

B Bildungsplanung in Bildungsinstitutionen

Im Folgenden wird der thematische Rahmen des Buchteils B vorgestellt. Dieser betrifft die Mesebene im Bildungssystem. Im Anschluss werden die Beiträge im Buchteil B einzeln kurz erläutert und in einen Zusammenhang gebracht.

1 Thematischer Rahmen

In einer modernen Gesellschaft bestehen ganz unterschiedliche Einrichtungen oder Organisationen, die der Bildung verpflichtet sind: Dazu gehören zum Beispiel Schulen, Universitäten, Akademien, Einrichtungen der Erwachsenenbildung, private Anbieter der beruflichen Weiterbildung, sowie Stellen und Abteilungen in Unternehmen der Wirtschaft und Verwaltung, die betriebliche Aus- und Weiterbildung leisten. Das Bildungssystem eines Staates gliedert diese Organisationen, die umfassend auch als Bildungsinstitutionen bezeichnet werden, durch unterschiedliche Bereiche (z. B. Schule, Hochschule, Berufsbildung, Erwachsenenbildung), durch die Organisation von Übergängen zwischen Bildungsinstitutionen über Abschlüsse und Zulassung, sowie auf unterschiedlichen Ebenen mit spezifischen Mechanismen der Steuerung. Es ist offensichtlich, dass Bildungsinstitutionen Orte der Bildungsplanung sind. Der Kontext einer Institution gibt Werte, Regeln, Formen und Verfahren vor, nach denen Aufgaben der Bildung im jeweiligen Rahmen und unter spezifischen Zielvorstellungen ausgeführt werden – oder soziologisch gesprochen: Die Summe der Werte, Regeln, Formen und Verfahren für die Bildungsarbeit sind die Institution. So setzen Institutionen in Bereich der Bildung auch den Rahmen für die berufliche Bildungsplanung.

Der vorliegende Buchteil B betrachtet die institutionelle Bindung der Bestimmung von Bildungszielen und Lerninhalten. Dabei ist zu vermuten, dass in den meisten Fällen die einzelne Bildungseinrichtung nicht der eigentliche und zumindest nicht der einzige Ort ist, an dem Bildungsplanung stattfindet. Vielmehr müssen Ziele und Inhalte zwischen Bildungseinrichtungen abgestimmt und in gewissem Umfang auch

generalisiert werden. Denn die angestrebten Ziele von Bildung (wie Qualifikationen, Kompetenzen als Leistungsvoraussetzungen, Abschlüsse, Zertifikate) werden der einzelnen Adressatin und dem einzelnen Adressaten der Bildungsanstrengungen mitgegeben, damit diese als Absolventin oder Absolvent die eigenen erreichten Lernergebnisse an anderer Stelle verwenden oder „verwerten“ kann.

Nun lassen sich einerseits eher abstrakt grundlegende Verfahren der Entwicklung von Curricula, Lehr- oder Bildungsplänen beschreiben. Andererseits gibt es aber auch spezifische Organisationsformen für diese Verfahren. Zentral und exemplarisch für die berufliche Bildung ist die Entwicklung der Ausbildungsordnungen für die Berufe im System der Dualen Berufsausbildung. Zudem unterscheidet sich je nach Wissens- oder späteren Tätigkeitsbereich die Vorgehensweise bei der Curriculumentwicklung. So lässt sich beispielsweise in fachdidaktischer Perspektive die Logik der Bestimmung von Zielen und Inhalten in gewerblich-technischen Berufen vom Vorgehen für ökonomische Anwendungsbereiche oder im Bereich sozialer und therapeutischer Berufe unterscheiden.

Letzten Endes lassen sich dennoch ergänzend zwei Bereiche identifizieren, in denen die Bildungsplanung unmittelbar an die einzelne Bildungseinrichtung gekoppelt ist. Dies betrifft die berufliche Bildungsplanung im Lernort Betrieb, also in Unternehmen und Verwaltung, für das eigene Personal, sowie die Programmplanung bei Bildungsanbietern, die am Markt für Angebote der Berufs- oder Erwachsenenbildung tätig sind. Für beide stellt sich Aufgabe, trotz einer notwendigen Generalisierung von Qualifikationen mit unterschiedlichen Voraussetzungen von Adressatinnen und Adressaten umzugehen und zugleich Bedarfe an beruflicher Bildung abzusehen, die gegenwärtige und zugleich zukünftige Anforderungen an Arbeitskräfte abbilden und erfüllen helfen.

Die Beiträge des Buchteils B widmen sich jeweils spezifischen Bereichen der Bildungsplanung – abgesehen vom ersten Beitrag, der sehr allgemein in das Vorgehen bei der Entwicklung und Überarbeitung von Bildungsplänen einführt. Dabei werden eine Vielzahl von Verfahren und Vorgehensweisen vorgestellt und erläutert, mit dem Ziel, diese in eine Ordnung zu bringen, sie damit zugänglich zu machen, und die jeweiligen Grundlagen zu erläutern. Es kann hingegen nicht das Ziel einer Bildungsplanung in seiner Breite thematisierenden Handbuchs sein, einzelne Verfahren in der Tiefe darzustellen, die notwendig wäre, um diese ohne weitere Kenntnisse praktisch nachzuvollziehen. Ziel der Beitragssammlung in diesem Buchteil ist vielmehr, die Vielfalt aufzuzeigen, die sich durch unterschiedliche Perspektiven auf die zentralen Problemstellungen der Bildungsplanung ergibt. Diese zentralen Problemstellungen tauchen als thematische Spur in den Beiträgen immer wieder auf, etwa: Wie lassen sich Entscheidungen zu Bildungszielen und Lerninhalten legitimieren? Durch eine Orientierung an der fachwissenschaftlichen Ordnung? Oder durch eine empirische Erhebung im Anwendungsfeld? Welche Rolle kommt der Partizipation, also der Beteiligung von betroffenen Personen, in Bildungsprozessen zu?

2 Die Beiträge im Buchteil B

Die acht Beiträge in diesem Buchteil lassen sich in drei Abschnitte ordnen. Den beiden ersten, grundlegenden Beiträgen folgen drei fachdidaktisch ausgerichtete Beiträge. Komplettiert wird der Buchteil durch drei Beiträge für die Ebene der einzelnen Bildungseinrichtung.

Ganz grundlegend startet *Antonius Lipsmeier* im Beitrag B₁ mit einer Übersicht zur „Curriculumentwicklung: Verfahren und Prinzipien“. So lassen sich in der historischen Entwicklung theoriegeleitete, empirisch fundierte und prinzipiengeleitete Verfahren unterscheiden, die zuletzt um partizipative Verfahren ergänzt wurden. Trotz der historischen Entwicklungslogik, die der Autor seinen Ausführungen zugrunde legt, sind fast alle der genannten Modelle noch wirksam und im Einsatz, so dass die dargestellte Systematisierung einen hilfreichen Überblick nicht nur für die weiteren Beiträge, sondern auch für die Praxis der Bildungsplanung bietet.

Der zweite Beitrag B₂ von *Johannes Koch* erläutert den Organisationsrahmen und die Verfahren zur Erstellung und Revision von Ausbildungsordnungen im System der Dualen Berufsausbildung in Deutschland, kurz: „Ordnungsarbeit: Akteure und Prozesse“. Ziel des Beitrags ist nicht nur die Einführung in die komplizierten Prozesse der Entwicklung von Ausbildungsordnungen, deren Gesamtheit im Allgemeinen als „Ordnungsarbeit“ bezeichnet wird. Der Beitrag legt vielmehr einen Schwerpunkt auf die Mechanismen der Partizipation und Abstimmung, die in diesen Prozessen wirksam werden. Diese sind exemplarisch für die konkrete Umsetzung bildungsplanerischer Aktivitäten, die Interessen unterschiedlicher Anspruchsgruppen mit einbeziehen.

Den Auftakt zur fachdidaktischen Perspektive bietet *Michael Köck* mit dem Beitrag B₃ für die „Inhalte gewerblich-technischer Bildung“. Berufe im gewerblich-technischen Bereich sind durch eine große Vielfalt gekennzeichnet. So ist es bereits nicht möglich, genau abzugrenzen, welche Berufe zu diesem Bereich zu zählen sind. Dem entsprechend vielfältig sind die Bezugspunkte für die Bestimmung von Bildungszielen und Lerninhalten. Gemeinsam ist den Tätigkeiten im gewerblich-technischen Bereich jedoch die Orientierung an übergeordneten Arbeitsprozessen, an konkreten technischen Handlungsformen sowie an technischen Artefakten. Als Bezugswissenschaften kommen die selbst umfangreich gegliederten Ingenieurwissenschaften, die Arbeitswissenschaften sowie die Qualifikationsforschung in Frage. Ihre Reichweite in Bezug auf den Untersuchungsgegenstand „Facharbeit im gewerblich-technischen Bereich“ ist allerdings beschränkt. Der Autor plädiert für eine integrierte Berufswissenschaft, die die Facharbeit selbst zum Untersuchungsgegenstand hat.

Für den Bereich der Wirtschaftswissenschaften wählt *Günther Seeber* in seinem Beitrag B4 einen anderen Zugang. Unter dem Titel „Ziele und Inhalte ökonomischer Bildung“ stellt er Ansätze zur Bestimmung von Zielen und Inhalten für die ökonomische Allgemeinbildung vor, und unterscheidet inhaltsorientierte, situationsorientierte und kompetenzorientierte Zugänge. Grundlage ist die Annahme, dass eine Kompetenz in Fragen des Wirtschaftens über alle Lernstufen und Bildungsbereiche hinweg als Teil der allgemeinen Bildung, und nicht nur als Teil einer speziellen beruflichen Bildung zu verstehen ist. Die Zugänge, die der Autor in der historischen Entwicklung vorstellt, sind wiederum exemplarisch für Ansätze der Bildungsplanung in anderen Bereichen, auch für die Wirtschaftsdidaktik im Bereich der kaufmännischen Berufe.

Stephan Dettmers beschäftigt sich in seinem Beitrag B5 mit der Ziel- und Inhaltsbestimmung für Tätigkeiten im Bereich Soziales, Gesundheit und Pflege, unter dem Titel „Entwicklungslinien und Perspektiven hinsichtlich Ausbildung und Akademisierung sozialer und gesundheitsorientierter Berufe“. Obwohl für die Soziale Arbeit, für die Gesundheits- und Krankenpflege und für die Physiotherapie eine jeweils unterschiedliche historische Entwicklung des Berufsstands zu verzeichnen ist, lassen sich doch gemeinsame Merkmale beschreiben, die für die Qualifikationsanforderungen in diesen Bereichen prägend sind – unter anderem in einer Perspektive der Geschlechterverhältnisse und für die Frage der Handlungsautonomie gegenüber der Medizin. Der Autor stellt die Bestrebungen nach einer Akademisierung und, damit verbunden, nach einer Professionalisierung in diesen Tätigkeitsbereichen vor, und konkretisiert diese an den Kompetenzmodellen, die entlang des Deutschen Qualifikationsrahmens entwickelt wurden.

Den Abschluss des Buchteils B bilden drei Beiträge, die Bildungsplanung dort beschreiben, wo diese unmittelbar an Bildungseinrichtungen gekoppelt ist. *Michael Klebl* nimmt im Beitrag B6 die betriebliche Bildungsarbeit in den Blick und stellt „Verfahren der Ermittlung des betrieblichen Bildungsbedarfs“ vor. Kennzeichen der Bildungsbemühungen in Betrieben der Wirtschaft und der Verwaltung ist das Ziel, die Ressourcen für Aus- und Weiterbildung so einzusetzen, dass sie zweckdienlich mit Blick auf Unternehmens- oder Organisationsziele sind. Daher zählt die Bestimmung des betrieblichen Bildungsbedarfs zu einer zentralen Aufgabe der Bildungsplanung im Betrieb. Der Autor stellt für gängige Verfahren eine Systematik nach grundlegenden Konzepten vor (wie Soll-Ist-Vergleich, Prognose und Partizipation).

Ulrich Iberer und *Ulrich Müller* betrachten im Beitrag B7 unter dem Titel „Produktmanagement und Programmplanung in Bildungseinrichtungen“, wie Angebote im Bereich der Bildung als Dienstleistungsprodukte erdacht, gestaltet und weiterentwickelt werden. Grundlage ist hier eine Betrachtung des Marketings für Bildungsprogramme, sowie ein zyklischer Managementprozess. Die Autoren erörtern diese betriebswirtschaftlichen Zugänge jeweils spezifisch und kritisch in der Anwendbarkeit auf den Bildungsbereich.

In der Bildungsplanung in Bildungseinrichtungen verdienen bestimmte Gruppen von Adressatinnen und Adressaten besondere Aufmerksamkeit, da diese Personengruppen aus sehr unterschiedlichen Gründen geringere Zugangsmöglichkeiten zur beruflichen Aus- und Weiterbildung haben. Es gilt, einer Bildungsbenachteiligung entgegen zu wirken. *Mona Massumi* plädiert in ihrem Beitrag B8 für einen „Paradigmenwechsel in der beruflichen Bildung – Diversität in der beruflichen Bildung und Programmplanung“. Die Autorin stellt dazu Handlungsmöglichkeiten auf unterschiedlichen Tätigkeitsebenen in einer Bildungseinrichtung vor: von der unterrichtlichen Ebene das Curriculum und die soziale Interaktion betreffend, über die Entwicklung des pädagogischen Personals, hin zu strukturellen Fragen der Organisation in Bildungseinrichtungen. Grundlage dafür bilden Überlegungen zur Ablösung einer differenzierenden Benachteiligtenpädagogik durch die Leitbilder der Inklusion und der Diversität.