

berücksichtigen. Durch Übernahme regionaler Leitaufgaben können die Kammern erreichen, daß wirtschaftsfördernde Aktivitäten regionalen Bedarfsstrukturen entsprechend und damit im besonderen Maße auf die Belange der örtlichen Wirtschaft eingehend erfolgen.

Zusammenfassend sollte also gelten:

- Die Kammern verstehen sich als Dienstleistungsunternehmen der regionalen Wirtschaft – das geht über die hoheitlichen Aufgaben hinaus.

- Die infrastrukturelle Entwicklung muß regional-spezifisch ausgerichtet sein.
- Diese regionalisierte Wirtschaftsförderung erfolgt mit den Kammern.
- Dies setzt die Bereitschaft der Kammern voraus, regionalen Bedarf zu dokumentieren und gegebenenfalls in Kooperation entsprechende Dienstleistungen bereitzustellen.
- Die Kammern fördern das regional Notwendige und beraten beim Einsatz öffentlicher Mittel.

MODELLVERSUCHE

Peter Dehnbostel /Gotthard Graß

Zwischenbetrieblicher Weiterbildungsverbund

Ein Modellversuch zur Qualifizierung im Umgang mit neuen Technologien

Einordnung und Zielsetzungen

Der Modellversuch „Zwischenbetrieblicher Weiterbildungsverbund für Facharbeiter in der Bedienung, Installation, Instandhaltung und Wartung“ stellt eines von 25 Vorhaben dar, die in den Jahren 1984 bis 1986 im Rahmen der Modellversuchsreihe „Neue Technologien in der beruflichen Bildung“ einsetzten. Die Programmatik dieser Modellversuchsreihe zielt auf Fragestellungen und Reformmaßnahmen in der beruflichen Bildung ab, die aus der betrieblichen Einführung und Nutzung neuer Technologien resultieren. Vor allem auf der technischen Basis der Mikroelektronik sind in den letzten Jahren nach Umfang und Schnelligkeit beispiellose Rationalisierungs- und Innovationsprozesse initiiert worden. Neue Produktionskonzepte und Arbeitsstrukturen sind mit neuen Qualifikationsanforderungen verbunden, wobei davon auszugehen ist, daß sich berufliche Qualifizierung und Technik- bzw. Arbeitsgestaltung gegenseitig bedingen. [1]

Generell erfordert der technische und arbeitsstrukturelle Wandel, der überkommene Arbeitsteilungen zumindest partiell durch vernetzte oder integrierte Arbeitsorganisationen ersetzt, die Weiterentwicklung beruflicher Bildung unter besonderer Berücksichtigung berufsübergreifender Qualifikationen. Die berufliche Handlungskompetenz des einzelnen, die unter dem Gesichtspunkt neuer Anforderungen als Einheit von Fach-, Human- und Sozialkompetenz zu gelten hat, ist in umfassender Weise zu stärken. Für die in diesem Kontext stehende Modellversuchsreihe sind vier zentrale Aufgabenschwerpunkte zu nennen:

- die Untersuchung und Vermittlung von neuen Qualifikationen, insbesondere von Grund- und Schlüsselqualifikationen;
- die Weiterbildung von Ausbildern und weiterem in der Berufsbildung tätigem Personal;
- die besonderen Erfordernisse der Klein- und Mittelbetriebe sowie
- die Entwicklung von didaktisch-methodischen und lernorganisatorischen Ansätzen. [2]

Der vom Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. durchgeführte Modellversuch bezieht sich auf den Weiterbildungsbedarf, der mit der Einführung neuer Technologien in Klein- und Mittelbetrieben entstanden ist. Im Kern geht es um die Entwicklung und Erprobung eines Weiterbildungskonzepts im zwischenbetrieblichen Verbund mit dem Ziel, Facharbeiter im Umgang mit neuen Technologien zu qualifizieren.

Verbundmodelle werden in jüngster Zeit verstärkt diskutiert. [3] In der Berufsbildungspraxis sind vorrangig Konzepte des Ausbildungsverbands ausgewiesen. Zwischenbetriebliche Weiterbildungsverbände sind hingegen kaum systematisch entwickelt, auch wenn bereits seit langem verbundähnliche Kooperationsformen bestehen. Zu erwarten ist, daß die mit der Einführung neuer Techniken notwendig gewordene breitere Qualifizierung sowohl in beruflich-fachlicher als auch in berufsübergreifender Hinsicht im Verbundsystem eingelöst werden kann. Einzelbetrieblich ist dies in Klein- und Mittelbetrieben zumeist nicht möglich. Anzunehmen ist zudem, daß Fragen des Know-how-Transfers sowie der Konzeptentwicklung im Bereich der Technik- und Arbeitsgestaltung zu einem integrativen Bestandteil der zwischenbetrieblich organisierten Weiterbildung werden können. Vor diesem Hintergrund ist in dem Modellversuch zu erproben, ob und unter welchen Bedingungen die mit der Einführung und Nutzung neuer Technologien einhergehenden Qualifizierungsaufgaben gelöst werden können. Didaktisch-methodische Fragen, insbesondere die der Handlungs- und Transferorientierung, spielen dabei eine wesentliche Rolle. Insgesamt zeichnet sich der Modellversuch durch folgende übergeordnete Zielsetzungen aus:

- Einrichtung eines zwischenbetrieblichen Weiterbildungsverbundes, in dem für Facharbeiter aus Klein- und Mittelbetrieben eine Qualifizierung im Umgang mit neuen Techniken stattfindet;
- bedarfs- und teilnehmergechte Gestaltung der Weiterbildung, insbesondere Entwicklung eines ganzheitlichen und transferorientierten Lern-Handlungskonzeptes;
- Verbreitung und Übertragung der Modellversuchsergebnisse, um den zwischenbetrieblichen Verbund als Instrument beruflicher Weiterbildung verstärkt einzuführen und weiterzuentwickeln.

Einrichtung eines Weiterbildungsverbundes

Nach gut zweijähriger Laufzeit des Modellversuchs konnten die allgemeinen Zielsetzungen konkretisiert und in wesentlichen Punkten organisatorisch und didaktisch umgesetzt werden. Realisiert wurde das Konzept eines zwischenbetrieblichen Weiterbildungsverbundes. In dem Verbund übernehmen fünf größere Betriebe die Funktion von sogenannten Ankerbetrieben. Sie machen ihre Weiterbildungsmöglichkeiten Klein- und Mittelbetrieben und deren Mitarbeitern zugänglich, bereiten mit ihnen gemeinsam teilnehmergechte Weiterbildungsmaßnahmen vor und unterstützen die Teilnehmer anschließend bei der Umsetzung der erworbenen Qualifikationen am Arbeitsplatz. Neben den fünf Ankerbetrieben sind an dem Verbundsystem folgende Organisationen beteiligt: das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. als Durchführungsträger bzw. Leitstelle, 55 Klein- und Mittelbetriebe sowie die Forschungsstelle im Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. als wissenschaftliche Begleitung. Damit ist ein Typ des Verbundsystems eingeführt, der sich deutlich von anderen Formen abgrenzt, so dem Zusammenschluß von Betrie-

ben und überbetrieblichen Bildungsstätten oder dem Zusammenschluß von Betrieben, die die Träger- und Lernortfunktion auf gleicher Ebene wahrnehmen.

Der Weiterbildungsverbund ist von den Betrieben gut angenommen worden, wobei allerdings Kleinbetriebe mit weniger als 100 Mitarbeitern im Verbundsystem unterrepräsentiert sind. In vier Ankerbetrieben fanden bisher elf Weiterbildungsmaßnahmen für Facharbeiter mit rund 100 Teilnehmern aus ca. 50 Betrieben statt. Die zumeist jüngeren Teilnehmer – neben Facharbeitern auch Meister und Ausbilder – kamen aus kleinen und mittleren Betrieben, die selbst keine entsprechenden Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten konnten. Die Information dieser Betriebe und die verbundinterne Kommunikation verlangt – dies hat sich deutlich gezeigt – aufwendige Planungs- und Koordinationsarbeiten, womit die Bedeutung der Leitstelle im zwischenbetrieblichen Verbund unterstrichen wird.

Konzeption der Weiterbildung

Die zeitliche Organisation der Weiterbildungsseminare ist – anders als ursprünglich geplant – durch zwei einwöchige Kurse festgelegt, die durch eine Praxisphase im jeweiligen Betrieb getrennt sind.

In der Ablaufplanung zur Weiterbildung sind fünf Phasen zu unterscheiden: Information der Betriebe, Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs, Anpassung der Weiterbildung, Durchführung der Weiterbildung sowie Transferunterstützung. Hinzu kommt, simultan zu den Ablaufphasen, die Beratung der Betriebe zu Fragen der Qualifizierung und der Arbeitsgestaltung. Während die Ablaufphasen gut organisiert wurden und wesentliche Ergebnisse brachten, erfolgte die Beratung nur peripher. Die Gründe hierfür liegen hauptsächlich darin, daß die Komplexität der jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten eine sehr personalintensive Beratung notwendig macht. Zu fragen ist, ob nicht die in den Seminaren tätigen Ausbilder verstärkt als Qualifizierungsberater heranzuziehen sind. Die umfassendere Einbeziehung der Ausbilder bzw. Weiterbildner, so bei der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs oder der Transferunterstützung, zeichnet sich ohnehin als eine Konsequenz aus den Modellversuchserfahrungen ab.

Weiterbildungsveranstaltungen wurden bisher zu folgenden Themen angeboten:

- CNC-Technik für Metallfacharbeiter,
- vom Mikrocomputer zur speicherprogrammierbaren Steuerung für Elektrofacharbeiter.

Thematisch sind diese Seminare zwei Technikfeldern zuzuordnen, die für viele Betriebe zur Zeit Schwerpunkte bei der Entwicklung der Produktionstechnik darstellen. In den Veranstaltungen wurden Grundlagen und weiterführende Inhalte in einem möglichst ausgeprägten Handlungs- und Praxiskontext vermittelt. In den SPS-Seminaren forderten die Teilnehmer darüber hinaus eine verstärkte Orientierung an der industrietypischen SPS und an Handlungen der Fehlererkennung, -ortung und -beseitigung. Die Leitorientierung an betrieblichen Realproblemen schloß ein Simulationslernen, so am CNC-Simulator, nicht aus.

Prinzipiell werden vor Beginn der Weiterbildung der Qualifizierungsbedarf der Teilnehmer konkret ermittelt, dann die handlungsorientierte Qualifizierung im Umgang mit neuen Techniken über einen entsprechenden didaktisch-methodischen Ansatz konzipiert und nach der Weiterbildung die erworbenen Qualifikationen am Arbeitsplatz des Teilnehmers umgesetzt. Dabei sollen die Teilnehmer neben dem Erwerb von fachlichen und überfachlichen Qualifikationen befähigt werden, ihre eigenen Probleme zu erkennen, Problemlösungen zu erarbeiten und diese in der betrieblichen Praxis adäquat umzusetzen. Inwieweit diese Ziele erreicht wurden, ist in diesem Stadium der Modellversuchsentwicklung noch nicht auf einer empirisch abgesicherten Basis zu belegen. Deutlich geworden ist, daß für die Zielerreichung die Durchsetzung eines handlungsorientierten Ansatzes sowie Fragen des Qualifikationstransfers von zentraler Bedeutung sind. Zu-

dem hat sich gezeigt, daß die Einrichtung eines zwischenbetrieblichen Weiterbildungsverbundes nicht primär als eine Aufgabe der Organisationsentwicklung zu verstehen ist, sondern als eine Verbindung von organisatorisch-strukturellen und didaktisch-curricularen Aufgaben.

Handlungs- und Transferorientierung

Die handlungs- und transferorientierte Weiterbildungskonzeption im zwischenbetrieblichen Verbund ist dadurch gekennzeichnet, daß vom Modell der ganzheitlichen Handlung ausgegangen wird sowie die Transferanforderungen von der Lern- zur betrieblichen Realsituation besonders berücksichtigt werden. Außerdem findet eine möglichst weitgehende Ausrichtung an den Problemen der Teilnehmer statt.

Der zugrunde gelegte Handlungsbegriff beinhaltet ein zielbewußtes, reflektiertes und verantwortliches Handeln. [4] Mit der Erlangung oder Erweiterung beruflicher Handlungskompetenz ist die berufspädagogisch übergeordnete Zielsetzung der Weiterbildung angegeben. Sie geht von der Gleichrangigkeit von Fach-, Human- und Sozialkompetenz aus, wobei zur Fachkompetenz auch die Methoden- und Planungskompetenz zählen. Für die Handlungskompetenz sind insbesondere die Vollständigkeit der Handlung, die Einheit von kognitiven und psychomotorischen Handlungsprozessen sowie deren Bewußtheit im Sinne des genannten Handlungsbegriffs konstitutiv. Ein Lernen und Handeln, das nur auf instrumenteller, partialisierter oder informationstheoretisch reduzierter Ebene stattfindet, ist mit der Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz zu überwinden.

In den bisher durchgeführten Seminaren wird die Handlungsorientierung in einer Lehrgangssystematik deutlich, die sich von der üblichen Fachsystematik abhebt. Im Gegensatz zu einem linearen fachsystematischen Konzept wird der Lernprozeß in einem handlungsorientierten Konzept vom Lernenden mitgesteuert. Dabei kann allerdings die innerfachliche Entwicklungslogik eines Sachgebietes gegebenenfalls nur eingeschränkt zur Geltung kommen. Zudem stellt ein handlungsorientiertes Konzept besondere Ansprüche an den Ausbilder bzw. Weiterbildner.

Zur Unterstützung und Weiterentwicklung des im Modellversuch bereits realisierten Ansatzes für eine handlungsorientierte Weiterbildung wurde ein Workshop „CNC-Technik“ mit den beteiligten Ausbildern bzw. Weiterbildnern durchgeführt. In bezug auf das handlungsorientierte Lernen wurden folgende Schwerpunkte diskutiert:

- Stofffülle vs. verfügbare Zeit;
- Sachlogik vs. notwendige Kenntnisse;
- Praxis vs. Theorieanteile.

An einem Beispiel wurden die Unterschiede zwischen einer linear und einer handlungsorientiert angelegten Weiterbildung erörtert. Die Vor- und Nachteile wurden kontrovers diskutiert; die Diskussionsergebnisse gehen in die Überarbeitung des Ansatzes ein. Dem Qualifikationstransfer wird in der inhaltlichen Anlage des Modellversuchs ein hoher Stellenwert eingeräumt. Die geplanten Untersuchungen zum Transfer sollen zeigen, ob die vorgenommenen Bedarfserhebungen, die eingesetzten Curriculummaterialien sowie die Handlungsorientierung für eine Umsetzung der erworbenen Qualifikationen in berufliche Tätigkeiten geeignet sind. Dabei ist nicht nur der Transfer von Einzelqualifikationen zu untersuchen, sondern die berufliche Handlungskompetenz in einem umfassenden Sinne. Denn durch die Transferorientierung soll erreicht werden, daß das Gelernte optimal auf die berufliche Handlungssituation übertragen wird. Von der wissenschaftlichen Begleitung her gesehen ordnen sich die Transferuntersuchungen in die Evaluations- und Wirkungsforschung ein, der vielfach eine zu geringe Aufmerksamkeit gewidmet wird.

Bisher vorliegende Befragungsergebnisse zeigen, daß der Transfer gut eingelöst wurde. Dies wird insbesondere beim Transfer bestimmter Einzelqualifikationen sowie beim Wechsel auf neue Steuerungs- und Maschinentypen in der CNC-Technik deutlich.

Im Bereich der SPS-Technik kommt dem Problem der Fehler-suche und Fehlerbehebung eine Schlüsselrolle zu. Der Aufbau und die Strukturierung von Lernsequenzen und von Lehrgangsmaterialien sind hierbei besonders zu beachten, denn der Qualifikationserwerb und der Qualifikationstransfer sind an bestimmte Merkmale und Vernetzungen der Inhalte gebunden.

Die in der letzten Phase der Modellversuchsentwicklung durchzuführenden Untersuchungen werden in Zusammenarbeit mit den Ankerbetrieben und Dozenten der Seminare vorgenommen. Es sind halboffene Interviews mit den Teilnehmern der Weiterbildung sowie mit Betriebsleitern bzw. Werkstattleitern zum Qualifikationstransfer durchzuführen. Neben dem Transferbereich sind in den abschließenden Untersuchungen allgemeine Fragen, Fragen zur didaktisch-methodischen Durchführung der Seminare sowie Fragen zum Gelingen des Verbundsystems zu stellen. Damit erfolgt die Bewertung und Weiterentwicklung der Modellversuchserfahrungen auf einer empirisch abgesicherten Basis.

Anmerkungen

- [1]. Vgl. hierzu etwa: BRÖDNER, P.: Technik – Sachzwang oder Gestaltungsgegenstand? In: Wechselwirkung 9. Jg. (1987), Heft 4, S. 7–11; GERDS, P. / HEIDEGGER, G. / WEISENBACH, K. (Hrsg.): Gestal-

tung von Arbeit und Technik – Ein Ziel beruflicher Bildung. Frankfurt a. M. 1988.

- [2] Zur genaueren Zielsetzung und zur thematischen Eingrenzung der Modellversuchsreihe vgl.: BUSCHENDORF, R. / BRANDT, M. / PAMPUS, K.: Neue Technologien in der beruflichen Bildung. In: BWP 15. Jg. (1986), Heft 6, S. 194–197; HOLZ, H.: Ansätze und Perspektiven der Modellversuchsreihe „Neue Technologien in der beruflichen Bildung“. In: KOCH, R. (Hrsg.): Technischer Wandel und Gestaltung der beruflichen Bildung. (BIBB, Sonderveröffentlichung.) Berlin 1988, S. 43–47.
- [3] Vgl. etwa: DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Der zwischenbetriebliche Verbund. Ein neues Instrument. Bonn 1985; SCHWIEDRZIK, B. / MEYER, K. / EULE, M.: Der betriebliche Ausbildungsverbund – Praxis und Rechtsfragen. BIBB (Hrsg.): (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 88 und Heft 89), Berlin und Bonn 1987.
- [4] Vgl. ausführlicher: PAMPUS, K.: Ansätze zur Weiterentwicklung betrieblicher Ausbildungsmethoden. In: BWP 16. Jg. (1987), Heft 2, S. 43–51, insbes. S. 46. Aus der Vielzahl der Beiträge zur Handlungstheorie sei beispielhaft auf folgende Veröffentlichungen hingewiesen, die für einen arbeits- und berufspädagogisch auszulegenden Ansatz der Handlungstheorie wichtig sind: LAUR-ERNST, U.: Entwicklung beruflicher Handlungsfähigkeit. Frankfurt a. M. 1984; VOLPERT, W.: Pädagogische Aspekte der Handlungsregulationstheorie. In: PASSE-TIETJEN, H. / STIEHL, H. (Hrsg.): Betriebliches Handlungslernen und die Rolle des Ausbilders. Wetzlar 1985, S. 109–123; WIGGER, L.: Handlungstheorie und Pädagogik. Sankt Augustin 1983.

REZENSIONEN

„Berufsausbildung im Einzelhandel – Beiträge zur Neuordnung und Kritik“; herausgegeben von Günter Kutsch/Heinrich Schanz; Holland & Josenshans Verlag, Stuttgart 1988, 232 Seiten.

Ab 1.8.1987 gilt die neue Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann/zur Kauffrau im Einzelhandel. Damit ist aber nur eine Etappe im Bemühen um eine Verbesserung der Berufsausbildung im Einzelhandel abgeschlossen, denn nach wie vor bleiben wesentliche Probleme ungelöst und werden offene Fragen nicht beantwortet. So ist unklar,

- was mit der zweijährigen Verkäuferinnenausbildung passieren wird,
- wie sich die Umsetzung der neuen Ausbildungsordnung vollzieht,
- aber auch – was ist eigentlich aus jenen (rudimentären) Ansätzen geworden, die eine Neustrukturierung der kaufmännischen Berufe in ihrer Gesamtheit in den Mittelpunkt ihrer Überlegungen stellten?

Um dieses Thema ist es merkwürdig still geworden. Einerseits verständlich. Jahrelange Neuordnungsverfahren fordern nicht zur baldigen Wiederholung heraus; können es auch nicht, weil sonst neu erarbeitete Ausbildungsordnungen auf eine gewisse Weise beliebig würden. Dennoch sollte dieses nicht daran hindern, die grundsätzlichen Probleme einer Neustrukturierung zu untersuchen. Was ist das Gemeinsame aller kaufmännischen Berufe, was das Trennende? Wie werden Methodenpro-

bleme gelöst, welcher didaktische Zugang hat welche Konsequenzen zur Folge? Welche Rolle spielen Betrieb und Berufsschule usw.?

Für die Beiträge in diesem Sammelband waren dies noch nicht einmal randständige Fragen. Den einzelnen Autoren ist dies nicht anzulasten. An die Herausgeber ist allerdings die Frage zu richten, ob dem ein Untertitel „Beiträge zur Neuordnung und Kritik“ gerecht wird.

Viele Sammelbände ähneln sich darin, daß in ihnen Beiträge aneinandergereiht sind, die über den Titel hinaus nur schwer das Verbindende, die gemeinsame Fragestellung erkennen lassen. Dieses entwertet sie nicht zwangsläufig, sofern in den Einzelbeiträgen oder in einzelnen Beiträgen der Versuch unternommen wird, an den Kern der jeweiligen Fragestellung zu gelangen. So auch hier. Einzelne Beiträge sind lesenswert. Aber sie lassen sich nicht zu einer Gesamtheit zusammenfassen, die die Komplexität der Berufsausbildung in diesem Bereich widerspiegelt. Auf eine sehr ambivalent zu sehende Weise ist darüber hinaus die Struktur dem Bestehenden verhaftet. So sinnvoll es einerseits beispielsweise sein kann, Einzelprobleme des Berufsschulunterrichts oder der betrieblichen Ausbildung jeweils getrennt zu behandeln, um dem Leser einen Überblick zu verschaffen, so sehr wird gerade dadurch aber auch der Blick auf Problemlösungen verstellt, die über bereits Bekanntes hinausführen. Wer die Ausbildung im

Einzelhandel verbessern will, wird aber die Rolle von Berufsschule und Betrieb neu überdenken und zu Strukturen unterhalb der Regelungsebene kommen müssen, in denen Theorie und Praxis stärker aufeinander bezogen sind, der Grad der Systematisierung der Ausbildung erhöht wird und die die Aufgabenwahrnehmung in den unterschiedlichen Lernorten verbessern helfen.

Berufsrolle und Berufsverständnis könnten dabei Ausgangspunkt einer handlungsorientierten Pädagogik sein. Die interaktionspädagogisch orientierte Verkaufsdidaktik z. B. stellt den Kernbereich der Tätigkeit in den Mittelpunkt ihrer Überlegungen. Einige Beiträge befassen sich mit dieser Problematik. Gerade diese Beiträge zeigen jedoch auch, daß die Beschränkung auf einen Teilaspekt den Zugang zu einem Strukturproblem verdecken kann: Die Konzentration der Beiträge zu einer interaktionspädagogisch orientierten Verkaufsdidaktik auf das Verkaufshandeln ist legitim insoweit, als sie die Komplexität dieser Tätigkeiten zum Gegenstand ihrer Erörterungen macht. Sie wird zum Selbstzweck dort, wo nicht gleichzeitig die damit verbundene Frage der zweijährigen Verkäuferinnenausbildung und die Problematik einer verkaufsbetonten Ausbildung in bestimmten Vertriebsformen wie dem SB-Handel herausgearbeitet wird. Die zweijährige Ausbildung ist gerade von diesem Ansatz her nicht pädagogisch begründbar. Nun