

Aus der Sicht des Bundesinstituts ist eine Befristung dieser Aufgabe des Instituts entbehrlich, weil die Unterstützung der Träger bei Planung, Errichtung und Weiterentwicklung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten auch ohne Förderprogramm der Bundesregierung durch Forschung und Beratung erfolgt. Allerdings hat die Bundesregierung mit einem neuen Förderprogramm deutlich gemacht, daß sie insbesondere mit Rücksicht auf die technische Entwicklung in modern ausgestatteten überbetrieblichen Berufsbildungsstätten eine wesentliche Hilfe für den Technologietransfer in Kleinbetrieben sieht.

Beratung der Bundesregierung

Die im Berufsbildungsförderungsgesetz für Hauptausschuß und Generalsekretär verankerte Aufgabe, die Bundesregierung zu beraten, hatte in den letzten vier Jahren einen nicht geringen Anteil an den Aktivitäten des Instituts. In der Berichterstattung über die Arbeit des Hauptausschusses ist im einzelnen aufgeführt, zu welchen grundsätzlichen Fragen der Berufsbildungspolitik der Hauptausschuß Empfehlungen abgegeben hat. Diese Empfehlungen sind von Mitarbeitern des Bundesinstituts vorbereitet und in den Unterausschüssen eingehend erörtert worden. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft hat mit Bezug auf diese Beratungsfunktion regelmäßig das Gespräch mit Hauptausschuß und Generalsekretär gesucht und die bildungspolitischen Zielsetzungen der Bundesregierung erläutert.

Die Beratung der Bundesregierung durch den Generalsekretär und seine Mitarbeiter vollzieht sich auf unterschiedliche Weise und zu den verschiedensten Anlässen. Der Generalsekretär berät den Bundesminister für Bildung und Wissenschaft durch Teilnahme an Dienstbesprechungen des Bundesministers sowie an den verschiedenen vom Bundesminister veranstalteten Colloquien, Fachtagungen und Expertengesprächen.

Bei der Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes und bei der Durchführung von Programmen (z. B. Modellversuchsprogramme, Benachteiligtenprogramm) sind Mitarbeiter des Bundesinstituts für das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft beratend tätig. Auch bei der Durchführung von regionalen Aktivitäten zur Verbesserung des Ausbildungsplatzangebots (z. B. Ausbildungsplatzkonferenzen) beraten und unterstützen Mitarbeiter des Bundesinstituts den BMBW. Auch andere Bundesministerien, insbesondere BMWi, werden in Fragen der Ausbildungsordnungspolitik beraten. Die Beratungstätigkeit des Instituts gegenüber der Bundesregierung ist in den letzten Jahren erweitert und intensiviert worden.

Berufsbildungsforschung – die zentrale Aufgabe des Bundesinstituts

Die Berufsbildungsforschung ist die Hauptaufgabe des Bundesinstituts, aus der es seine Kompetenz für die Wahrnehmung der übrigen Aufgaben ableitet. In einem Forschungsprogramm, das vom Hauptausschuß des Bundesinstituts beschlossen und vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft genehmigt wird, konkretisieren sich die Forschungsaktivitäten des Instituts. Auf-

grund des gesetzlichen Auftrages ist die Berufsbildungsforschung des Bundesinstituts auf den nichtschulischen Teil der beruflichen Bildung begrenzt. Mit Genehmigung einzelner Kultusminister werden lediglich im Rahmen der Untersuchungen zur Nachfrage nach Berufsbildungsplätzen Analysen in Schulen und Berufsschulen durchgeführt. Im übrigen ist die Erforschung der schulischen Berufsbildung Angelegenheit der Länder. Aber auch in der betrieblichen Berufsausbildung deckt das Bundesinstitut durch seine Forschungsaktivitäten nur einen Teil des Forschungsfeldes ab. Zahlreiche Fragen der betrieblichen Berufspädagogik, zur Qualität und zu Kosten der beruflichen Bildung, der Ausbildung Behinderter, um nur einige Beispiele zu nennen, konnten bisher nur in Ansätzen bearbeitet werden. Auch manchen dringenden methodischen Fragen konnte sich das Institut bisher nicht in gebührendem Umfang widmen, weil der Nachholbedarf an Hilfen für die Durchführung der Berufsbildung zu groß war, ein umfangreiches statistisch-analytisches Instrumentarium zur Berufsbildungsplanung zu entwickeln war, ein großer Bedarf an der Überarbeitung alter und Entwicklung neuer Ausbildungsordnungen bestand. Gleichzeitig bedurften zahlreiche aktuelle Probleme, z. B. Klärung von Fragen zur beruflichen Grundbildung, Verbesserung der Situation der Mädchen, der ausländischen Jugendlichen und der Behinderten in der beruflichen Bildung, die Einführung neuer Technologien in Aus- und Weiterbildung, die Nachqualifizierung längerfristig Arbeitsloser, der schnellen Bearbeitung.

Da sich die Erarbeitung von Lösungsvorschlägen „am grünen Tisch“ verbot, nahm das Institut die zahlreichen Angebote von Ausbildungsbetrieben dankbar an. In mehreren Modellversuchsprogrammen des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft betreut das Institut zur Zeit über 80 Modellversuche in mehr als 600 Betrieben und gewinnt so praktikable Lösungsvorschläge zur Bewältigung konkreter Aus- und Weiterbildungsprobleme.

Berufsbildungsforschung im Bundesinstitut kann sich jedoch nicht auf das Tagesgeschäft zur Bewältigung aktueller Probleme beschränken. Das Institut ist deshalb im Begriff, „Perspektiven für die Berufsbildungsforschung des Bundesinstituts“ bis 1995 zu erarbeiten. In diesen Forschungsperspektiven sollen die Forschungsfragen näher beschrieben werden, mit denen sich das Institut in den nächsten 10 Jahren vorrangig zu befassen beabsichtigt. Die Forschungsperspektiven sind auch ein Angebot an andere wissenschaftliche Einrichtungen zu einer engeren Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut. Das Institut kann nur einen Teil der Aufgaben in der Berufsbildungsforschung abdecken und ist sich der Tatsache bewußt, daß es in zahlreichen Forschungsfeldern noch am Anfang steht.

Wichtige Hinweise und Anregungen für seine künftige Arbeit erhofft sich das Bundesinstitut von der vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft eingesetzten „Kommission zur Überprüfung der wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Effizienz des Bundesinstituts für Berufsbildung“. Die Kommission wird im Sommer dieses Jahres ihren Bericht vorlegen, der im Institut und im Hauptausschuß aufmerksam geprüft werden wird.

Günter Cramer

Für die Zukunft qualifizieren

Zur Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe

In den industriellen Metallberufen, deren Neuordnung in diesem Jahr zum Abschluß kommen sollte, hat sich die Zahl der Berufsanfänger von 132 000 im Jahr 1975 auf 158 000 im Jahr 1984 erhöht. Für 1985 ist nach den bisher vorliegenden Informationen mit einer überdurchschnittlichen Steigerung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zu rechnen. Die Metallberufe sind

einer der ganz wenigen Bereiche, in denen das Angebot von Ausbildungsplätzen die Nachfrage deutlich übersteigt. Dabei ist die Ausbildung in diesem Bereich besonders kostenintensiv, weil sie überdurchschnittliche Investitionen verlangt. Alles in allem lassen diese Daten erkennen, daß die Kosten der Ausbildung auch in „teuren“ Ausbildungsberufen kein Ausbildungshinder-

nis darstellen, wenn die Qualität der Ausbildung stimmt. Dies sei allen Forderungen nach einer überbetrieblichen „Umlagefinanzierung“ mit auf den Weg gegeben. Dagegen wäre es naheliegender, bei den qualitätsneutralen Ausbildungsvergütungen kürzer zu treten, um die finanzielle Kraft der Unternehmen voll auf qualitätssteigernde Ausbildungsinvestitionen konzentrieren zu können.

Das Ziel: Facharbeiterqualifikation

Die Zielsetzungen für eine moderne Berufsausbildung ergeben sich aus den Rahmenbedingungen der Wirtschaft. Für die deutsche Metallindustrie sind diese Rahmenbedingungen kürzer zum Zwang zu höherer Produktivität und mehr Flexibilität gekennzeichnet. Auf beiden Faktoren beruht entscheidend ihre zukünftige Wettbewerbsfähigkeit.

Der Zwang der höheren Produktivität ergibt sich aus:

- zunehmenden Investitionsaufwendungen,
- höheren F.- u. E.-Aufwendungen,
- kürzerem Return on Investment,
- härterer Konkurrenz auf dem Weltmarkt (Schwellenländer, Billiglohnländer),
- hohen Lohn- und Lohnnebenkosten,
- kurzer Arbeitszeit.

Der Zwang zu mehr Flexibilität ergibt sich aus:

- kürzeren Lebenszyklen bei Produkten und Produktionsanlagen,
- schnellem, tiefgreifendem Strukturwandel,
- ständig neuen Werkstoffen,
- neuen Produktionsmitteln und -methoden,
- komplexerer Arbeitsorganisation,
- flexiblem Arbeitseinsatz (Mehrmaschinenbedienung, Belegungsschwankungen, Modellvielfalt).

Entsprechend ergeben sich die Anforderungen an die Berufsausbildung.

Verbesserung der Produktivität erfordert:

- hohe Fachkompetenz,
- personale Verhaltensweisen, wie Einsatzbereitschaft, Qualitätsbewußtsein, Belastbarkeit, Ausdauer, Verantwortungsbewußtsein.

Erhöhung der Flexibilität erfordert:

- Fähigkeit und Bereitschaft zum Wechsel von Tätigkeit und Betrieb,
- personale Verhaltensweisen, wie Lernfähigkeit, Kreativität, Team- und Kommunikationsfähigkeit, Urteilsfähigkeit, Selbstständigkeit.

Die Facharbeiterqualifikation in den neuen Berufen ergibt sich als eine Kombination von produktivem Fachkönnen und flexibler Einsatzbreite. Demgemäß ist zwischen den Sozialpartnern der Metallindustrie vereinbart worden, daß der Ausgebildete aufgrund seiner Ausbildung befähigt sein soll:

- in unterschiedlichen Betrieben und Branchen den erlernten Beruf auszuüben sowie – gegebenenfalls nach Aneignung der fehlenden Fertigkeiten – artverwandte Facharbeitertätigkeiten ausführen zu können;
- sich auf neue Arbeitsstrukturen, Produktionsmethoden und Technologien flexibel einstellen zu können mit dem Ziel, die berufliche Qualifikation zu erhalten;
- an Maßnahmen der Weiterbildung, Fortbildung und Umschulung teilnehmen zu können, um die berufliche Qualifikation und Beweglichkeit zu sichern.

Klare Konzeption für die Neuordnung

Die Neuordnung schafft ein übersichtliches und klar gegliedertes Ordnungskonzept. Die Ausbildungsgänge sind hinsichtlich ihrer

beruflichen Qualifikation eindeutig definiert und klar voneinander abgegrenzt. Die dadurch erreichte Transparenz in den Ausbildungsstrukturen führt auch zu mehr Transparenz auf dem Arbeitsmarkt. Dies eröffnet in einer vom Strukturwandel geprägten Wirtschaft einerseits den jungen Fachkräften bessere Chancen für eine berufliche Entwicklung und andererseits den Unternehmen bessere Chancen bei der Anwerbung eines qualifizierten Mitarbeiterpotentials. Verlieren dürfte die berufliche Erstausbildung ihren Charakter als Zulassungsberechtigung für einen bestimmten Berufsstand oder eine bestimmte Branche. Verlangt wird verstärkt eine funktional ausgerichtete, aufeinander abgestimmte und miteinander verzahnte Qualifizierung im Komplexbereich „Metalltechnologie“ nach unterschiedlichen Tätigkeitsprofilen.

Damit liegt die Neuordnung im Trend der Entwicklung in den 80er Jahren. Obwohl die moderne Technik die Vielfalt der Berufsaufgaben und -tätigkeiten erweitert hat, verstärkt sich der Konzentrationsgrad in der Besetzung der Ausbildungsberufe. Die Hinwendung zur Ausbildung auf sogenannte „Querschnittsberufe“, in denen eine fachliche Qualifizierung auf breiter Grundlage vermittelt wird, ist unübersehbar.

Eine moderne Ausbildung bedarf ebenso einer klaren vertikalen Struktur und Transparenz. In den neu geordneten Metall- und Elektroberufen erfolgt im ersten Jahr eine breite berufliche Grundbildung im dualen System, die der Vermittlung der beruflichen Grundqualifikationen in den jeweiligen Berufsfeldern „Metall“ und „Elektro“ dient. Darauf baut eine Fachbildung auf, die die Ausübung des gewählten Berufs nach Beendigung der Berufsausbildung gewährleistet. Eine Ausbildungsdauer von 3 1/2 Jahren stellt sicher, daß Grundbildung und Fachbildung sich nicht gegenseitig im Wege stehen, sondern daß Breite und Tiefe der beruflichen Ausbildung eine geschlossene Einheit bilden können.

Modern durch mehr Flexibilität

Die neuen Ausbildungsordnungen gewährleisten bei der Durchführung der Berufsausbildung ein hohes Maß an Flexibilität und Anpassungsfähigkeit. Dies wurde dadurch bewirkt, daß die zu vermittelnden Inhalte in Form von „Qualifikationen“ festgelegt wurden. Diese Qualifikationen beschreiben die Ziele der Ausbildung und nicht die zu diesen Zielen führenden Wege. Soweit die Vermittlung der Qualifikationen nicht an spezielle Verfahren, Maschinen oder Methoden gebunden ist, orientiert sie sich an den entsprechenden Facharbeitertätigkeiten. Diese „Offenheit“ in den Ausbildungsordnungen erhöht die Gestaltungsfreiheit der Unternehmen hinsichtlich der Entscheidung, an welcher Tätigkeit und mit welchen Betriebsmitteln die vorgegebene Qualifikation zu vermitteln ist. Gleichzeitig wird einer „Veralterung“ von Ausbildungsordnungen durch den technischen Fortschritt entgegengewirkt.

Die deutsche Metallindustrie steht in einem äußerst harten internationalen Wettbewerb. Zur Erhaltung ihrer Konkurrenzfähigkeit ist sie darauf angewiesen, den technischen Fortschritt schnell und umfassend zu nutzen. Dies ist eine entscheidende Voraussetzung zur Sicherung von Beschäftigung und Arbeitsplätzen. Moderne Technologien müssen in der Berufsausbildung angemessen berücksichtigt werden. Für alle Ausbildungsberufe, die in berufliche Tätigkeitsfelder einmünden, in denen moderne Technologien (z. B. rechnergestützte Systeme zur Steuerung von Bearbeitungs- und Fertigungsverfahren) eingesetzt werden müssen, sind diese Techniken in den Ausbildungsordnungen auszuweisen. Eine Mikroelektronik-Ausbildung „auf Verdacht“ für alle Metallberufe wird es jedoch nicht geben.

Auch Berufsschule muß „umschichten“

Für eine zukunftsorientierte berufliche Ausbildung ist eine enge Zusammenarbeit von Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen unabdingbar. Die Vermittlung von Grundlagenwissen und -kenntnissen in den modernen Technologien wird dabei an die

Berufsschulen eine besondere Herausforderung stellen. Der technische Fortschritt verlangt zusätzliche Qualifikationen. Er verlangt aber keineswegs mehr Kenntnisse anstelle von Fertigkeiten, sondern eine handlungsorientierte Kombination von Fertigkeiten, Kenntnissen und Verhaltensweisen. Es geht nicht darum, mehr Berufsschule zu Lasten der fachpraktischen Ausbildung im Betrieb einzuführen, sondern die Berufsschule muß – genau wie jeder Ausbildungsbetrieb – ihr Angebot an Ausbildungsinhalten zu Lasten überholter Kenntnisse „umschichten“. Zielvorstellung bei der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe sind von seiten der KMK in der beruflichen Grundbildung (1. Ausbildungsjahr) max. 320 Unterrichtsstunden fachbezogener Unterricht. Dies entspricht 8 Unterrichtsstunden je Schulwoche (bei 40 Schulwochen pro Jahr). Für die allgemeinbildenden Fächer sind max. 4 Stunden wöchentlich zusätzlich vorgesehen. Für die Fachbildung ab dem 2. Ausbildungsjahr ist mit 7 bis 8 Stunden je Schulwoche fachbezogenem Unterricht zu rechnen. Hinzu kommen max. 4 Stunden für allgemeinbildende Fächer. Dies ist sicherlich ein ambitioniertes Programm angesichts der Stundendefizite, die heute weite Bereiche des Berufsschulunterrichts kennzeichnen. Die Organisation des Berufsschulunterrichts und die Verteilung der Unterrichtsstunden auf die einzelnen Berufsschultage richten sich nach den Vorschriften der Länder.

Ein Kompromiß

Über neue Berufe und Ausbildungsordnungen muß zwischen den Sozialpartnern „Konsens“ bestehen, sonst haben sie keine

Chance auf Anerkennung durch den Bundesminister für Wirtschaft als dem zuständigen Ordnungsgeber. Konsens zwischen Sozialpartnern verlangt Kompromisse. Kompromisse waren auch erforderlich, aber es waren – soweit man eine Prognose wagen darf – keine Kompromisse zu Lasten der Ausbildungsqualität. Es war sicher ein „Durchbruch zur Vernunft“, wenn man sich die bildungspolitischen Forderungen vergegenwärtigt, die Mitte der 70er Jahre aus manchen Elfenbeintürmen erhoben wurden. Damals war auf dem Tisch

- die Verschulung des ersten Ausbildungsjahres als BGJ/s bei einer Minimierung der Vermittlung von Fertigkeiten;
- die Forderung nach „entspezialisierten“ Grundberufen. Die Fähigkeit zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit sollte im Rahmen der Weiterbildung erfolgen;
- die schwergewichtige Vermittlung von abstrakt formulierten „Schlüsselqualifikationen“ (lernen lernen; zusammenarbeiten können; Konflikte austragen u. ä.) ohne Bezug zur beruflichen Wirklichkeit und unter betonter Hintanstellung fachlicher Bezüge;
- die Forderung nach „produktionsungebundener“ Ausbildung, die Einführung von „Lern-Studios“ usw.

All dies wird es nicht geben.

Die in diesen Wochen zum Abschluß kommenden Arbeiten an der Neuordnung verwirklichen vielmehr eine Auffassung von beruflicher Bildung, in der sich Fachkönnen, Mobilitätsbereitschaft und Sozialkompetenz miteinander verbinden und gegenseitig ergänzen.

Hardy Middendorf / Erhard Rathenberg

Bessere Konzepte in der Medienentwicklung

Die Fortbildung von Medienentwicklern aus Ländern der Dritten Welt zwingt zu neuen Überlegungen im Bereich der Organisation von Medienentwicklung hier

Lernprozesse sind keine Einbahnstraßen. Daß Unterricht in Konzipierungsphase, Organisation und Durchführung auch zu immer neuen Erfahrungen beim Lehrenden führt, dessen Aufgabe es ja eigentlich ist, Qualifikationen zu vermitteln, ist nicht neu. Gerade das macht die Tätigkeit des Berufspädagogen ja besonders attraktiv.

Besonders deutlich wird dies, wenn in einem Lernprozeß Lernende und Lehrende mit etwa ähnlicher Fachkompetenz aus unterschiedlichen Ländern zusammentreffen. Dies kann aufgrund der verschiedenen kulturellen Voraussetzungen zu interessanten Fragestellungen führen. Diese Erkenntnis mußten Kollegen machen, die an der Staatlichen Gewerbeschule Fertigungs- und Flugzeugtechnik in Hamburg vor die Aufgabe gestellt wurden, Berufspädagogen aus Thailand und Malaysia zu „Medienentwicklern“ fortzubilden, einem Beruf, den es bei uns in der Form gar nicht gibt. [1]

Das Projekt führte zu interessanten mediendidaktischen Denkansätzen, die im folgenden kurzgefaßt wiedergegeben werden. Es ist ein Beispiel dafür, daß Entwicklungshilfe, richtig verstanden, nicht nur aus ökonomischer Sicht in beiderseitigem Interesse der beteiligten Partner sinnvoll sein kann.

Bundesrepublik Deutschland – Partner der Entwicklungsländer

Federführend bei derartigen Projekten in der Bundesrepublik Deutschland ist die 1959 von den Fraktionen des Deutschen Bundestages zusammen mit der Bundesregierung gegründete „Deutsche Stiftung für internationale Entwicklung“ (DSE). Sie hat sich in ihrer Satzung u. a. die Fortbildung von Führungskräften und Lehrern aus Entwicklungsländern auf dem Gebiet der technischen Berufsbildung zur Aufgabe gestellt und förderte allein im Jahre 1983 rund 2800 Stipendiaten aus Ländern der Dritten Welt. [2]

Der Mangel an qualifizierten Fachkräften wird allgemein als entscheidendes Hemmnis auf dem Wege zu einer eigenständigen Entwicklung der Partnerländer angesehen. Die Entsendung deutscher Fachkräfte in Entwicklungsländer im Rahmen der Technischen Zusammenarbeit kann allein diesen Mangel nicht beheben. Die Ausbildung und Fortbildung von Fachkräften in den Ländern selbst erhalten zunehmendes Gewicht. [3] Der Aufbau von entsprechenden Ausbildungsstätten wurde von der Bundesrepublik Deutschland in der Vergangenheit gezielt vorangetrieben.