

## Das Entwicklungspotential des dualen Systems

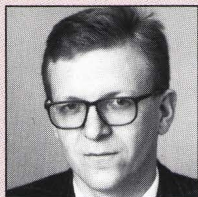
### Karlheinz Müller

*Diplomwirtschaftsingenieur,  
Abteilungsleiter Bildung,  
AEG-Aktiengesellschaft,  
Frankfurt a. M.*



### Andreas Schaarschuch

*Dr. phil., Diplompädagoge,  
Universität Bielefeld, Fa-  
kultät für Pädagogik, Ar-  
beitsschwerpunkte: Betrieb-  
liche Aus- und Weiterbil-  
dung und Sozialpädagogik*



**Das duale System der Berufsbildung hat sich in der Vergangenheit als überaus wandlungsfähiges und damit erfolgreiches Berufsbildungssystem erwiesen. Angesichts der gegenwärtigen Herausforderungen und im Hinblick auf seine zukünftige Leistungsfähigkeit, ist von entscheidender Bedeutung, die Elemente, auf denen sein Erfolg beruht, konsequent zu entwickeln und zu stärken. Es gilt, die in den Prinzipien der Beruflichkeit und der Dualität angelegten Potentiale zu entfalten und für eine Weiterentwicklung der beruflichen Bildung fruchtbar zu machen.**

**Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen, auch im europäischen Umfeld, wird ein umfassendes Konzept vorgestellt, das die berufsbildungspolitischen Perspektiven dualer Berufsbildung in der Überwindung von Einzellösungen zugunsten ganzheitlicher und komplexer Lösungsansätze sieht. Es werden Wege aufgezeigt, die berufliche Ausbildung und Weiterbildung zu einem innovativen Berufsbildungssystem zusammenzuführen.**

Die bereits seit mehreren Jahren intensiv geführte Diskussion über die Gestaltung attraktiver Berufsperspektiven für Facharbeiter und die damit verbundenen Rückwirkungen auf das duale System der Berufsausbildung hat bisher noch nicht zu einem Konsens darüber geführt, mit welchen strukturellen und orga-

nisatorischen Veränderungen überzeugende Verbesserungen erreicht werden können. Gleichwohl herrscht Einigkeit, daß angesichts der zurückgehenden Nachfrage nach, aber auch des verringerten Angebotes an beruflichen Ausbildungsplätzen, ein dringender Handlungsbedarf besteht, die Attraktivität nach innen – für die Betriebe –, und nach außen – gegenüber den Bewerbern – zu erhöhen.

Die Diskussion hat aber auch gezeigt, daß es nicht hinreichend ist, lediglich das duale System der Berufsausbildung zu betrachten. Insbesondere wurde darauf hingewiesen, daß die sog. „Krise des dualen Systems“ nicht auf im System begründete Faktoren, sondern auf von außen wirkende Bedingungskonstellationen im gesamten Bildungssystem – insbesondere aber auf das Verhältnis von allgemeiner (Hochschul-)Bildung und betrieblicher beruflicher Bildung – zurückzuführen ist.<sup>1</sup>

Gerade auf der betrieblichen Ebene der Ausbildungsorganisation sowie der Methodik und Didaktik aber hat sich das duale System in der Folge der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe als außerordentlich innovativ und flexibel erwiesen. Deshalb ist es geboten, angesichts der Herausforderungen zunächst die Entwicklungspotentiale und Möglichkeiten für Strategien im Rahmen des dualen Systems selbst zu analysieren. Zugleich ist es notwendig, die Struktur des gesamten tertiären Bildungswesens in die Überlegungen einzubeziehen und eine Neugewichtung einiger seiner Bedingungsfaktoren vorzunehmen.

Auf der Grundlage dieser Prämisse wird im folgenden dafür plädiert, die im Berufsbildungsgesetz und den Ausbildungsordnungen angelegten Möglichkeiten zu einer am Leistungs- und Entwicklungspotential der Schulabgänger orientierten Differenzierung der Berufsausbildung extensiv zu nutzen sowie in partnerschaftlicher Zusammenarbeit verstärkt duale Bildungsgänge im tertiären Bereich aufzubauen. Die Möglichkeit, hier zugleich hohe Leistungsfähigkeit und die geforderte Flexibilität zu erzielen, wird insbesondere in der Verknüpfung mit einem transparenten und strukturierten Weiterbildungsbereich und in der Berücksichtigung der Bedingungskonstellationen auf europäischer Ebene gesehen. Es werden Perspektiven entwickelt, wie die Ausbildung und Weiterbildung zu einem leistungsstarken und innovativen Berufsbildungssystem zusammengeführt werden kann, das die Basis für einen kontinuierlichen Erwerb von Qualifikationen – über die Dauer eines Arbeitslebens – bereitstellt.

## Mehr Attraktivität durch Differenzierung

Das Berufsbildungssystem verfügt zwar in der Vielfalt seines Berufsspektrums bereits über eine erhebliche Differenzierungsbreite. Dies gilt sowohl für die Differenzierung zwischen verschiedenen Berufsbildern als auch für die Ausbildungsintensität und -tiefe sowie die faktischen – nicht formellen – Zugangsvoraussetzungen für bestimmte Berufsausbildungen.

Als ein innovativer Weg zu Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung bietet sich eine zielgruppenspezifische Differenzierung in zweifacher Hinsicht an:

- auf der Ebene der Erstausbildung durch ein verstärktes Angebot von Ausbildungsberufen mit stärker praktisch-technischen bzw. theoretisch-technischen Qualifikationsschwerpunkten sowie

- in Verknüpfung mit der Fortbildung auch durch die Einrichtung dualer Bildungsgänge im tertiären Bereich.

## Praktisch-technische Ausbildungsberufe

Im Hinblick auf das Potential an Jugendlichen, dessen Stärken im wesentlichen auf praktisch-technischem Gebiet liegen, sehen wir einen entscheidenden Ansatzpunkt zur Gewinnung qualifizierten Facharbeiternachwuchses in der Entwicklung von praxisorientierten Berufsbildern, die von dieser Zielgruppe in einem dreijährigen Zeitrahmen zu erwerben sind. Entgegen Vorschlägen, die eine gestufte Ausbildungsstruktur im Rahmen einer Modularisierung der Ausbildung anstreben<sup>2</sup>, sind diese neu zu schaffenden Ausbildungsgänge strukturell auf der gleichen Ebene wie die anderen Facharbeiterqualifikationen und Berufe anzusiedeln.

Denn durch neue Fertigungsstrukturen, veränderte Produktionsabläufe und verstärkte Gruppenarbeit sind gerade für gewerblich-technische Fachkräfte eine Vielzahl neuer Aufgaben entstanden. Die Arbeitsorganisation nach dem Prinzip der Lean Production führt zu flacheren Hierarchien mit integrierten Funktionen, die Teamarbeit und Kommunikation erfordern. Die mit diesen Veränderungen verbundenen Qualifikationen sollen in die geplanten Berufsbilder integriert werden.<sup>3</sup>

Im November 1995 ist zwischen den Sozialpartnern der Metall- und Elektroindustrie eine Vereinbarung getroffen worden – auf der Grundlage des in der Neuordnung von 1987 formulierten Qualifikationsbegriffes – die Berufsausbildung in diesem Bereich mit der dargelegten Zielsetzung weiterzuentwickeln, und gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung die für den Ordnungsprozeß notwendigen Voraussetzungen kurzfristig zu schaffen. Die Ausbildung in diesen Berufen soll bereits ab 1997 möglich sein.

## Theoretisch-technische Ausbildungsberufe

Für Jugendliche mit Potential und Interesse im Bereich theoretisch-technischer und kaufmännischer Aufgabenstellungen entstehen zur Zeit, ebenfalls im Rahmen der Entwicklung von Zukunftsberufen, interessante Ausbildungsberufe im Feld der Informationstechnologie wie IT-Systemelektroniker, Fachinformatiker und IT-Systemkaufmann. Die Ausbildung im Feld der Informatik, die bisher ausschließlich an Hochschulen und Fachschulen erfolgt, wird damit anwendungsbezogen und geschäftsprozessorientiert auch in duale Bildungsgänge aufgenommen. Diese neuen Berufsprofile eröffnen Berufschancen und -alternativen in zukunftsorientierten Beschäftigungsfeldern und Tätigkeitsbereichen. Auch für branchenspezifische Anwendungen der Informations- und Kommunikationstechnologien in Industrie und Handel, bei Banken und Versicherungen u. a. entstehen neue Berufsprofile mit interessanten Entwicklungsperspektiven. Auch hier hat man sich eine kurzfristige Realisierung der Vorhaben zum Ziel gesetzt.

## Duale Bildungsgänge im tertiären Bereich

Für leistungsstarke Jugendliche bieten sich Ergänzungen im Bildungssystem an, die den bisherigen Rahmen des dualen Systems, nicht aber dessen strukturelle Prinzipien, überschreiten.

Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß die sog. „Krise“ des dualen Systems auf Faktoren zurückzuführen ist, die das Verhältnis von Hochschulbildung und beruflicher Bildung betreffen und nicht primär im System selbst liegen. Deshalb ist es notwendig, die Motive, die zu dem Berufswahlverhalten führen, wie es real praktiziert wird, aufzugreifen. Dies bedeutet, daß der Trend zu höheren Bildungsabschlüssen im System der

beruflichen Bildung auf Resonanz treffen muß, will es im Wettbewerb um Fachkräftenachwuchs bestehen.<sup>4</sup> Dazu bietet es sich an, in einer innovativen Kombination von wissenschaftlichen Bildungsanteilen der (Fach-)Hochschulen und beruflicher Qualifizierung in den Betrieben inhaltlich attraktive und zeitlich überschaubare Aus- und Fortbildungsgänge einzurichten.

Für diese, auf der Basis einer gemeinsamen Partnerschaft von (Fach-)Hochschule und Wirtschaft entwickelten Berufe bzw. Qualifizierungsangebote, sollte die gemeinsame inhaltliche Gestaltung durch die beteiligten Hochschulen und Betriebe sowie gemeinsame Prüfungskommissionen den Idealfall darstellen.

Mit diesen dual angelegten Bildungsgängen im tertiären Bereich kann auf der Grundlage der zertifizierten Fortbildungsabschlüsse eine neue Ebene von Berufsqualifikationen geschaffen werden, die auf der betrieblichen Ebene positionierbar sind, aber auch als Teile eines regulären Hochschulstudiums angerechnet werden können.

Durch eine derartige Erweiterung des Berufsbildungssystems können sowohl die Vorteile dualer Berufsbildung – die verschiedenen Lernorte, die Nähe zur beruflichen Praxis, die Möglichkeit systematischen Theorieerwerbs, insbesondere in der Einbettung in das betriebliche Umfeld – fortgeschrieben, als auch der Zugang zum Hochschulsystem mit der Option auf ein Studium eröffnet werden. Bei inhaltlicher Andersartigkeit dieses Weges wird so die formale Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung als Voraussetzung für den Zugang in das Hochschulsystem geschaffen.

Die Vorteile dieses Vorschlags sind darin zu sehen, daß nach Abschluß einer Berufsausbildung prinzipiell die Wahlmöglichkeit zwischen einer rein betrieblichen Berufskarriere und einer weiteren aber dual angelegten Fortbildung im (Fach-)Hochschulbereich mit sys-

tematischem Bezug zur betrieblichen Praxis besteht. Auf diese Weise sind positive Rückkopplungseffekte sowohl für die Leistungsfähigkeit dual angelegter beruflicher Bildung, im Hinblick auf ihre Attraktivität für potentielle Bewerber und Betriebe, als auch für die Hochschulen unter dem Gesichtspunkt des Technologietransfers zu erwarten. Darüber hinaus bietet sich für die Hochschulen hier eine interessante Möglichkeit des Zugangs zum Weiterbildungsmarkt, der gerade in bilateralen Kooperationen mit Unternehmen interessante Chancen enthält.

### Transparente Weiterbildung im europäischen Kontext

Die Einrichtung dualer Bildungsgänge im tertiären Bereich muß sinnvollerweise mit einer stärkeren Strukturierung und Systematisierung des beruflichen Weiterbildungssektors einhergehen, um die für ein flexibles und leistungsfähiges Weiterbildungssystem notwendige Transparenz zu erzielen. Diese Strukturierung und Systematisierung bedarf jedoch keiner der Berufsausbildung vergleichbaren ordnungspolitischen Gesetzgebung. Während die Berufsausbildung durch die Beruflichkeit und die damit gesetzten Standards bundeseinheitlich geregelt werden kann, muß sich die Weiterbildung an der spezifischen beruflichen Situation des einzelnen und der Entwicklung der Arbeitsplatzanforderungen ausrichten. Damit sind viele Regelungen, die im Rahmen der Erstausbildung sinnvoll sind, in der Weiterbildungentwicklungshemmend und kontraproduktiv.

Die Zukunft der dualen Berufsausbildung und die dargelegte Differenzierung sowie die Möglichkeiten ihrer Erweiterung auf dem tertiären Bereich kann nur dann produktiv diskutiert werden, wenn die europäische Dimension von vornherein systematisch einbezogen wird.<sup>5</sup> Je weiter der Prozeß der Harmonisierung voranschreitet, desto bedeutsamer wird die Berücksichtigung des europä-

schen Kontextes. Es gilt auf europäischer Ebene ein Bildungskonzept mitzugestalten, das sowohl Ansätze zur Harmonisierung eröffnet als auch den jeweiligen Besonderheiten nationalstaatlicher Einzelkonzepte Rechnung trägt. Ein schwieriges aber nicht unrealistisches Unterfangen, das Kreativität erfordert.

Vor diesem Hintergrund müssen strukturelle Innovationen des Bildungssystems von vornherein auf die bildungspolitische Situation in der Europäischen Union und damit auf ein anderes Verständnis von beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung bezogen sein, sollen Nachteile vermieden werden.

Die deutsche Weiterbildungslandschaft, die aus unterschiedlichsten Qualifizierungswegen, Abschlüssen, Zertifikaten, Berechtigungen, auf der Ebene des Bundes, der Länder, der Kammern und privaten Anbietern besteht, kann in ihrer Heterogenität kaum als „System“ bezeichnet werden. Wegen des weitgehend unverbundenen Nebeneinanders und der damit einhergehenden Intransparenz sind Attraktivität, Akzeptanz und damit die Leistungsfähigkeit insgesamt eingeschränkt. Aus diesem Grund ist eine Strukturierung und Systematisierung der beruflichen Weiterbildung unter Beibehaltung der erforderlichen Flexibilität dringend geboten.

Ein solches Vorhaben hat sich im wesentlichen an zwei Kriterien auszurichten: Zum einen muß es, im Hinblick auf technische und organisatorische Entwicklungen, die notwendige Flexibilität und Dynamik gewährleisten, zum anderen verlässliche Aussagen über die vermittelten Inhalte und das Qualifikationsniveau der Vermittlung gestatten.

So wie im Rahmen der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe eine auf den Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten abzielende Berufsausbildung von einer auf dem Qualifikationsbegriff basierenden beruflichen Erstausbildung abgelöst und damit zugleich die Facharbeiterqualifikation hochgradig dyna-

misiert wurde, so muß sich eine Systematisierung des Weiterbildungsbereiches an einer offenen Beschreibung und Definition von Qualifikationen ausrichten, um langfristig „zukunftssicher“ zu sein.

Hilfreich ist dabei, die Ansätze zur beruflichen Bildung anderer europäischer Mitgliedsstaaten auf ihr Innovationspotential zu untersuchen.<sup>6</sup> Das britische System der „National Vocational Qualifications“ (NVQ) enthält ein strukturelles Merkmal, von dem durchaus Impulse für eine Systematisierung unserer Weiterbildung – und für die Harmonisierung der beruflichen Bildung auf europäischer Ebene – ausgehen können.

Die NVQs stellen ein die Erstausbildung und Weiterbildung übergreifendes modulares System von fachlichen Inhalten und Kompetenzen dar.<sup>7</sup> Neben der Strukturierung des beruflichen Bildungswesens ist es das erklärte Ziel des NVQ-Systems, Berufstätige über die gesamte Dauer des Arbeitslebens zu unterstützen, ihre beruflichen Kompetenzen auszubauen und so dem zukünftigen Bedarf hinsichtlich technologischer Entwicklungen, sich verändernder Märkte und Beschäftigungsmodellen flexibel Rechnung zu tragen. Wichtig bleibt auch festzustellen, daß das NVQ-System mit einem Minimum an Bürokratie und ohne staatliche Intervention auskommt.

Die NVQs stellen ein modulares System von Ausbildungsinhalten dar, die in verschiedene „Einheiten“ („units“) und weiter in „Kompetenzelemente“ („elements“) untergliedert sind. Die Inhalte der zu erwerbenden NVQs werden hinsichtlich des Qualifikationsniveaus für fünf Ebenen („levels“) spezifiziert und durch Bündelung entsprechender modularer Bestandteile auf typische, eng begrenzte berufliche Handlungsfelder bezogen:

„Die fünf Qualifikationsstufen im NVQ-Rahmen decken alle Ebenen der beruflichen Leistung sowie sämtliche Beschäftigungsbe-

reiche ab. Der Rahmen ist in die nachstehenden progressiven Leistungsstufen aufgeteilt:

#### **Stufe 1**

Leistungskompetenz in einer Reihe von unterschiedlichen Arbeitstätigkeiten, wobei es sich überwiegend um zu erwartende Routine-tätigkeiten handeln kann.

#### **Stufe 2**

Kompetenz in einer Reihe von verschiedenen Arbeitstätigkeiten in den unterschiedlichsten Kontexten. Bei einigen dieser Tätigkeiten kann es sich um komplexe, nicht routinemäßige Aufgaben handeln. Es besteht eine gewisse Eigenverantwortung und Selbständigkeit. Häufig ist die Zusammenarbeit mit anderen in Form einer Arbeitsgemeinschaft oder einem Team gefordert.

#### **Stufe 3**

Kompetenz in einer Reihe von Arbeitstätigkeiten in den unterschiedlichsten Kontexten, von denen die meisten komplex und nicht routinemäßig sind. Wichtig sind Eigenverantwortung und Selbständigkeit. Die Beaufsichtigung und Anleitung anderer ist häufig gefragt.

#### **Stufe 4**

Kompetenz in einer Reihe von technisch oder beruflich komplexen Arbeitstätigkeiten in den unterschiedlichsten Kontexten mit einem hohen Maß an Eigenverantwortung und Selbständigkeit. Häufig besteht Verantwortung für die Arbeit anderer sowie für die Zuteilung von Ressourcen.

#### **Stufe 5**

Kompetenz bei der Anwendung einer Reihe von grundlegenden Prinzipien und komplexen Techniken in vielen verschiedenen, häufig nicht absehbaren Kontexten mit einem hohen Maß an Selbständigkeit und großer Verantwortung für die Arbeit anderer. Weitere wichtige Bestandteile bilden die Zuteilung von betrieblichen Ressourcen sowie Verantwortung in den Bereichen Analyse, Diagno-

se, Entwurf, Planung, Ausführung und Bewertung.“<sup>8</sup>

Nicht die auf eng begrenzte Handlungsfelder bezogenen Module, sondern ihre grundlegende Zentrierung auf Handlungskompetenzen und definierte Qualifikationsebenen ist das – im Sinne des angesprochenen innovativen Impulses – entscheidende Merkmal.

Gerade angesichts der Schwierigkeiten in der wechselseitigen Anerkennung von Abschlüssen, wie auch im Hinblick auf die erforderliche Flexibilität, ist eine qualifikationsorientierte Systematisierung ein gangbarer Weg, um bei Erhalt der Differenzierung der Weiterbildungsangebote und -zertifikate die notwendige Transparenz sicherzustellen, sowie eine Harmonisierung im europäischen Rahmen zu erreichen. Auch die diskutierte Einrichtung dualer Bildungsgänge im tertiären Bereich läßt sich in einer solchen Systematisierung abbilden.

Eine auf definierten Qualifikationsebenen beruhende Systematisierung bietet auch Vorteile hinsichtlich der Vergleichbarkeit von Qualifikationen im Rahmen der Erstausbildung auf europäischer Ebene. Gegenüber schulabschlußbezogenen Kriterien – wie die des Verfahrens zur „Feststellung der Entsprechungen beruflicher Befähigungsnachweise“ von 1985 – die wesentlich auf den quantitativen Zeitaspekt, also die Dauer, abstellen, werden hier die qualitativen Aspekte des beruflichen Fachkönnens in den Vordergrund gerückt. Damit ist es möglich, die im Zusammenhang mit der Dynamik des technischen Entwicklungsprozesses von den Betrieben geforderte Innovation der beruflichen Bildung zu gewährleisten.

Von entscheidender Bedeutung ist es, die Stärken einer breiten und systematischen Ausbildung mit denen einer hierauf aufbauenden strukturierten Weiterbildung zu einem effizienten Berufsbildungssystem zu verbinden. Nur in der Zusammenführung des Prin-

zips der Beruflichkeit der Ausbildung – wie sie für das duale System charakteristisch ist – mit dem Prinzip der Qualifikations- und Kompetenzorientierung, wie sie zur Systematisierung eines differenzierten und flexiblen Weiterbildungsbereiches erforderlich ist, kann eine neue Qualität in der beruflichen Bildung erreicht werden.

## Komparativer Systemvorteil als Perspektive

Für den Erfolg der Bemühungen zur Steigerung der Attraktivität des dualen Systems ist es wichtig, daß diese nicht als isolierte Einzelmaßnahmen unternommen werden, sondern sich auf das gesamte Berufsbildungssystem beziehen.

Im systematischen Zusammenhang der hier vorgeschlagenen innovativen Elemente

- einer Erweiterung des Berufsspektrums durch Ausbildungsberufe mit praktisch-technischen bzw. theoretisch-technischen Qualifizierungsschwerpunkten,
- der Einrichtung dualer (Fort-)Bildungsgänge im tertiären Bereich,
- der Erhöhung der Transparenz des Weiterbildungssektors durch verstärkte Strukturierung und Systematisierung und
- im Kontext und mit Bezug auf die bildungspolitischen Entwicklungen in Europa kann durch die Verknüpfung der im Prinzip der Beruflichkeit gestalteten Ausbildung mit einer – nach dem Prinzip der Qualifikations- und Kompetenzerreichung – strukturierten Weiterbildung, ein komparativer Systemvorteil erzielt werden.

Aufbauend auf fundierte berufliche Handlungskompetenzen können so auf dem aktuellen Stand technischer und organisatorischer Entwicklungen die benötigten beruflichen Qualifikationen in systematischer und in transparenter Form zur Bewältigung der gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen bereitgestellt und damit jungen Men-

schen attraktive Wege beruflicher Entwicklung geboten werden.

### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Greinert, W.-D.: *Berufsausbildung und sozio-ökonomischer Wandel. Ursachen der „Krise des dualen Systems“ der Berufsausbildung.* In: *Zeitschrift für Pädagogik* (1996) 3, S. 357–372

<sup>2</sup> Pütz, H.: *Integration der Schwachen = Stärke des dualen Systems.* Bundesinstitut für Berufsbildung. *Der Generalsekretär* (Hrsg.) Berlin 1993. (Berichte zur beruflichen Bildung, H. 163)

<sup>3</sup> Haack, Cl.; Müller, Kh.; Weisschuh, B.: *Gestaltung von Ausbildungsberufen mit praktisch-technischem Schwerpunkt – Benötigen wir eine Modularisierung der Ausbildung?* In: *BWP 25* (1996) 2, S. 9–11

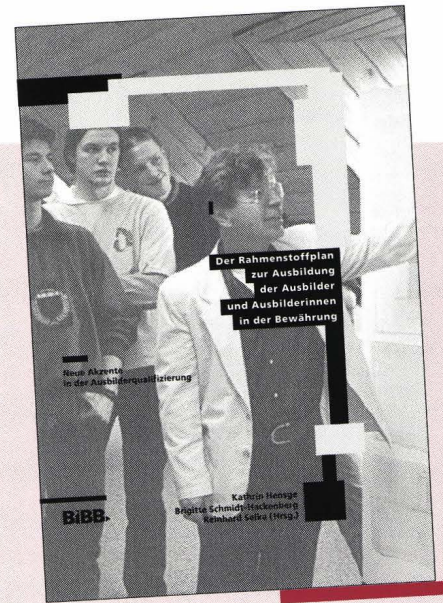
<sup>4</sup> Arnold, R.: *Paradoxie des Bildungsaufstiegs und ungewollte Mobile-Effekte im Dualen System.* In: *berufsbildung 47* (1993) 26, S. 38–41

<sup>5</sup> Geißler, Kh.: *Grenzenlose Bildungspolitik.* In: *berufsbildung 49* (1995) 33, S. 40–42

<sup>6</sup> Backes-Gellner, U.: *Duale Ausbildung und/oder betriebliche Weiterbildung? Lehren aus einem internationalen Vergleich betrieblicher Qualifizierungsstrategien.* In: *berufsbildung 49* (1995) 33, S. 15–16

<sup>7</sup> Reuling, F.: *Modularisierung in der englischen Berufsausbildung.* In: *BWP 25* (1996) 2, S. 48–53

<sup>8</sup> *NCVQ (National Council for Vocational Qualifications): Berufsausbildung in England, Wales und Nordirland.* London 1994



Kathrin Hensge,  
Brigitte Schmidt-Hackenberg,  
Reinhard Selka (Hrsg.)

## DER RAHMENSTOFFPLAN ZUR AUSBILDUNG DER AUSBILDER UND AUSBILDER- RINNEN IN DER BEWÄHRUNG

NEUE AKZENTE IN DER  
AUSBILDERQUALIFIZIERUNG

1995, 136 Seiten,  
Bestell-Nr. 110.305,  
Preis 19,00 DM

Der Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilder bildet die Grundlage für die Organisation und Durchführung der Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Ausbilder-Eignungsprüfung (AEO). Jedes Jahr werden ca. 50.000 Prüfungen durchgeführt; Tendenz steigend. Entsprechend groß ist der Stellenwert des Rahmenstoffplans innerhalb dieses Lehrgangs- und Prüfungsgeschehens, werden doch hier die qualitativen Grundlagen für die zukünftige Ausbildertätigkeit gelegt.

Diese Schlüsselstellung machte eine grundsätzliche Überprüfung seiner Funktionsfähigkeit als modernes Qualifizierungsinstrument notwendig. Diese wurde im Verlauf einer einjährigen Erprobung untersucht.

Der Beitrag dokumentiert Verlauf und Ergebnisse dieser Erprobung, gibt Auskunft über geplante Weiterentwicklungen, verortet die AdA-Lehrgänge in den Kontext des Weiterbildungsangebots für Ausbilder insgesamt und fragt, welche Impulse die Entwicklungen für den internationalen Transfer besitzen. Dabei kommen Vertreter aus der Bildungspraxis ebenso zu Wort wie solche aus der Wissenschaft und Bildungspolitik.

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim  
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co KG,  
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld,  
Telefon (05 21) 9 11 01 - 0,  
Telefax (05 21) 9 11 01 - 79