

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 Diskussionspartnern 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-

ebene" erörtert. Die „Empfehlung über Kriterien und Verfahren für den Erlaß von Fortbildungsordnungen und deren Gliederung“ des Bundesausschusses für Berufsbildung soll zur Orientierung bei der Entwicklung von Fortbildungsordnungen dienen. Zur Verwirklichung von Ordnungsmaßnahmen in der Unterrichtspraxis wurde die Errichtung „curricularer Leitstellen“ zur Diskussion gestellt.

Es sollte soweit wie möglich eine „Orientierung der öffentlichen Forderung von Weiterbildung an bildungspolitischen Zielsetzungen“ herbeigeführt werden. Der Einführung von Qualitätsstandards in die Förderung dient das von der Bundesanstalt für Arbeit eingesetzte „Instrumentarium zur Begutachtung beruflicher Erwachsenenmaßnahmen gemäß § 34 AFG“. In Zukunft werden Weiterbildungsangebote für arbeitslose Arbeitnehmer und bisher benachteiligte Gruppen stärker ausgebaut werden müssen.

Die Probleme des gezielten Ausbaus der beruflichen Weiterbildung wurden in der Diskussion sehr deutlich. Die gegebenen Möglichkeiten voll zu nutzen bzw. zu erweitern, bedarf es noch erheblicher Entwicklungsarbeiten, aber auch erhöhter politischer Anstrengungen.

#### ARBEITSGRUPPE 4.2

##### **Die Lernsituation von Erwachsenen in der beruflichen Weiterbildung**

Untersuchungen der Lernsituation Erwachsener, vor allem der Besonderheiten ihres Lernens, werden notwendig aufgrund der Forderung nach Erwachsenengemäßheit und Teilnehmerorientierung von Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung.

Die allgemeine andragogische Forderung führte zu der Frage nach dem „Ansatz einer Didaktik der beruflichen Weiterbildung“. Lehren und Lernen, aber auch Planen und Bewerten von Weiterbildungsveranstaltungen wurden als soziale Prozesse dargestellt. Didaktik wurde verstanden als Beschreibung und Erklärung sowie als Lehre des andragogischen Handelns in Lehr-Lern-Situationen. Berufliche Weiterbildung sollte im Verständnis aller Beteiligten sowohl die Befähigung zur Beherrschung technischer Prozesse als auch die Vermittlung von kommunikativer und kritischer Kompetenz beinhalten. Bezweifelt wurde, ob sich eine eigenständige Didaktik der beruflichen Weiterbildung begründen läßt.

Wesentliche Grundlage für die Verbesserung der Qualität von Lehr-Lernprozessen in der beruflichen Weiterbildung bilden Kenntnisse und Forschungsansätze über „Lernverhalten und Lernprobleme Erwachsener“. Forschungsansätze aus den drei Bereichen Lernpsychologie, Lehr-Lern-Forschung und pädagogische Diagnostik wurden hierzu umrissen. Es wurde darüber hinaus die Forderung nach einem stärker auf die vorfindbare Lernsituation Erwachsener abgestellten Forschungsansatz erhoben. Eine solche ‚Lebensweltforschung‘ sollte auch individuelle Lern- und Lebensgewohnheiten, Lernerfahrungen, kognitive Strukturen und Deutungsmuster der Lernenden einschließen. Ein neu entwickeltes Diagnoseverfahren in Fragebogenform zur Erfassung von Lernproblemen Erwachsener wurde vorgestellt; Einsatzmöglichkeiten und Erfahrungen eines ersten Probelaufs im Rehabilitationsbereich wurden umrissen.

Der Erfolg von Lehr-Lern-Prozessen hängt insbesondere auch von der Qualifikation der Lehrenden ab. „Anforderungen an Lehrkräfte in der beruflichen Weiterbildung“ bildeten daher einen weiteren Diskussionsschwerpunkt, wobei die Forderung nach fundierter andragogischer Qualifizierung erhoben wurde. Dies um so mehr, als es sich bei den Lehrkräften in der beruflichen Weiterbildung vielfach um Personen handelt, die zwar hervorragende Fachleute auf ihrem Gebiet sind, oft aber nicht in gleichem Maße andragogisch qualifiziert sind. Als Prinzip wurde die Partizipation der Lernenden am

Lehr-Lern-Prozeß und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Qualifikation der Lehrenden herausgestellt. Die Funktion einer Lehrkraft wurde dabei komplex als Mentor und Berater, als Informant und Experte sowie als Organisator und Methodiker verstanden. Zwei trägerübergreifende Qualifizierungsmodelle, die z. Z. bei verschiedenen Trägern erprobt werden, wurden dargestellt und diskutiert im Hinblick auf eine praxisorientierte Realisierung von Anforderungen an Lehrkräfte in der Weiterbildung.

Unter diesen Gesichtspunkten ist der Herstellung eines unmittelbaren Praxisbezugs der theoretischen Überlegungen als „Didaktische Gestaltung von Lehr-Lern-Prozessen in der beruflichen Weiterbildung“ besonderes Gewicht beizumessen. Es wurden die unterschiedlichen Rahmenbedingungen herausgestellt, die sich bei der beruflichen Weiterbildung gegenüber der beruflichen Erstausbildung Jugendlicher ergeben. Ergebnisse des BIBB im kaufmännischen Bereich wurden skizziert. Als Lösungsmöglichkeit wurden zwei Ansätze diskutiert, von denen sich der eine an die Systemtheorie und der andere an die Interaktionstheorie anlehnt. An einem praktischen Beispiel zur didaktischen und methodischen Gestaltung betrieblicher Weiterbildung wurde der Themenbereich vertiefend behandelt. Besondere Bedeutung spielte dabei die Frage der Definition und Messung des Lernerfolgs

#### ARBEITSGRUPPE 4.3

##### **Planung, Organisation und Durchführung der beruflichen Weiterbildung in der Praxis**

Die Arbeit konzentrierte sich auf die Behandlung der instrumentellen Voraussetzungen betrieblicher Weiterbildung, wobei insbesondere Probleme der Organisationsformen, der Bedarfsanalyse und der Erfolgskontrolle thematisiert wurden.

In einem einleitenden Themenbereich über „Aspekte und Einflußgrößen betrieblicher Weiterbildungsplanung“ wurde die engere Thematik der instrumentellen Voraussetzungen in den umfassenden Kontext von Funktionen und Zielsetzungen der betrieblichen Weiterbildung sowie Konzepten der Organisationsentwicklung gestellt. Angesichts der bekannten instrumentellen Voraussetzungen (angemessene Organisationsformen, Bedarfsanalysen, zieladäquate Lehr- und Lernorganisation, Erfolgskontrolle) und zahlreicher weiterer, auch von Seiten der Praxis formulierter Anforderungen an eine erfolgreiche Weiterbildung stellte sich in diesem Themenbereich die zentrale Frage nach den Faktoren und Ursachen, die die Weiterbildungspraxis dazu veranlassen, die genannten Voraussetzungen und Anforderungen immer noch weitgehend zu vernachlässigen.

Die Regelung der institutionellen Zuständigkeit für Weiterbildung sowie organisatorische Einbindung in den Betrieb sind wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche betriebliche Weiterbildung. In einem weiteren Themenbereich „Modelle betrieblicher Weiterbildung und die Funktion des Weiterbildungsbeauftragten“ wurden deshalb drei typische Lösungen für das Organisationsproblem vorgestellt und diskutiert. Dienstleistungsmodell, Stabsmodell und Betriebsmodell. Insbesondere bei mittleren und kleinen Unternehmen ergeben sich durch die Einbeziehung von externen Experten weitere Lösungsmöglichkeiten. Unter der Voraussetzung, daß Weiterbildung eine nicht delegierbare Vorgesetztenfunktion ist, setzt sich bei Großbetrieben die Tendenz zum Dienstleistungsmodell durch. Als ein für alle Organisationslösungen entscheidendes Element wird die Gestaltung der Mitwirkung des Betriebsrates an Weiterbildungsfragen gesehen.

Systematische Bedarfsermittlung als Grundlage rationaler Bildungsarbeit war der Gegenstand des Themenbereichs „Methoden und Techniken der Bedarfsanalyse“. Von unterschiedlichen methodischen Ansätzen zur Bedarfsermittlung ausgehend, wurde das praktisch erprobte Verfahren einer computerunterstützten Kenntnisanalyse vorgestellt, das ge-

eignet ist, den Weiterbildungsbedarf von EDV-Mitarbeitern systematisch zu erfassen. Basis dieses weder branchen- noch mitarbeiter- oder funktionsgebundenen Verfahrens ist die Erstellung eines Kenntniskataloges, der alle weiterbildungsrelevanten Kenntnisarten des in Betracht kommenden Arbeitsgebietes enthält. Über den Vergleich von Ist- und Soll-Angaben der Mitarbeiter in jeder Kenntnisart wird in einem mehrstufigen Verfahren das für detaillierte Weiterbildungspläne erforderliche Datenmaterial gewonnen. Möglichkeiten (z. B. Berücksichtigung der Mitarbeiterwünsche und der Berufserfahrung) und Probleme des Verfahrens (z. B. Arbeitsplatzbezogenheit, Datenschutz, Aufwand) wurden in der Diskussion thematisiert.

In einem weiteren Themenbereich „Probleme der Evaluation betrieblicher Weiterbildungsarbeit“ wurde von den Schwierigkeiten einer summativen Evaluation, d. h. einer Erfolgsmessung ausgegangen. Neben den praktischen Schwierigkeiten (z. B. Zeitbedarf, Kosten, Auswirkungen auf Mitarbeiter) liegen die Probleme insbesondere in der Herstellung eines Forschungsdesigns, das die eindeutige Zurechnung von Ursachen und Auswirkungen erlaubt sowie in der Be-

stimmung von sinnvollen Zeithorizonten für die Erfolgskontrolle und in der Definition dessen, was unter Erfolg zu verstehen ist. Da angesichts dieser Probleme die Ermittlung von quantifizierbaren Größen des Erfolges kaum möglich und zum Teil auch wenig sinnvoll erscheint, wurde auf die praktikable Alternative der formativen Evaluation, d. h. der Erfolgsförderung hingewiesen. An Beispielen aus der praktischen Bildungsarbeit, die in den Gesamtzusammenhang betrieblicher Organisationsentwicklung einzuordnen sind, wurde gezeigt, daß der Erfolg von Bildungsmaßnahmen in einem Prozeß der laufenden Überprüfung der Erfolgsbedingungen für alle Beteiligten sichtbar bzw. erfahrbar gemacht werden kann.

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe liegen für die Teilnehmer und das BIBB vor allem in den Anregungen, die betriebliche Weiterbildung stärker als bisher im Zusammenhang mit Organisationsentwicklungsmaßnahmen zu betrachten und zu entwickeln.

Tomas Kemp, Rolf Kleinschmidt,  
Edgar Sauter, Heinrich Tillmann

## Bericht zum Tagungsbereich 5

### Medien in der Berufsausbildung

Die Teilnehmer der Podiumsdiskussion waren gebeten worden, zu den Fragen Stellung zu nehmen, ob sich die im Bildungsgesamtplan zum Ausdruck gekommenen Erwartungen an die Bildungstechnologie und die Bemühungen und Vorstellungen der Industrie, durch bildungstechnologische Programme und Maßnahmen die berufliche Bildung zu verbessern, erfüllt haben. Weiter waren Einschätzungen zum Stellenwert der Bildungstechnologie und der Bedeutung der Medien für die berufliche Bildung erbeten und schließlich die Frage aufgeworfen worden, ob ein ungedeckter Bedarf an Medien vorläge und wie er zu decken sei.

Die Stellungnahmen der Podiumsteilnehmer ergaben eine weitgehende Übereinstimmung. Es wurde betont, daß die Erwartungen des Bildungsgesamtplans insoweit nicht erfüllt worden seien, sich insbesondere nicht die Annahme bestätigt habe, daß ein vermehrter Medieneinsatz zur Stabilisierung oder gar zur Verringerung des Bedarfs an Lehrkräften führe. Ausbildungsmittel — diesen Begriff zog die Mehrheit der Teilnehmer den Bezeichnungen Qualifikationsmittel oder Medien vor — seien für die berufliche Bildung unverzichtbar, dies um so mehr bei steigenden Anforderungen. Sie seien ein wesentliches Ordnungselement für eine systematische Berufsausbildung, auch komme ihnen eine Rationalisierungswirkung sowie ein — zumindest regionaler — Vereinheitlichungseffekt zu. Die Erwartungen, innerhalb kurzer Zeit im Bereich der Bildungstechnologie zu umfangreichen Erfolgen zu gelangen, seien überzogen gewesen. Die Entwicklung von Ausbildungsmitteln sei vielmehr eine permanente — nie vollständig zu erfüllende — Aufgabe, die seit den Anfängen systematischer beruflicher Bildungsarbeit vor über 70 Jahren betrieben wird.

Im Rahmen der Curriculumentwicklung seien Ausbildungsmittel auf der Grundlage der Ausbildungsordnungen unter Einbeziehung des neuesten Stands der Technik zu entwickeln und anschließend einer Erprobung zu unterziehen. Die Umsetzungsqualität sei von dem Grad des Praxisbezuges der Ausbildungsmittel abhängig. Diesen Anforderungen entsprächen neu entwickelte Ausbildungsmittel nur teilweise, auch das BIBB müsse sich in stärkerem Maße als bisher auf die betriebliche Praxis einstellen. Hierbei seien auch die

Bedürfnisse der Mittel- und Kleinbetriebe angemessen zu berücksichtigen. Probleme ergaben sich allerdings daraus, daß Ausbildungsmittel nicht generell auf die Anliegen aller Betriebe, noch weniger auf die unterschiedlichen Lernorte Betrieb und Schule abgestellt werden können. Eine besondere Problematik bestehe überdies im derzeitigen Prüfungswesen, für das die gleichen Grundsätze gelten müßten, aber auch die Verbindung zu den Ausbildungsordnungen und den Ausbildungsmitteln herzustellen seien.

Bildungstechnologie allein sei nicht geeignet, Reformen durchzusetzen, wohl aber komme ihr Bedeutung bei der Abstimmung zwischen den Lernorten Betrieb und Schule zu. Besonders vorteilhaft wirke sich in Großbetrieben der hohe Stand der Bildungstechnologie auf die Güte der Ausbildung aus. Hier aber befinde sich die Minderheit der Auszubildenden. Weiter wurde auf die Problematik hingewiesen, die sich daraus ergibt, daß die Ausbildungsordnungen dem technischen Stand und den Erfordernissen der Wirtschaft stets nachlaufen und teilweise ihre Grobziele einen zu großen Spielraum für Ausbilder und die Entwicklung von Ausbildungsmitteln lassen, teilweise den Spielraum so sehr einschränken, so daß neue technologische Entwicklungen nicht abgedeckt werden.

Der Leiter des Instituts für Psychologie der Technischen Universität Berlin wies u. a. auf die erkannten Irrtümer der kybernetischen Pädagogik hin, die für utopische Erwartungen gegenüber computergesteuertem Unterricht und der programmierten Unterweisung ursächlich gewesen sei. Wichtige Unterrichtsziele seien mit diesen Mitteln nicht erreichbar, der angestrebte lehrerunabhängige Unterricht darüber hinaus volkswirtschaftlich untragbar teuer. Dennoch brauche die Berufsausbildung technische Unterrichtsmedien in bisher nicht realisiertem Maß.

Offen blieb die Frage, wie und durch wen der allseits festgestellte ungedeckte Bedarf an Ausbildungsmitteln zu decken ist. Neben Erwartungen an die Privatwirtschaft habe die öffentliche Hand hier Aufgaben zu übernehmen, um die Erreichung der von ihr vorgegebenen Bildungsziele zu gewährleisten.