

- fachliche Homogenität der Teilnehmer und ähnliche Stellung im Betrieb sichergestellt werden.

Die inhaltliche Arbeit der Gruppen dient vor allem den folgenden Einzelzielen:

- dem Erfahrungsaustausch über Fragen der Ausbildung,
- der Information über ausbildungsrelevante Fragen durch einen Pädagogen,
- dem Erfahrungsaustausch über fachliche Fragen,
- der Information über fachbezogene neue Erkenntnisse und Entwicklungen durch Experten (z. B. auch durch Exkursionen zu Herstellern),
- der Aufbereitung und Bearbeitung der erhaltenen Informationen zu Ausbildungszwecken unter didaktisch-methodischer und redaktioneller Hilfe der Betreuer und des Pädagogen,
- der Planung und Realisierung der Ausbildung im Einzelbetrieb oder im Ausbildungsverbund.

An den einzelnen Standorten werden jeweils etwas anders gelagerte Schwerpunkte gesetzt. So wird in Mainz ein Schwerpunkt darauf liegen, welche gruppenspezifischen Prozesse in der Ausbildung stattfinden und wie der Ausbilder hierauf eingehen kann. In Recklinghausen wird im Vordergrund stehen ein intensiver Erfahrungsaustausch über Fragen der Ausbildung sowie die Information über ausbildungsrelevante Fragen und deren Aufbereitung und Bearbeitung für die betriebliche Ausbildungspraxis. In Stuttgart wird ein Schwerpunkt auf der Verknüpfung der fachlichen Weiterbildung mit Ausbildungsfragen liegen. Die weitere thematische und inhaltliche Gestaltung der Treffen der Gruppen wird von den beteiligten Auszubildenden mitkonzipiert, weil nur so die für die Ausbildung relevanten Problemstellungen gefunden werden und die erarbeiteten Hilfen praxisnah gestaltet werden können.

Die Ergebnisse werden in geeigneter Form während des Modellversuchs laufend veröffentlicht, um eine schnelle Umsetzung zu gewährleisten und um die Akzeptanz und Verwertbarkeit bei anderen Ausbildern zu prüfen.

Weitere Informationen und Kontakte

Frau H. Léonard, Zentralstelle für Berufsbildung im Einzelhandel e.V., Sachsenring 89, 5000 Köln 1, Tel.: (0221) 33 98 0 oder Herren K. Kutt, R. Selka, B. Wonneberger, Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, Tel.: (030) 86 83 - 398/300/359.

Helma Léonard, ZBB Köln
Reinhard Selka, BIBB Berlin



REZENSIONEN

Armin Hegelheimer / Manfred Sommer: „Bildung und Beschäftigung“. Verlag W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart 1983, 276 Seiten, DM 48,-.

Die vielfältigen, zum Teil kontrovers geführten Diskussionen über die Beziehung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem erfolgen meist auf einer dünnen Datenbasis. Über die Bildungsmerkmale der Erwerbspersonen liegen erst mit der Volks- und Berufszählung 1970 umfassende Daten vor, davor lediglich nur für Teilgruppen.

Diese Lücke der amtlichen Statistik entstand aus der Vorstellung, nach der Fragen zur Ausbildung und Qualifikation aus der beruflichen Gliederung der Erwerbspersonen zu beantworten sind. Erst mit der immer schwieriger werdenden Interpretation berufsrelevanter Daten und durch den rapiden Anstieg bildungsökonomischer und -soziologischer Untersuchungen wurde es notwendig, auch Angaben über die berufliche Vorbildung im Rahmen der Erwerbsstatistik nachzuweisen.

Über die Struktur der Ausbildungsabschlüsse und über zeitliche Entwicklung informiert das kürzlich erschienene Buch der Bielefelder Bildungsökonom Armin Hegelheimer und Manfred Sommer. Im Mittelpunkt der im Kohlhammer Verlag erschienenen Studie „Bildung und Beschäftigung“ steht eine Sonderauswertung der Volks- und Berufszählung 1970. In der Sonderauswertung haben die Autoren die Ausbildungsmerkmale kombiniert mit anderen erwerbsstatistischen Merkmalen aufbereitet. Das aufbereitete Datenmaterial gibt einen differenzierten Einblick in die Zusammenhänge zwischen Ausbildung und Beruf, gesondert nach Einkommen, Technisierungsgrad und hierarchischer Funktionsstufe.

Von den deutschen Erwerbstätigen mit einer praktischen Berufsausbildung hatten 1970

65% einen Volks- oder Hauptschulabschluß

9% die mittlere Reife

1% das Abitur

19% einen Berufsfach- oder Fachschulabschluß

6% einen sonstigen höheren Abschluß.

Von den Erwerbstätigen mit einer praktischen Berufsausbildung hatten 12 Prozent eine Ausbildung mit einer Ausbildungsdauer bis zu 2 Jahren und 88 Prozent eine mit einer Dauer von mehr als 2 Jahren. Knapp die Hälfte der Erwerbstätigen mit einer praktischen Berufsausbildung arbeitete 1970 nicht mehr im erlernten Beruf (oder in der Berufsgruppe des erlernten Berufes).

Zwischen Technisierungsgrad und Ausbildungsabschluß bestehen enge Verbindungen: Mit einer halb-/vollautomatischen Maschine arbeiteten von den Erwerbstätigen mit einer

– dreijährigen praktischen Ausbildung: jeder 7.

– zweijährigen praktischen Ausbildung: jeder 6.

– einjährigen praktischen Ausbildung: jeder 5.

Diese wenigen Angaben mögen hier stellvertretend für das umfassende Datenmaterial stehen. Obwohl die Daten in der Zwischenzeit stark an Aktualität eingebüßt haben – rund ein Drittel der damals Erwerbstätigen sind zwischenzeitlich ausgeschieden; auch dürfte die wirtschaftliche Entwicklung, insbesondere die Folgen der beiden Rezessionen die Arbeitsplatzstrukturen stark verändert haben – sind sie als Basis für langfristige Strukturuntersuchungen wertvoll.

Vom Umfang her etwas in den Hintergrund gerät die sehr verdienstvolle Analyse der Qualifikationsstrukturentwicklung zwischen 1961 (bzw. 1957) und 1980 in den amtlichen Großzählungen. Sie zeigt auch, welche „Tücken“ in dem statistischen Material für einen intertemporalen Vergleich stecken, und wie sie trotzdem für eine längerfristige Betrachtung verwendet werden können.

Die wichtigsten Daten der Analyse sind: Der Anteil der Ungelernten ist zwischen 1964 und 1970 (von 33,6 auf 36,8%) leicht angestiegen und in den 70er Jahren deutlich gesunken. Er betrug 1980: 24,5 Prozent.

Der Anteil der Erwerbstätigen mit einer ausschließlich praktischen Berufsausbildung ist von 1964 bis 1970 leicht gefallen (von 49,7 auf 47,1%) und hat sich erst im darauffolgenden Jahrzehnt auf 54,9 Prozent (1980) stark ausgeweitet.

Der Anteil der erwerbstätigen Hochschulabsolventen nahm seit 1961 stetig zu; 1961 betrug er 2,9 Prozent, 1970: 4,4 Prozent und 1980 bereits 5,8 Prozent.

Der Anteil der „Doppelqualifizierten“ (praktische Berufsausbildung plus schulische oder hochschulische Ausbildung) nahm seit 1964 kontinuierlich von 6,7 Prozent auf 10,1 Prozent (1970) und 15,9 Prozent (1980) zu.

Laszlo Alex, Berlin

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hrsg.): Beurteilen und Bewerten in der betrieblichen Ausbildung, Schriften zur Berufsbildung, Bonn, 12/1982, 24 Seiten.

Mit der „Beurteilung von Auszubildenden“ wird ein Themenbereich umschrieben, der für die Ausbildungspraxis hohen Stellenwert hat und auch Gegenstand der Ausbilderqualifizierung ist, von den Sozialpartnern jedoch sehr kontrovers diskutiert wird. Einer Broschüre mit Empfehlungscharakter zu diesem Komplex muß daher im Vergleich zu anderen Veröffentlichungen besondere Bedeutung beigemessen werden, zumal sie von einer Institution wie dem Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung den Betrieben zur Verfügung gestellt wird.

In der Broschüre wird ausgegangen vom Bildungsauftrag der Wirtschaft, den Zielen der Berufsbildung (aus Sicht des Herausgebers) und der Bedeutung der Berufserfahrung durch die Ausbildung vor Ort. In diesem Rahmen wird betont, daß Beurteilen und Bewerten ein unverzichtbares pädagogisches Mittel (mit erklärter

Förderungsfunktion) in der betrieblichen Ausbildung sei. Um dieses Ziel zu erreichen, wird gefordert, die Beurteilung zu systematisieren. Als Rechtsgrundlage wird auf das BBiG verwiesen. Ein beigefügtes Beurteilungsschema als „beispielhafte Darstellung“ betont – neben der Beurteilung der Lernergebnisse – besonders die Beurteilung des Verhaltens.

Wenn man diesen Inhalt des Heftes auf dem Hintergrund des relevanten Forschungsstandes zu dieser Thematik rezensieren will, stößt man auf eine Reihe von grundlegenden Fragen der Beurteilung von Auszubildenden, ja der Personalbeurteilung insgesamt:

Der Ausgangspunkt ist zunächst darin zu sehen, daß Beurteilungen im weitesten Sinn notwendige Bestandteile von Bildungsprozessen darstellen, auch in der Berufsausbildung. Man kann außerdem annehmen, daß überall, wo ausgebildet wird, auch Beurteilungen in irgendeiner Form praktiziert werden – auch wenn dies aus Sicht der Gewerkschaften nicht wünschenswert erscheinen mag. Daran schließen sich Fragen an, welche Funktionen denn Beurteilungen bisher in der betrieblichen Ausbildungspraxis haben und welche ihnen zukommen sollen. So dürfte neben der in der Broschüre herausgestellten Förderungsfunktion die Auslesefunktion in der Praxis eine erhebliche Rolle spielen (Beurteilungen bei Einstellung, Beendigung der Probezeit, vorzeitiger Zulassung zur Prüfung, Weiterbeschäftigung nach Ausbildungsabschluß usw.). Ob es erreichbar ist – wie in der Broschüre intendiert – die Förderungsfunktion in den Mittelpunkt zu rücken, bleibt zumindest offen. Dabei sollte man berücksichtigen, daß es auch im allgemeinen Bildungsbereich bisher kaum gelungen ist, Beurteilungen in erster Linie mit dem Ziel durchzuführen, Schüler zu fördern.

Damit im Zusammenhang steht die Frage, welches Verhältnis von Leistungsbeurteilung zu Verhaltensbeurteilung denn zweckmäßig ist. Für berufliche Qualifikationen sind beide Aspekte wichtig. Einige Gründe sprechen jedoch gegen eine allzu deutliche Akzentuierung der Verhaltensbeurteilung, wie sie in der Broschüre vorgeschlagen wird. Beispielsweise sind die Risiken von Urteilsfehlern hier wesentlich größer, außerdem ist dabei ein Konsens über Beurteilungsmerkmale schwieriger zu finden. Auch im Bereich der allgemeinen Bildung nehmen aus guten Gründen Leistungsbeurteilungen nach wie vor den ersten Platz ein, auch wenn hier immer wieder versucht wurde, den Verhaltensaspekt stärker zu berücksichtigen.

Ein weiterer Fragenbereich eröffnet sich, wenn man die Systematisierung der Beurteilung ins Auge faßt, wie sie in der Broschüre vorgeschlagen wird: So haben systematisierte Verfahren der Beurteilung keineswegs die hohen Erwartungen erfüllt, die an sie gestellt wurden. Außerdem mögen sie eher für die Ausbildung in Großbetrieben geeignet sein, ob sie den Bedingungen und der Beurteilungspraxis in Mittel- und Kleinbetrieben entsprechen, ist offen. Schließlich muß man daran erinnern, daß die unterschiedlichen Be-

dingungen bei der arbeitsplatzgebundenen Ausbildung nicht gerade für ein einheitliches Beurteilungssystem sprechen, um hier eine gängige Argumentation anzuführen. Auch die hier vorgeschlagene isolierte Beurteilung von Fertigkeiten und Kenntnissen kann man kaum als Lösung ansehen, die der betrieblichen Ausbildungspraxis am Arbeitsplatz entspricht.

Sicher ist es ein lohnendes Ziel, die Beurteilungspraxis in der betrieblichen Ausbildung verbessern zu wollen (wobei ja Ausgangspunkt und Richtung einer solchen Verbesserung noch zu klären wäre). Dies soll – nach der vorliegenden Broschüre – in erster Linie dadurch erfolgen, daß man ein vorgegebenes Beurteilungsschema verwendet. Hier ist anzumerken, daß das – bei diesem Ansatz vernachlässigte – Training von Beurteilern ein alternatives oder ergänzendes Vorgehen wäre, für das sowohl theoretische Überlegungen als auch praktische Erfahrungen sprechen. Außerdem kann man fragen, ob nicht „Kochrezepte“ (d. h. Hilfen, wie man funktionsadäquate Beurteilungssysteme entwickelt und einsetzt) langfristig nützlicher sind als das Angebot „fertiger“ Beurteilungsschemata.

Zusammenfassend ist festzuhalten, daß in der vorliegenden Broschüre ohne Zweifel ein wichtiger Bereich angesprochen wird: Die Beurteilung von Auszubildenden in der arbeitsplatzgebundenen Ausbildung (unter Leistungs- und Verhaltensaspekten) mit dem Ziel, die Jugendlichen zu fördern. Die hier skizzierten Fragen und Anmerkungen verdeutlichen jedoch, daß diese sehr verständlich geschriebene und auf den ersten Blick hilfreich erscheinende Broschüre auch etwas die Probleme verdeckt, die noch in diesem sehr schwierigen Gebiet gelöst werden müssen.

Wilfried Reisse, Berlin

Enzyklopädie Erziehungswissenschaft. Handbuch und Lexikon der Erziehung in 11 Bänden. (Hrsg.: Dieter Lenzen). Teilbände 9.1 und 9.2: Sekundarstufe II – Jugendbildung zwischen Schule und Beruf. Hrsg. von Herwig Blankertz, Josef Derbolav, Adolf Kell und Günter Kutscha. Stuttgart: Klett-Cotta 1982/1983, 437 S./761 S., DM 170,- pro Band (Subskriptionspreis für das Gesamtwerk DM 1820,-). Den deutschen Pädagogen, auf welchen Stufen und in welchen Funktionen sie auch immer tätig sein mögen, soll in absehbarer Zeit eine umfassende Enzyklopädie ihrer Berufswissenschaft zur Verfügung stehen. Nachdem das letzte große „Handbuch der Pädagogik“ von NOHL und PALLAT vor mehr als 50 Jahren erschien und als Summe aus der vorausgegangenen pädagogischen Reformbewegung inzwischen weitgehend der Geschichte der Pädagogik angehört, nachdem ein ähnliches Vorhaben in den sechziger Jahren („Erziehungswissenschaftliches Handbuch“ von ELLWEIN u. a.) abgebrochen wurde, hat jüngst der