

ve Evaluation", die gewisse Parallelen zur Handlungsforschung aufweist.

Zu den Besichtigungen

Die aufgesuchten Projekte und Bildungseinrichtungen ergänzten die im Seminar behandelten Themen. Insgesamt werden in israelischen Modellvorhaben und Fördermaßnahmen lernbeeinträchtigte Jugendliche in starkem Maße mit neuen Technologien konfrontiert. Dies zeigte sich bereits in dem zuerst besuchten Projekt, dem „Mifne Project“ in Jerusalem. Hier werden sozial benachteiligte und sozial außenstehende Jugendliche befähigt, die Schulbildung fortzusetzen bzw. ein Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen. Der Umgang mit Computern und berufsorientierten Software-Programmen findet in den Kursen starke Berücksichtigung. Über diesen Weg soll die Interessiertheit und Lernfähigkeit der Jugendlichen gefördert werden.

Im Modellversuch „Manof“, der in der Nähe von Haifa stattfindet, wird eine ähnliche Zielgruppe wie im „Mifne Project“ angesprochen. Die Jugendlichen leben über ein Jahr in Gruppen von 30 Personen zusammen, die jeweils von drei Lehrern und zwei weiteren Personen begleitet werden. Neben der intensiven sozialpädagogischen Betreuung werden Kenntnisse und Fähigkeiten in der allgemeinen und beruflichen Bildung erworben. In der beruflichen Bildung werden Schreib-, Grafik- und Kalkulationsprogramme am PC durchgeführt; speziell im Metallbereich wird ein Einblick in rechnergestützte Facharbeit gegeben. Die Kurse in der beruflichen Bildung sind stark geschlechtsspezifisch differenziert.

Im Berufsbildungszentrum Bet She-mesh wird ein Programm zur CNC-Qualifizierung modellhaft erprobt. Die Aus- und Weiterbildung in CNC-Technik soll hier für das ganze Land konzentriert werden. Es finden Lehrgänge für Auszubildende, für Ausbildungspersonal und für Lehrer statt. Die Lehrgänge

zum CNC-Drehen und CNC-Fräsen beginnen zunächst mit einer Einführung in die Programmierung und die Grundlagen der CNC-Technik. Es schließen sich Simulationsübungen und praktische, der betrieblichen Realität entnommene Aufgabenstellungen an. Generell werden die Handlungssituationen an den Bedingungen betrieblicher Produktion orientiert.

Ein hoher Standard der Berufsbildung zeigte sich auch in der Ausbildungsstätte „Yad Natan“ und dem Berufsbildungszentrum in Holon. Während in „Yad Natan“ ebenfalls eine Berufsbildung in den Metallberufen durchgeführt wird, handelt es sich bei dem Zentrum in Holon um ein Bautechnologiezentrum. Hier findet für die Baufachberufe eine Aus- und Weiterbildung statt. Speziell in der Industrieschule des Zentrums wird die Ausbildung mit dem Lernort Betrieb kombiniert, und es wird nach vier

Jahren eine Doppelqualifikation erworben. Neue Techniken im Baubereich sind in diesen Ausbildungsgang integriert.

Schlußbemerkung

In dem Seminar kam zum Ausdruck, daß die modellversuchsmäßige Erprobung neuer Aus- und Weiterbildungskonzepte in beiden Ländern starke Gemeinsamkeiten aufweist. Mehrfach wurde der Wunsch geäußert, neben der Fortführung bestehender Kontakte in einigen Vorhaben gezielter zusammenzuarbeiten. Dies kann z. B. auf dem Gebiet der Untersuchung von Lehr- und Lernprozessen oder der Entwicklung von Curriculummaterialien erfolgen. Die Möglichkeiten der Zusammenarbeit könnten sich vom Austausch von Materialien über die gemeinsame Bearbeitung von Aufgabengebieten bis hin zum Austausch von Wissenschaftlern erstrecken.

(Peter Dehnbostel)

„Schlüsselqualifikationen — Fachwissen in der Krise?“

Am 22. und 23. Juni 1989 fand im Berufsförderungswerk Hamburg ein Symposium statt, das der Weiterbildung von Ausbildern und Berufsschullehrern auf eine ganz besondere Weise diente, nämlich als gemeinsames Nachdenken über den Gegenstand, seine Voraussetzungen und seine Konsequenzen für Unterricht und Ausbildung.

Damit lockte es auch eine Reihe von Wissenschaftlern aus den berufspädagogischen Instituten der „umliegenden“ Hochschulen und Universitäten an sowie aus dem BIBB, das übrigens drei Referentinnen und Referenten stellte, und verhalf ihnen damit zu einer fruchtbaren Auseinandersetzung mit interessierten Praktikern aus Berufsschulen und Betrieben.

Arbeitsgruppentitel wie: „Die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen am Beispiel der Ausbildung in der Elektroindustrie“ hätten, für sich genommen, den Eindruck erwecken können, die Veranstalter glaubten, man verfüge bereits über gesichertes Wissen über Schlüsselqualifikationen, und es ginge nur noch darum, sich über deren bestmögliche Vermittlung zu verständigen.

Doch schon der Titel der Gesamtveranstaltung — „Schlüsselqualifikationen — Fachwissen in der Krise?“ — hatte klargestellt, daß die (zu „vermittelnde“) Sache selbst noch der Klärung bedarf. Der Veranstalter, das Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Universität Hamburg, an seiner Spitze der verdiente Sachwalter des Transfergedankens Lothar Reetz, hatte kluger- und provokanterweise die Brücke geschlagen zur traditionellen Domäne derer, die seit Jahrzehnten „Kenntnisse und Fertigkeiten“ vermitteln. Damit war eine mögliche Konkurrenz — vielleicht sogar eine Alternative? — angedeutet, die sie aufs höchste alarmieren mußte.

Alarmiert sind in Betrieben wie in Berufsschulen viele ohnehin seit längerem, denn mit der Zielformu-

lierung neu geordneter Ausbildungsordnungen: „selbständig planen, ausführen und kontrollieren können“ ist herkömmlichem Vormachen — Nachmachen, herkömmlichem Frontalunterricht, herkömmlicher Vorsage- und Abfragepraxis, herkömmlicher Zerlegung des Unterrichts in Fächer, herkömmlicher Prüfungspraxis unübersehbar der Kampf angesagt.

Das für manche Ärgerliche ist nur, daß Antworten auf diese Herausforderungen, bisher jedenfalls, eher aus (einigen Groß-)Betrieben der Industrie kommen als aus der Berufsschule. Der Gerechtigkeit halber sei jedoch gleich hinzugefügt, daß jene Betriebe Gelegenheit und Mittel genug hatten, ihre Vorstellungen modellhaft zu erproben, während die Berufsschulen, durch die neuen Ausbildungsordnungen insbesondere für die Metall- und Elektroberufe in Zugzwang gebracht, hinterherhinken.

Einer der hier angesprochenen Großbetriebe, die Siemens AG, erhielt im Rahmen des Symposiums Gelegenheit, sein PETRA-Projekt (PETRA = Projekt- und transferorientierte Ausbildung) vorzustellen — ohne freilich so recht überzeugen zu können; dafür war der pragmatische Zuschnitt des Konzepts zu offenkundig.

Die unübersehbare Skepsis vieler Teilnehmer resultierte jedoch vor allem daraus, daß, wie es scheint, dem „öffentlichen, demokratisch legitimierten Lernort Berufsschule“ (so das GEW-Papier „Zukunft der beruflichen Schulen“ vom Herbst 1988) zugemutet wird, sich ohne Vorbehalte in das Schlepptau von privatwirtschaftlicher Entscheidungskompetenz unterliegenden Betrieben zu begeben, die sich entschlossen haben, den erstmals 1974 von Mertens propagierten Begriff „Schlüsselqualifikationen“ aufzugreifen, der anfänglich ja kein berufspädagogischer, sondern ein arbeitsmarktpolitischer Begriff war.

Im folgenden kann, aus Platzgründen, nur noch hingewiesen werden auf einige zentrale Statements aus

den Plenumsveranstaltungen und aus der Arbeitsgruppe 2: „Schlüsselqualifikationen als Inhaltsproblem“, für die der Berichterstatter sich entschieden hatte.

Die vorerst unüberbotene Verkehrung — oder unfreiwillige Selbstdemaskierung? — dessen, was mit „Schlüsselqualifikationen“ gemeint ist, präsentierte Fritz Kath, als er aus den VDI-Nachrichten vom 17. März 1989 die Überschrift eines Beitrags zur „Suche nach Führungskräften“ zitierte: „Schlüsselqualifikationen sind die beste Garantie für Top-Positionen“.

Dieses Zitat korrespondierte in gewisser Weise mit der Feststellung Reetz' im Plenum: „Ohne Schlüsselqualifikation“, deutlicher aber noch mit der Ulrich Hänischs von der Hamburger Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung, Schlüsselqualifikationen seien erfolgreich nur zu vermitteln und zu nutzen, „wenn die, die in Schlüsselpositionen sitzen, ihre Anwendung aushalten“.

Wenigstens erwähnt seien auch noch Reetz' Hinweis, daß die Qualifikationsforschung die von Mertens behauptete — oder doch insinuierte — Beliebigkeit fachlicher bzw. fachwissenschaftlicher Inhalte nicht stütze (zumal der Anteil des symbo-

lischen und des anwendungsrelevanten Wissens am Fachwissen steige!), und die viele Zuhörer provozierende Definition eines wesentlichen Teils der Schlüsselqualifikationen als „Metawissen für den Umgang mit Fachwissen“ durch Ralf Witt.

Schließlich sei noch die von Ute Laur-Ernst aufgeworfene Frage nach den „psychischen Korrelaten“ zu den begrifflich auffällig stark differenzierenden Schlüsselqualifikationen zitiert. In der Tat ist nicht einzusehen, weshalb das Zielkonstrukt „Handlungsfähigkeit“ derart atomisiert wird, wie es meist geschieht. Das Reden von einer scheinbar isolierbaren „Problemlösefähigkeit“ zum Beispiel ist nachgerade widersinnig, da doch das gesamte Handeln — Disponieren und Ausführen eines Plans — der Lösung eines Problems dient, nämlich des Problems, wie ein Istzustand am besten in den angepeilten Sollzustand überführt werden kann.

Im übrigen seien Interessenten darauf aufmerksam gemacht, daß die Hamburger Tagung voraussichtlich noch in diesem Jahr in einer Veröffentlichung des Feldhaus Verlags (Postfach 73 02 40, 2000 Hamburg 73) dokumentiert werden wird. (Bernd Schwiedrzik)

Neue Ausbildungsberufe setzen sich durch

In den industriellen Metall- und Elektroberufen ist die Umstellung auf die neuen Ausbildungsgänge bereits nahezu abgeschlossen. Wie die Daten der Berufsbildungsstatistik zeigen, haben 1988, dem zweiten Jahr des Geltens der Ausbildungsordnungen, über 90 % der Auszubildenden Verträge in den neuen Berufen erhalten. Dies ist um so bemerkenswerter als den Betrieben auch für 1988 noch eine Übergangsfrist eingeräumt worden war. Die Befürchtung, daß vor allem kleine Betriebe die Umstellung soweit wie möglich hinausschieben würden, hat sich somit nicht bestätigt.

Insgesamt wurden im Jahre 1988 in den sechs neuen Metallberufen, die 17 Fachrichtungen umfassen und 37 alte Berufe ersetzen, 37 608 Verträge (Tab. 1) abgeschlossen, was eine Umstellungsquote von 90 % bedeutet. Der Frauenanteil ist in den Metallberufen mit 3,9 % sehr gering, liegt aber deutlich höher als dies vor der Neuordnung der Fall war (1986: 2,4 %).

Die meisten Verträge wurden für den Industriemechaniker/die Industriemechanikerin Fachrichtung Betriebstechnik abgeschlossen (8 598). Mit 23 % aller Verträge hat dieser Beruf ein etwas höheres Gewicht als der ungefähr vergleichbare Beruf Betriebsschlosser/-in vor der Neuordnung (20 %). Geringeres Gewicht haben die Industriemechaniker Maschinen- und