarer Qualifikationen positiv bewertet, weil die Zurückführung konkreter Berufsinhalte auf wissenschafts-, handlungs- und empfindungsorientierte Grundlagen die Möglichkeit eröffnet, gelernte Kenntnisse und Fertigkeiten auf verwandte Situationen im gegenwärtigen oder zukünftigen beruflichen Handlungsbereich zu übertragen.

Konsens bestand darin, daß die Berufsausbildung zu einer langfristig einsetzbaren beruflichen Handlungsfähigkeit führen muß.

ARBEITSGRUPPE 3.2

Koordination von Betrieb und Schule in der beruflichen Bildung — Ordnungsaufgabe und praktische Umsetzung

Ausgehend von der Dualität in der beruflichen Bildung wurden die Möglichkeiten und Grenzen einer Koordination und Kooperation von Betrieb und Schule unter Berücksichtigung der rechtlichen Grundlagen sowie der Vereinbarung zwischen Bund und Ländern dargestellt. Unter der Prämisse der heute allgemein anerkannten didaktischen Einheit von Theorie und Praxis wäre es falsch, die alleinige Vermittlung der praktischen Fertigkeiten dem Ausbildungsbetrieb und die des Theorieanteils der Schule zuzuordnen. Vielmehr ist lediglich der Ausgangsschwerpunkt im jeweiligen Lernort unterschiedlich. Um so größere Bedeutung kommt einer möglichst optimalen Koordinierung beider Lernorte zu.

Anhand laufender Projekte (Modellversuch, Entwicklung einer Ausbildungsordnung) wurden die Möglichkeiten aufgezeigt, wie in der Abstimmung von Ausbildungsbetrieb und Berufsschule vor Ort in wechselseitiger didaktischer und methodischer Ergänzung bei ständiger Kommunikation aller Verantwortlichen eine verbesserte Koordination erzielt werden kann. Übereinstimmung bestand dabei darin, daß berufliche Bildung mehr vermitteln muß als nur fachliche Ausbildung, so wichtig diese auch ist. Die Ziele der beruflichen Bildung müssen u. a. die Vermittlung von „Schlüsselqualifikationen“, individuelle Sozialisierungsprozesse und allgemeine Berufserfahrung mit einschließen.

Unbehagen wurde von einigen Diskussionsteilnehmern über den starren Jahresturnus der Schule geäußert, der geänderten individuellen und gesetzlich verankerten betrieblichen Ausbildungszeiten nicht genügend Rechnung trüge. Ferner könnten unterschiedliche Zielvorstellungen von Schule und Ausbildungsbetrieb die Lernmotivation hemmen. Eine klare Abstimmung der Inhalte und exakte Festsetzung der Lern-

orte mit konkreten Lernzielangaben, die eindeutig die jeweils zu erreichenden Qualifikationen bezeichnen, wäre wünschenswert.

Wenn auch eine allgemeingültige und friktionslose Synchronisation von Ausbildungsbetrieb und Schule auf allen Ebenen, in allen Bereichen und Regionen, sowie bei allen Berufen nicht möglich ist, so gibt es doch vielerorts noch nicht ausgeschöpfte Möglichkeiten, durch Eigeninitiative, bessere Kommunikation und die Bereitschaft zur Partnerschaft die Koordination zu verbessern. Im einzelnen wurden hierzu besonders die folgenden Vorschläge und Wege genannt und diskutiert: Gemeinsame Kolloquien für Ausbilder und Lehrer; Praktizieren der problemlösenden Projektmethode; das örtliche oder regionale Kennenlernen der Partner, um gemeinsame Aufgaben zu lösen; das Bemühen der Schule, den Wandel der Technologie aufmerksam zu verfolgen und curricular umzusetzen. Dazu sind Betriebsbegehungen und Gespräche wahrzunehmen, „Tage der offenen Tür“ sowie gegenseitige Hospitationen bei Lehr- und Unterweisungsveranstaltungen durchzuführen.

ARBEITSGRUPPE 3.3

Probleme der Berufsausbildung Lernbehinderter

Die Diskussion griff zwei Themenschwerpunkte intensiver auf:

1. Definition der Lernbehinderung
2. berufliche Eingliederung Lernbehinderter

„Lernbehindert ist, wer eine Schule für Lernbehinderte besucht“. Auf diese provokativ formulierte These zur Definitionspraxis liefen die Anstrengungen hinaus, das Wort auf den Begriff zu bringen. Allgemeine Überzeugung war, daß alle Versuche, Kriterien für die Zuordnung zur Gruppe der Lernbehinderten zu finden und zu einer Norm hin abzugrenzen, fragwürdig sein müssen. Die vorhandenen „Definitionen“ können nur Umschreibungen sein. Versucht man darüber hinaus innerhalb dieser inhomogenen Gruppe noch weiter zu differenzieren, setzt man u. U. zusätzliche Stigmatisierungen, die die angestrebte soziale Integration der Betroffenen noch erschweren.

Von partiellen und zeitlich begrenzten Lernbeeinträchtigungen ist irgendwann einmal jeder betroffen — am anderen Ende dieser Skala steht totales und andauerndes Leistungsveragen. Dazwischen liegen Erscheinungen wie Lernstörung, Lernbehinderung, Intelligenzschäden, geistige Behinderung. Diese Defizite sind nicht eindeutig einem somatischen oder einem soziokulturellen Bereich zuzuordnen — sie bedingen sich teilweise gegenseitig. Zwischen ihnen kann auch nicht nach naturwissenschaftlich exaktem Muster unterschieden werden, da sie sich überschneiden, ineinander übergehen und verändern.

Über diese der Wissenschaft nicht neuen, gesellschaftlich jedoch wenig wirksamen Grundkenntnisse ging der Impuls, aufzuklären, nicht hinaus. Der nur beschreibende Charakter dieses „Definierens“, das Symptome nennt, über Hintergründe und Zusammenhänge aber nichts aussagt, wurde nicht zum Anlaß für eine weitergehende Analyse genommen.

Man einigte sich darauf, daß die vorhandenen Definitionen im Wissen um ihre Unzulänglichkeit akzeptiert werden sollten: Nur für eine Gruppe, die man benennen kann, kann man sich gesellschaftspolitisch einsetzen.

Als Ziel aller Bemühungen wurde die soziale Integration der Lernbehinderten angesehen, die nach Einschätzung vieler Teilnehmer am ehesten durch Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf gesichert werden könnte.

Vorschläge, dieses Ziel erreichbar zu machen, waren:

1. Vorförderungsmaßnahmen durchführen;

2. neue Unterrichtsmethoden erproben;
3. Ausbildungsdauer verlängern;
4. „flankierende Maßnahmen“ einsetzen;
5. Ausbildungsstätten für Behinderte an der Realität orientieren;

6. neue Ausbildungsgänge konzipieren nach § 48 BBiG bzw. 42b HwO und bestehende vereinheitlichen,
7. Lernmöglichkeiten des einzelnen individuell festlegen.

Hermann Benner, Barbara Bischoff,
Wolfgang Marschner, Ingeborg Stern

Bericht zum Tagungsbereich 4

Berufliche Weiterbildung – Forschungsansätze im Spannungsfeld von Bildungspolitik und Bildungspraxis

Der Tagungsbereich 4 wurde mit einer Podiumsdiskussion eingeleitet, bei der je ein Vertreter von Bund, KMK, Bundesanstalt für Arbeit, Gewerkschaften, Wirtschaft, Wissenschaft und BIBB das Rahmenthema unter den zwei Aspekten

- „Die Weiterbildung im Spannungsfeld von Bildungspolitik und Bildungspraxis“ sowie
- „Die Forschungsansätze zur Lösung der dadurch aufgezeigten Probleme“

diskutierten.

Eingangs wurde auf die konzeptionellen Vorarbeiten der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung für den Gesamtbereich der Weiterbildung hingewiesen. Übereinstimmung bestand darin, daß diese bildungspolitischen Zielvorstellungen unter Berücksichtigung der weiteren Entwicklung konkretisiert, vertieft und ggf. modifiziert werden müßten.

Für den Bund gilt es, den langfristigen Ausbau des Weiterbildungsbereichs als öffentliche Aufgabe zu betreiben, dabei aber die bestehende plurale Trägerschaft speziell im Bereich der beruflichen Weiterbildung zu respektieren. Auch von Länderebene wird die Ordnungsaufgabe in diesem Bereich befürwortet. Die Bundesanstalt für Arbeit schließt sich diesen Auffassungen an und betont, daß die Umsetzungsfähigkeit der erworbenen Qualifikationen im Berufsleben gesichert sein müsse.

Aus gewerkschaftlicher Sicht steht die Frage nach Anforderungen und Bedürfnissen der Arbeitnehmer im Vordergrund. Nicht nur fachliche Qualifizierung im Sinne betrieblicher Spezialisierung dürfe Ziel der Weiterbildung sein. Für die Wirtschaft ist die Vielfalt von Weiterbildungsmaßnahmen eine Widerspiegelung der Vielfalt in den betrieblichen Differenzierungen. Grundgedanke für die Unternehmen sei es, die Pluralität und Flexibilität des Weiterbildungsangebots zu fördern und zu erhalten und nicht durch hinderliche Vorschriften einzuengen.

Das BIBB muß seine Forschungs-, Entwicklungs- und Beratungsaufgaben an diesen unterschiedlichen Interessenstandpunkten ausrichten. Der Staat in seiner Doppelrolle auf Bundes- und Länderebene sowie die Wirtschaft in ihrer Polarität zwischen unternehmerischen und gewerkschaftlichen Interessenstandpunkten stellen dabei das Hauptproblem dar. In diesem Spannungsfeld von Politik und Praxis sind wissenschaftliche Untersuchungen durchzuführen und mit den gesellschaftlich relevanten Kräften abzustimmen. Vor jeder Ordnungstätigkeit im Bereich der beruflichen Weiterbildung müssen die konkreten Bildungsstrukturen des Weiterbildungsbereichs erfaßt werden. Arbeitsergebnisse haben den Aspekt der Realisierbarkeit von Vorschlägen zu berücksichtigen

Der Aufgabenkreis des BIBB wurde von den Diskussions-
teilnehmern unterschiedlich gesehen. Während einerseits die Funktion des Bundesinstituts weniger in einer speziellen

Forschungsstätte, sondern eher in einer Institution für Problemlösungen gesehen wurde, wurde andererseits betont, daß neben der Lösung aktueller Ordnungsfragen auch Grundlagenforschung betrieben werden müsse.

Aus der Sicht der Wissenschaft wurde festgestellt, daß sich eine systematische Forschung und Lehre für den Komplex der Weiterbildung erst in den letzten Jahren entwickelt habe. Es wurde das Erfordernis einer Kooperation der verschiedenen Forschungsinstitutionen unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Problemlösungsfähigkeiten und Aufgaben betont.

Die in der Podiumsdiskussion angeschnittenen Probleme und Themenbereiche wurden in den drei Arbeitsgruppen des Tagungsbereichs wieder aufgegriffen und vertiefend behandelt.

ARBEITSGRUPPE 4.1

Ordnungsvorstellungen für die berufliche Weiterbildung im Hinblick auf ihre gesellschaftliche Funktion

Ziel war es, den gegenwärtigen Entwicklungsstand sowie die Rahmenbedingungen und die instrumentellen Möglichkeiten zu erörtern, die den künftigen Ausbau der beruflichen Weiterbildung im Sinne des Bildungsgesamtplans bestimmen.

Zunächst war zu ermitteln, welche „Planungsvorstellungen auf Bundesebene“ z. Z. verfolgt werden und welche Sach- und Forschungsprobleme sich bei ihrer Realisierung ergeben. Bei der Prioritätensetzung im Weiterbildungsbereich stehen die Behebung akuter Mängel des Ausbildungssystems und die stärkere Förderung bisher benachteiligter Gruppen in Konkurrenz zu der Aufgabe des Ausbaus auf allen Qualifikationsebenen.

Voraussetzung für einen gezielten Ausbau des Weiterbildungsbereichs ist ein hinreichender Überblick über dessen „Entwicklungsstand und Entwicklungstendenzen“ sowie der dafür maßgebenden Einflußgrößen

Z. Z. muß konstatiert werden, daß die vorhandenen Strukturdaten erhebliche Defizite aufweisen und keine eindeutigen Aussagen über die Expansion des Weiterbildungsbereichs zulassen. Die Kenntnisse über Erfolgsbedingungen und Wirkungskfaktoren der öffentlichen Förderung sind unzureichend

Voraussetzung für eine realistische Rollenverteilung zwischen den Trägerbereichen der Weiterbildung und für ein sinnvolles Gleichgewicht zwischen Gruppeninteressen und öffentlicher Verantwortung ist die Kenntnis der „Funktionen von Weiterbildung“. Berufliche Weiterbildung dient nicht nur der fachlichen Qualifizierung, sondern stellt häufig die Statuslegitimierung, die Vermittlung von Einstellungen und Motivationen sowie die Entlastung des Arbeitsmarkts in ihren Mittelpunkt.

Auf der skizzierten Diskussionsbasis wurden „Ansätze und Probleme bei der Strukturierung und Regelung auf Bundes-