

industriellen Metallberufe kann erst erfolgen, wenn der Bundesminister für Wirtschaft die Entwürfe der entsprechenden Rechtsverordnungen vorgelegt hat.

15. Beide Organisationen gehen davon aus, daß für die Einführung der neuen Ausbildungsberufe eine Übergangszeit von 3—5 Jahren nach Inkrafttreten der Rechtsverordnungen vorgesehen wird

16. IG Metall und Gesamtmetall setzen sich dafür ein, daß der Inhalt dieser Vereinbarung auch vom DGB und den übrigen von der Neuordnung der Metallberufe betroffenen Einzelgewerkschaften einerseits, sowie von den im Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) zusammenwirkenden Spitzenverbände (einschließlich der von der Neuordnung der industriellen Metallberufe betroffenen Fachverbände) andererseits getragen wird.

¹ „Ohne zusätzliche Hilfen“ bedeutet, daß von solchen Ausbildungsmaßnahmen und -mitteln ausgegangen wird, die heute in der Regel für alle Auszubildenden mit diesem Eingangsniveau zur Anwendung kommen

² Die Festlegung des (der) Berufsfeldes(-er), die Abgrenzung der jeweiligen Berufsfeldbreite und die Zuordnung der Ausbildungsberufe, sind von den Sachverständigen vorzuschlagen

Jürgen Kutscha

Zum Problem der Ermittlung kaufmännischer Grundfunktionen

Eine Aufgabe handlungsbezogener Qualifikationsforschung

Im Rahmen des Forschungsprojektes *Neustrukturierung der kaufmännischen Ausbildungsberufe* sind Überlegungen angestellt worden, *ob* und *wie* Grundfunktionen für eine curriculare Strategie im Berufsfeld *Wirtschaft und Verwaltung* ermittelt werden können [1]. Um eine erste hypothetische Beantwortung dieser Fragen zuzulassen, müssen zuvor einige Aspekte beruflicher Bildungsprozesse beleuchtet werden.

Ziele der beruflichen Ausbildung

Nach wie vor ist angestrebtes Ziel der Berufsausbildung die *Berufsfähigkeit*. Für die Ausbildung heißt das, daß ein Auszubildender, der nach Abschluß der Ausbildung in der Wirtschaft Aufstiegschancen haben und auch wahrnehmen möchte, befähigt werden muß

1. Situationen zu erkennen, zu analysieren und Lösungen anzugeben; Erfahrungen in Lernprozesse umzusetzen (Entwicklung der *Erfahrungs- und Wahrnehmungsfähigkeit*)
2. Arbeitsabläufe nachzuvollziehen und planmäßig zu gestalten (Aneignung und Anwendung von *Verfahrenswissen*)
3. wirtschaftlich, d. h. kosten- und qualitätsbewußt, planmäßig und selbstverantwortlich zu handeln (Verfügung über *Anwendungswissen*)
4. notwendige Informationen zu beschaffen und auszuwerten (Aneignung und Anwendung von *Verfügungswissen*)
5. Kreativität zu entwickeln, d. h. auch ungewöhnliche Lösungswege zu finden, abzuwägen, zu überprüfen und durchzuführen.

Der Auszubildende sollte dazu befähigt werden, einen Arbeitsstil zu entwickeln, der durch Selbständigkeit und Verantwortlichkeit geprägt ist; Arbeiten müßten auch in Stresssituationen zielbewußt und konsequent zu Ende geführt werden können. Das Sozialverhalten gilt es kooperativ anzulegen, d. h. durch Kollegialität und Hilfsbereitschaft soll zur Zusammenarbeit beigetragen, sach- und nicht persönlichkeitsbezogen gearbeitet und zur Teamarbeit befähigt werden [2]

Inhalte der kaufmännischen Berufsausbildung

Es fällt auf, daß in dieser Darstellung der Bereich von Kenntnissen und Fertigkeiten den geringsten Raum einnimmt, obwohl auch dabei der Anwendungsbezug im Vordergrund steht. Einen breiten Raum beanspruchen allgemeine Fähigkeiten und Verhaltensweisen Dieter Dunkel — Leiter der Personalentwicklung bei MAN in München — merkt dazu an: „Wenn wir bedenken, daß die heute Ausgebildeten noch über das Jahr 2000 hinaus im Arbeitsprozeß stehen werden und daß es unsere Aufgabe ist, bei ihnen die Basis für eine lebenslange Berufsausübung zu legen, kann die Vermittlung der gegenwärtig bekannten Kenntnisse und Fertigkeiten nicht der Hauptzweck der Berufsausbildung sein (Hervorhebung J. K.). Kenntnisse können veralten, Fertigkeiten können nicht mehr gefragt sein. Im kaufmännischen Bereich ist der Begriff Fertigkeiten sowieso mit einem großen Fragezeichen zu versehen“ [3]

Ausbildungsleiter Dunkel erklärt die auf Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten eingeschränkten Vorgaben der Berufsordnungsmittel mit der Tatsache, daß Fähigkeiten und Verhaltensweisen nicht in gleicher Art und Weise wie Kenntnisse und Fertigkeiten als Lernziele zu operationalisieren sind. Die eigentliche Schwierigkeit — das Fehlen der wesentlichen Inhalte der beruflichen Ausbildung in den gegenwärtigen Regelungen der Berufsausbildung — wird in den Erörterungen um die kaufmännische Ausbildung seiner Meinung nach zu wenig berücksichtigt Selbst demjenigen, der mit der Neuordnung der Berufsausbildung beschäftigt ist, kann somit das Wesentliche der Ausbildung nur zu leicht entgehen. Die im Jahre 1975 notwendige Überarbeitung der erst 1973 neugeordneten kaufmännischen Ausbildungsberufe ist ein Beweis dafür [4].

Für eine *zukunftsweisende* — d. h. morgen nicht schon wieder überholte — Strukturierung der kaufmännischen Ausbildungsberufe, müssen deshalb *deren wesentliche Inhalte* zunächst in einem *theoretischen Konzept* dargestellt werden, wenn auch diese konzeptionellen Überlegungen noch hypothetischen Charakter haben.

Darstellung einer theoretischen Konzeption

Ausgangspunkt dieser Konzeption sollen die betrieblichen Funktionsbereiche sein. Deren kaufmännische Funktionen werden zu *kaufmännischen Grundfunktionen* aggregiert und als Tätigkeitsbündel, Reaktionsmuster und soziale Verhaltensstrategien definiert, die zur Erfüllung funktionaler, extrafunktionaler, motivationaler, sozialer und antizipatorischer Anforderungskomponenten an Arbeitsplätzen des Büro- und Verwaltungsbereichs erforderlich sind. (Auf die Notwendigkeit der Zerlegung der Anforderungen in diese Anforderungskomponenten soll weiter unten in anderem Zusammenhang eingegangen werden.)

Diese definitorische Festlegung geht von der Aufgabenstellung aus, die Gesamtheit des Arbeitshandelns in *statischer und dynamischer* Betrachtungsweise zu erfassen. Es soll das gesamte Spektrum beruflicher Erfahrungsmöglichkeiten in diesem Ansatz berücksichtigt werden.

Um die Konsistenz der definitorischen Globalbestimmung kaufmännischer Grundfunktionen zu überprüfen, zielen die folgenden Überlegungen darauf ab, das dem zugrunde liegende Bedingungsgefüge aufzuhellen. Wobei es sich hierbei nur um die Dar-

stellung *eines* analytischen Ansatzes bzw. des Versuchs zur Erfassung von Anforderungskomponenten und deren curriculare Transformation unter Berücksichtigung dieser hier vorgestellten Überlegungen handelt.

Einige Aspekte zur Begründung der Konzeption

In den Überlegungen von Dieter Dunkel wurde bereits deutlich, daß berufliche Qualifikationen immer weniger durch das Vorhandensein abrufbaren Wissens bestimmt sind, als durch intelligentes Reagieren auf die sich unter technologischem, betriebsorganisatorischem und sozialem Aspekt ständig verändernden Arbeitsbedingungen und die dafür notwendigen Fähigkeiten zur Wahrnehmung von Prozessen und zur Anwendung von Erfahrungsregeln

Der Versuch, berufliche Qualifikationen *allein* aus der technisch bestimmten objektiven Arbeitsplatzstruktur zu definieren, reduziert den Qualifikationsbegriff auf einen funktionalistischen Abgesehen davon, daß Qualifikationsaspekte subjektiver Natur, die durch die Arbeitsplatzstrukturanalyse nicht erfaßt werden, aber für die Anforderungen am Arbeitsplatz und im Berufsleben — gerade in einer Zeit schnellen gesellschaftlich-technologischen Wandels — entscheidend sind, muß ein derartig reduziertes Verständnis von beruflichen Qualifikationen bei der Neuordnung der beruflichen Ausbildung zu Prognose- und Qualifikationsdefiziten führen.

Das Prognosedefizit resultiert aus der Tatsache, daß mit zunehmender Geschwindigkeit der technisch-innovativen Entwicklung sich auch die Strukturen von Beschäftigungs- und Bildungssystem immer schneller verändern — die notwendige Neuordnung auch nur eines Ausbildungsberufes dagegen eine langwierige Prozedur bleibt.

Im Berufsfeld *Wirtschaft und Verwaltung* wird sich wegen vorhandener hoher Rationalisierungsreserven die technisch-innovative Entwicklung in Zukunft noch beschleunigen. Diese Rationalisierungsbestrebungen sind wegen des internationalen Wettbewerbs auf dem Weltmarkt nicht nur vorübergehender Art. Vielmehr sind organisatorische und technologische Rationalisierungen als ständiger Prozeß zu begreifen. Die Bundesrepublik Deutschland als rohstoffarmes, hochentwickeltes Industrieland, muß modernste Technologie anwenden und auch auf dem Weltmarkt verkaufen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Eine Voraussetzung dafür sind qualifizierte Fachkräfte. Die Qualifizierung dieser Fachkräfte wird nicht zuletzt bestimmt durch bildungspolitische Entscheidungen Bildungspolitische Entscheidungen — gerade berufsbildungspolitische — erfolgen in einem Netzwerk unterschiedlicher, z. T. einander widerstrebender Interessen (Bund — Länder, staatlicher — privater Sektor, Arbeitgeber — Arbeitnehmer, um nur einige zu nennen). Ordnungsmaßnahmen können nicht linear-administrativ durchgesetzt werden, sondern sind weitgehend konsensbedürftig und setzen daher langfristige Abstimmungsstrategien voraus.

Die Ergebnisse dieser Ordnungsmaßnahmen bestimmen die Lernerfahrungen der Adressaten, der Auszubildenden. In welchem Maße dies der Fall sein wird und dann auch den ursprünglichen Intentionen entspricht, kann z. T. erst nach Jahren festgestellt werden.

Dieser als Prognosedefizit dargestellte Konflikt führt dazu, daß bildungspolitische und curriculare Planungen, die sich *ausschließlich* an der schwer zu prognostizierenden Entwicklung der Arbeitsplatzstruktur orientieren, häufig zum Zeitpunkt ihrer Realisierung bereits von den aktuellen Entwicklungen im Beschäftigungssystem überholt worden sind.

Die Folge sind dann Qualifikationsdefizite, die nicht auftreten würden, wenn eine nicht nur an rein funktionalen — aufgrund des schnellen technologisch-organisatorischen Wandels kurzlebigen — Anforderungen des Arbeitsplatzes orientierte Qualifizierung erfolgte. Dies weist auf die Bedeutsamkeit der Bestimmung kaufmännischer Grundfunktionen aus dem *Arbeitshandeln* hin

Folgerungen für die Konzeption

Für den Bereich des Berufsfeldes *Wirtschaft und Verwaltung* sind sorgfältig und umfassend angelegte Untersuchungen [5] zu dem Ergebnis gekommen, daß die Bedeutung rein funktional-kognitiver Qualifikationsanforderungen infolge des zunehmenden Einsatzes der Mikroprozessortechnologie im Büro- und Verwaltungsbereich auf den unteren und mittleren Qualifikationsebenen abnimmt. Daraus die Konsequenz zu ziehen, für diese Qualifikationsebenen nicht mehr auszubilden, würde allerdings das Eingeständnis sein, daß Ausbildung nur für diese Anforderungen erfolgt.

Umgekehrt sollte aber auch daraus nicht die Forderung abgeleitet werden, nur noch generelle Ausbildungsinhalte zu vermitteln, um auf diese Weise den zukünftigen Arbeitskräften ein möglichst breites Einsatzfeld offen zu halten, denn „Unzureichende ‚Beruflichkeit‘ der Qualifikation des Neuangebots auf dem Arbeitsmarkt, d. h. unzureichende Beherrschung der zentralen praktischen Aufgaben und Verrichtungen eines Berufsfeldes . . .“ zwingt „ . . . die Betriebe zu einer Veränderung ihrer Arbeitsorganisation in Richtung auf vertiefte Arbeitsteilung, verstärkte Aufgabenparzellierung und verschärfte hierarchische und/oder funktionale Überwachung des Arbeitsvollzuges“ [6]. Folgerichtig fordert das Institut für sozialwissenschaftliche Forschung, München (ISF), „ . . . eine berufspraktische Ausbildung in ausreichend polyvalenten Berufen . . .“, da dadurch, „ . . . eine sehr viel höhere Anpassungsfähigkeit des Arbeitskräftebestandes am wirtschaftlichen Strukturwandel (ge)sichert (ist) als eine Entberuflichungsstrategie, bei der ein Wechsel von Arbeitsplatz und Betrieb nur mit einem mehr oder minder vollständigen Verlust an bisher erworbener betriebsspezifischer Qualifikation möglich ist“ [7].

Die eingangs als Hypothese vorgestellte Konzeption, für die Neustrukturierung der kaufmännischen Ausbildungsberufe, kaufmännische Grundfunktionen als Tätigkeitsbündel, Reaktionsmuster und soziale Verhaltensstrategien zur Erfüllung funktionaler, extrafunktionaler, motivationaler, sozialer, antizipatorischer Anforderungskomponenten an Arbeitsplätzen des Büro- und Verwaltungsbereichs zu entwickeln, finden sich hier erneut bestätigt.

Bestimmung von Qualifikationszielen für die kaufmännische Berufsausbildung

Die Sezierung von Anforderungen in einzelne Anforderungskomponenten erfolgt hier ausschließlich deshalb, um einen analytischen Zugang zur curriculum-relevanten Bestimmung von Qualifikationszielen zu erhalten, an deren Bestimmung ein eminent berufspädagogisches Interesse besteht. Berücksichtigt werden muß nämlich, daß wirtschaftliche und auch politische Interessen eine wichtige Rolle spielen sowohl im Prozeß des Aushandeln als auch bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen als auch darauf bezogener Qualifikationsbündel, die in der Ausbildung zu vermitteln sind und auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Mit politischen Postulaten wie Flexibilität, Höherqualifizierung, Ausbildung zum mündigen Staatsbürger usw. ist eine Ausbildung, die ausschließlich für die Ausübung konkreter Handlungsvollzüge an bestimmten Arbeitsplätzen qualifiziert, nicht vereinbar. Eine Umsetzung dieser Forderungen in konkrete Qualifikationsziele und Ausbildungsgänge kann dadurch bewirkt werden, daß als erstes das Ausbildungsziel (hier in Form von Anforderungskomponenten) theoretisch konzeptualisiert wird, um dann zu entscheiden, welche Ausbildungsinhalte und -formen dem Ausbildungsziel entgegenstehen oder entsprechen.

Als wichtiger Bestandteil dieser Anforderungskomponenten ist das Kaufmännische zu berücksichtigen. Schwierigkeiten treten immer dann auf, wenn ein historisch überliefertes Produkt — wie dies eines ist — auf eine veränderte Realität bezogen werden muß. Historisch betrachtet ist der Begriff *Kaufmännisch* entstanden infolge der Arbeitsteilung, die eine Ausgliederung von nicht-produktiven Funktionen notwendig machte, um den Erhalt des Gewerbebetriebes und den Austausch der Güter zu gewährleisten, d. h. als kaufmännisch gelten alle die Aufgabenbereiche und -bündel, die nicht direkt der Produktion dienen. War es zu Beginn

der Industrialisierung noch relativ leicht, diese Aufgabenbereiche durch real unterschiedliche Arbeitserfahrungen der Betroffenen zu bestimmen, so wurde mit zunehmender Industrialisierung und komplexer werdender Arbeitsteilung diese Unterscheidung zwischen *kaufmännischen* und *gewerblichen* Funktionen immer weniger bestimmbar. Heute ist diese Unterscheidung — wenn man unterschiedliche Arbeitserfahrungen im konkreten Arbeitshandeln bezeichnen will — vollends diffus geworden, da sich die Arbeitsbedingungen infolge der Technisierung und Automatisierung nunmehr in den traditionell kaufmännisch-verwaltenden Bereichen tendenziell angleichen. Zur Erfüllung der in den spezifisch kaufmännischen Funktionsbereichen der Betriebe (Beschaffung, Vertrieb, Finanzierung, Kalkulation, Personal usw.) anfallenden Aufgaben, sind vor allem Fähigkeiten wie kommunizieren, bewerten, vergleichen, kalkulieren, empfinden, Risiken abwägen, Menschen führen usw. erforderlich, weniger dagegen konkret stoffliche Tätigkeiten. Ein zusätzlicher Aspekt ist der branchenspezifische, wobei vor allem der tertiäre Sektor wie Handel, Banken, Versicherungen, Transport usw. als *kaufmännisch* bezeichnet wird

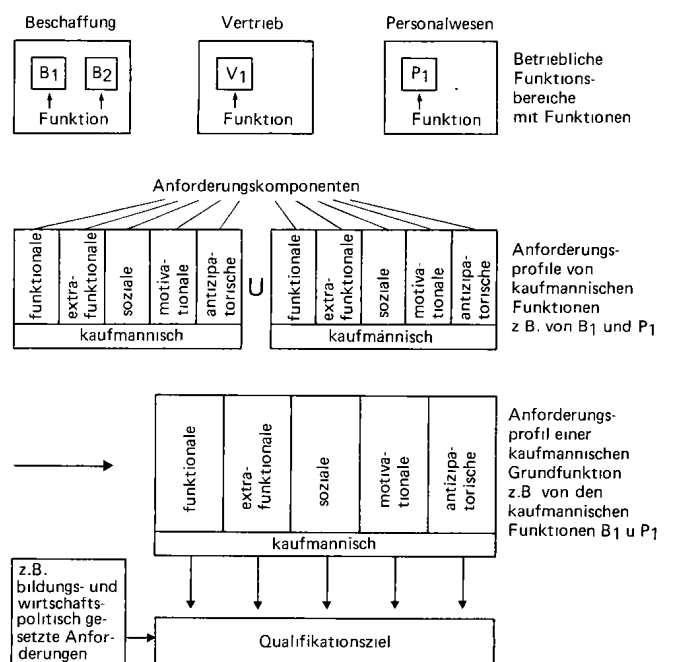
Die *Gestaltung* von kaufmännischen Ausbildungsgängen auf der Basis von kaufmännischen Grundfunktionen setzt allerdings eine genauere Bestimmung des heute spezifisch *Kaufmännischen* auf der Ebene von konkretem Arbeitshandeln voraus [8]. „Erst dann können die wirklichkeitsrelevanten Problemaspekte des spezifisch *Kaufmännischen* in der Heterogenität funktionaler, extrafunktionaler, motivationaler, sozialer und antizipatorischer Anforderungskomponenten an kaufmännischen Arbeitsplätzen betrachtet werden“ [9]. Auf der Grundlage dieser analytischen Betrachtung gilt es, entsprechende Branchen- bzw. Funktionsanalysen vorzunehmen.

Ermittlung von kaufmännischen Grundfunktionen

Die *Ermittlung* kaufmännischer Grundfunktionen aus konkretem Arbeitshandeln in den bezeichneten betrieblichen Funktionsbereichen und volkswirtschaftlichen Sektoren kann durch ein analytisches Verfahren erfolgen, das im folgenden kurz dargestellt werden soll (vgl. Abb 1):

Abbildung 1

Analysemodell zur Ermittlung kaufmännischer Grundfunktionen



Als erster Schritt werden die Anforderungsprofile der Funktionen — differenziert nach Anforderungskomponenten — in den kauf-

männischen Funktionsbereichen unterschiedlicher Branchen bestimmt. Unter dem Aspekt, möglichst branchenübergreifende, berufsfeldbreite, essentielle Anforderungsprofile zu erhalten, werden als zweiter Schritt die Anforderungskomponenten ähnlicher oder identischer Anforderungsprofile zu Anforderungsprofilen von kaufmännischen Grundfunktionen „gebündelt“.

Als dritter Schritt wird dann auf der Grundlage dieser Anforderungsprofile von kaufmännischen Grundfunktionen unter Einbeziehung von z. B. bildungs- und wirtschaftspolitisch bestimmten Anforderungen das Qualifikationsziel bestimmt, an dem die Ausbildungsinhalte und -formen zu messen sind.

Konsequenzen für eine curriculare Strategie

Für eine handlungsbezogene curriculare Umsetzung aus dem Arbeitshandeln ermittelter kaufmännischer Grundfunktionen in Qualifikationen für die eingangs dargestellte Berufsbefähigung, müssen die *objektiven* Anforderungskomponenten durch *subjektive* Fähigkeitselemente ergänzt werden, um zu präzisen Curriculelementen zu gelangen (vgl. Abb. 2). Bisher verspricht die *Handlungsstrukturanalyse* von Hacker ein geeignetes Analyseinstrument zur Konkretisierung objektiver Anforderungselemente und ihrer Verknüpfung mit subjektiven Regulationsebenen zu liefern. Hacker unterscheidet drei Regulationsebenen:

1. die sensumotorische
2. die perzeptiv-begriffliche
3. die intellektuelle Ebene [10]

Die *sensumotorische* ist die Ebene der unbewußten Handlungsvollzüge, die weitgehend standardisiert bzw. stereotypisiert ist. Dies ist dann erforderlich, wenn gleichbleibende arbeitsprozessuale Sequenzen ablaufen, die die Einschaltung von Bewußtseinsvorgängen nicht erforderlich machen

Unter *perzeptiv-begrifflich* versteht Hacker unselbständige Handlungseinheiten, die direkt unterhalb der Ebene intellektueller Regulationen und der Bewußtseinsebene angesiedelt sind. Für den Bereich kaufmännisch-verwaltender Tätigkeiten sind es z. B. sowohl die Wahrnehmung technisch-funktionaler Abläufe bzw. Störungen, sprachlich-numerischer Symbole, als auch von Personen und sozialen Beziehungen zwischen Personen.

Die *intellektuelle Ebene* ist die des bewußten Denkens und Sprechens, das weitgehend auf der Grundlage eines inneren Modells einer komplexen Handlungsregulation erfolgt, das sich seinerseits aus Erfahrungswerten bildet. Es besteht weitgehend aus bestimmten komplexen Deutungsmustern und Annahmen über Zustände und Verlaufsformen der sozialen Realität. Dadurch werden sowohl eine bewußte Strukturierung und Lenkung von Prozessen als auch die Bewältigung subjektiv als neuerlebte Anforderungen ermöglicht.

Die objektiven Anforderungsdimensionen können mit subjektiven Qualifikationselementen wie folgt schematisch aufeinander bezogen werden:

Abbildung 2

Zum Zusammenhang von Anforderungsebenen und Qualifikationsebenen

Ebenen objektiver Anforderungen	Subjektive Qualifikationsebene	sensumotorische Ebene (Beispiel)	perzeptiv-begriffliche Ebene affektive Ebene (Beispiel)	intellektuelle Ebene (Beispiel)	Qualifikationsziele
1. funktional		Arbeitsmittel manuell beherrschen	Wahrnehmung und Kategorisierung sprachlicher u. numerischer Symbole, Wahrnehmung ganzheitlicher Arbeitsgefüge, Wahrnehmung von Störungen im Arbeitsprozeß	Interpretation sprachlicher u. numerischer Symbole, Interpretation ganzheitlicher Arbeitsabläufe. Beseitigung von Störungen	funktionale Kompetenz
2. extra-funktional		manuelle Fähigkeiten auf neue Arbeitsmittel übertragen	Wahrnehmung anderer Arbeitsabläufe in ihrem prozessualen Zusammenhang	Transfer funktionspezifischer Kenntnisse, Fähigkeiten zur selbständigen Planung u. Organisierung von Arbeitsabläufen	extrafunktionale Kompetenz
3. motivational		Anpassung an Arbeitsbedingungen, Pünktlichkeit und Zeitplanung	Wahrnehmung betrieblich funktionaler Strukturen und Entscheidungen	Interpretation betrieblicher Entscheidungen und Konsequenzen im betrieblichen Zusammenhang	motivationale Kompetenz
4. sozial		Beherrschung sozialer Bewegungsabläufe (Verkäuferin), Gestik, Umgangsformen im Servicebereich	Wahrnehmung berufrollenspezifischer Sozialstrukturen	Betriebliche Sozialzusammenhänge interpretieren	soziale Kompetenz
5. antizipativ		Wahrnehmung restriktiver Arbeitsbedingungen	Wahrnehmung und Kategorisierung veränderter Arbeitsstrukturen und Zielsetzungen	Entwicklung von veränderten Arbeitsbedingungen	antizipative Kompetenz

Hinzugefügt werden muß die *affektive* Komponente, da diese im Rahmen der Qualifikationsanforderungen zunehmende Bedeutung gewinnt. „Dazu gehören z. B. das Vorhandensein von Gefühlsstrukturen, wie Angst, soziale Sensibilität, Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen usw.“ [11].

Auf der Basis der in der Abbildung 2 dargestellten Matrix könnte eine curriculumrelevante Umsetzung der eingangs erwähnten Ziele erfolgen. Die dann auf die Gesamtheit der beruflichen Erfahrungsmöglichkeiten im Arbeitshandeln abgestellte curriculare Strategie (vgl. Aufsatz von Kroll, H., in diesem Heft) ginge beträchtlich über das hinaus, was in den vorliegenden Ausbildungsordnungen schriftlich niedergelegt ist. Um die Auszubildenden auch trotz der immer geringer werdenden Überschaubarkeit und Anschaulichkeit des Arbeitsgeschehens und der Arbeitsabläufe auch in Zukunft zu befähigen kaufmännisch zu denken, also Ursachen von Entwicklungen nachzugehen und die notwendigen Folgerungen daraus zu ziehen, Zusammenhänge zu berücksichtigen und herzustellen, zu planen und zu entscheiden, ist nicht nur eine Identifizierung und curriculare Strukturierung von Inhalten vorzunehmen. Vielmehr muß in die curriculare Strategie auch die methodische und didaktische Umsetzung in die Ausbildungspraxis einbezogen werden.

Anmerkungen

- [1] Vgl. auch Kroll, H. Untersuchung zur Ermittlung von kaufmännischen Grundfunktionen für die Gestaltung der Grundbildung im

Berufsfeld „Wirtschaft und Verwaltung“, Forschungsbericht für das Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, 1978

- [2] Vgl. Dunkel, D. Psychologie und Pädagogik für Ausbilder, München 1976, S. 88
- [3] Dunkel, D. Kaufmännische Ausbildungsmethoden in der Praxis am Beispiel der MAN-AG. In: W. Schlaffke und R. Zedler (Hrsg.) Die Zukunft der Berufsbildung, Köln, 1977, S. 211
- [4] Vgl. Dunkel, D., ebenda, S. 215
- [5] Erwähnt seien Brandt, G. et al. Computer und Arbeitsprozeß, Frankfurt/Main, Campus, 1978, Koch, R. Elektronische Datenverarbeitung und kaufmännische Industrieangestellte, Diss. Frankfurt 1977
- [6] Asendorf-Krings u. a. Stellungnahme zum Fragenkatalog für das Colloquium des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Qualifikationsforschung, (unveröff. Unterlagen) 1978, S. 8, vgl. dazu auch Grunewald, U. u. a. Qualifikationsforschung und berufliche Bildung, Ergebnisse eines Colloquiums, Berlin 1979
- [7] Asendorf-Krings u. a. A a O, S. 8 f
- [8] Vgl. Kroll, H. A a O, S. 18 f
- [9] Kroll, H. A a O, S. 20
- [10] Hacker, W. Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie. Psychologische Struktur und Regulation von Arbeitstätigkeiten, Berlin/Ost, 1973, S. 117 f
- [11] Kroll, H. A a O, S. 95

Hartmut Kroll

Verwendungsbezogene Curricula in der Grundbildung kaufmännischer und verwaltender Berufe

Ergebnisse eines Forschungsprojekts

Dieser Aufsatz basiert auf Ergebnissen eines Forschungsprojekts, das im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung durchgeführt wurde [1] und sich mit der Gestaltung der Grundbildung in kaufmännischen und verwaltenden Berufen beschäftigte. Im Rahmen dieser Arbeit wurde der Versuch unternommen, gewissermaßen exemplarisch den Zusammenhang zwischen der Verwendungssituation von Qualifikationen, der Aufstellung von auf diese Verwendungssituation bezogenen Qualifikationszielen und der daraus folgenden curricularen Strategie herauszuarbeiten*.

Dabei wurden Probleme sichtbar, die bei dem Versuch entstehen, qualifikationswissenschaftlich abgesicherte Curricula zu erstellen. Obwohl sich die Untersuchung — dem Auftrag entsprechend — primär auf das Berufsgrundbildungsjahr bezog, wurden doch gewissermaßen als Nebenergebnis einige zentrale Problemdimensionen deutlich, die prinzipiell mit derartigen Versuchen verbunden sind. Diese lassen sich auf folgenden Ebenen lokalisieren

- Definitive Festlegung des Qualifikationsbegriffs,

* Ich danke meinen Freunden Wolfgang Assmann, Manfred Hamann und Wilfried Brebsch für viele Anregungen, die ich in den Diskussionen im Rahmen der Projektarbeit gewonnen habe

- methodisch-analytische Ansätze zur Ermittlung der Arbeitsanforderungen,
- Prognostizierbarkeit von zunächst auf den status-quo bezogenen Ergebnissen.

Ich werde im folgenden in sehr verkürzter Form auf diese Probleme eingehen, da erst auf ihrem Hintergrund die zu ziehenden Konsequenzen für eine verwendungs- und handlungsbezogene curriculare Strategie deutlich werden.

Qualifikationsbegriff

Über den *Qualifikationsbegriff* besteht in der Forschung noch weitgehende Uneinigkeit. Bei aller Unterschiedlichkeit über Breite (z. B. Verhältnis von fachlicher und politischer Qualifikation) und Differenzierung (kognitive, soziale, psychomotorische Ebene; funktionale vs. extrafunktionale Ebene) besteht doch weitgehende Übereinstimmung darüber, daß Qualifikation gewissermaßen das *Ergebnis eines Qualifikationsprozesses zu einem bestimmten Zeitpunkt* darstellt, sie wird also eher *statisch* betrachtet. Nur unzureichend ist berücksichtigt, daß Qualifikationen auch im Arbeitsprozeß selbst erworben werden [2]. Damit ist nicht der Fähigkeitszuwachs in betrieblichen, aber gleichwohl formalisierten Bildungsveranstaltungen gemeint, sondern die direkte, eine dynamische Interpretation des Qualifikationsbegriffs nahegelegene Erschließung von Erfahrungen am Arbeitsplatz. Die-