

und Arbeitsaufgaben nach dem Übungsmodell Prinzipien der Leittext-Ausbildung nahe.

Ergebnisse

Unsere ersten Erfahrungen mit dem Transfer des Leittext-Konzepts in die Berufsausbildung der neuen Bundesländer zeigen, daß die Ausbilder

- ein großes Bedürfnis nach Informationen zu neuen Lehr- und Lernformen haben,
- sich ihrer theoretischen Kenntnisse und reichen praktischen Erfahrungen bewußt sind,
- in vielen Fällen selbstbewußt auf bisherige Erfahrungen aufbauend neue Lehr- und Lernformen einsetzen wollen und
- auf entsprechende Hilfestellungen aus den alten Bundesländern bauen.

Das gewachsene Selbstbewußtsein und die Hinwendung zu eigenen Erfahrungen bedeuten jedoch auch, daß der Weiterbildner aus dem Westen schnell als Besserwisser und Bevormunder gesehen wird.

Als eine Möglichkeit, den Anforderungen der neuen Ausbildungsordnungen gerecht zu werden, wird von uns das Leittext-Konzept angesehen. Diese in verschiedenen Betrieben der alten Bundesländer sich bewährende Ausbildungsform wollen wir auch an die Ausbilder in den neuen Bundesländern herantragen, so daß sie auch hier zu einer sinnvollen Ergänzung bisheriger Vorgehensweisen werden kann. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen in Seminaren jedoch andere Schwerpunkte gesetzt werden und die Seminarmaterialien müssen z. T. anders aussehen:

Die aktive Einbeziehung der Ausbilder sehen wir nicht nur darin, daß in unserem Seminarkonzept die Ausbilder selbst das Arbeiten mit Leittexten erfahren und dies bei der Entwicklung von Leittexten für ihre Einrichtungen nutzen. Sie sollen durch die Art und Weise der Ausbildung zu Multiplikatoren werden, d. h., sie erarbeiten eigene Beispiele und Modelle, womit sie

weit besser zur Verbreitung des durch sie adaptierten Systems beitragen, als wir dies könnten.

Zur Unterstützung dieses Prozesses stehen demnächst ergänzende Leittextunterlagen zur Verfügung, die

- an den theoretischen Bezügen der Ausbilder-Ausbildung in der DDR ansetzen und von daher das Konzept der Leittexte verständlich machen,
- die technisch-ökonomischen und betriebsorganisatorischen Bezüge zur Vermittlung von Schlüsselqualifikation ausführlich darstellen und
- Übungen zur Verbesserung der in der DDR wenig entwickelten Kommunikationskultur enthalten, ohne die das Konzept der Leittexte scheitern muß.

Weiterführende Informationen wie z. B. das Seminarpaket Leittexte — Ein Weg zu selbständigem Lernen. Teilnehmerunterlagen, Referentenleitfaden, Veranstalter-Info. Seminar Konzept zur Ausbilderförderung, Berlin 1991, sowie die Broschüre zur Selbständigkeit ausbilden: Tips und praktische Hilfen; (Hrsg.): Bundesinstitut für Berufsbildung, Ausbilderförderung, Berlin 1990, sind beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Referat K 3/Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, W-1000 Berlin 31, zu erhalten.

Anmerkungen

¹⁾ Hoch, H.-D. u. a.: Im Osten viel Neues. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 20. Jg. (1991), H. 3, S. 17—22.

²⁾ „Zur Selbständigkeit ausbilden“, weitere Broschüren sind in Vorbereitung.

Qualifizierung des Bildungspersonals:

Verstärkte Fördermaßnahmen zur Qualifizierung der Ausbilder und Ausbilderinnen

Renate Neubert

Die Sicherung und Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in den neuen Bundesländern wird durch unterschiedliche Förderprogramme des Bundes und der Länder unterstützt. Eine dieser Fördermaßnahmen ist auf die Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder gerichtet, die für die Gewährleistung einer hohen Qualität der Ausbildung von entscheidender Bedeutung ist.

Mit der Einführung des dualen Systems der Berufsausbildung in den neuen Bundesländern im August 1990 stand vor den Verantwortlichen für die Berufsausbildung, vor den Ausbildern und Lehrern die Aufgabe, in historisch kurzer Zeit alle notwendigen Voraussetzungen zu schaffen, um die Durchführung der Berufsausbildung entsprechend den neuen Anforderungen zu sichern. Neben der grundsätzlichen Frage des Erhalts der vorhandenen und der Bereitstellung neuer Ausbildungsplätze, waren die Planung, Organisation und Gestaltung der Berufsausbildung neu zu überlegen.

Dieser Prozeß erforderte zunächst schnelle Entscheidungen, aber er

verlangt auch die Entwicklung neuer Ausbildungskonzepte auf lange Sicht. Der Bedarf an Qualifizierung ist in diesem Zusammenhang auf Seiten des Ausbildungspersonals sehr hoch. Die Ausbilder und Lehrer in den neuen Bundesländern sehen es als ihre Aufgabe, neue Formen und Methoden der Ausbildung in Verbindung mit ihren bisherigen Erfahrungen einzusetzen. Es ist eine große Herausforderung und zugleich eine einmalige Chance, eingefahrene Gleise zu verlassen und neue Wege zu suchen.

Aufgrund des Zeitdrucks wurden bisher häufig Ausbildungskonzeptionen von Betrieben oder Einrichtungen der alten Bundesländer

einfach übernommen. Jetzt beginnt, in Abhängigkeit von der Entwicklung im Unternehmen und in der gesamten Region, verstärkt die Entwicklung eigener betrieblicher und schulischer Ausbildungskonzepte.

Aufbau von Ausbilderqualifizierungszentren

Das Bundesinstitut für Berufsbildung unterstützt den Prozeß der Umgestaltung der Berufsausbildung in den neuen Bundesländern durch unterschiedliche Maßnahmen. Zu nennen sind hierbei vor allem Innovationstransfer, Seminare und Erfahrungsaustausche sowie die Bereitstellung schriftlicher Materialien und Empfehlungen.

Gegenwärtig wird der Aufbau von Ausbilderqualifizierungszentren in den Ländern Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern vom Bundesinstitut für Berufsbildung unterstützt. Ziel ist es, über die Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder sowie der verantwortlichen Personalführungskräfte besonders in Klein- und Mittelbetrieben, langfristig weitere Ausbildungsplätze zu sichern und gleichzeitig eine hohe Qualität der Ausbildung zu erreichen. Die fachliche Kompetenz der Ausbilder/Ausbilderinnen ist dafür ein zentraler Faktor.

Unter Verantwortung der Landesregierungen, von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie der Kammern werden in Güstrow (Mecklenburg-Vorpommern) und Magdeburg (Sachsen-Anhalt) Einrichtungen zur Qualifizierung von Ausbildern entstehen. Die Finanzierung erfolgt über Fördermittel des BMW.

In Abhängigkeit vom konkreten Bedarf in der Region sollen zu unterschiedlichen Themen Weiterbildungsveranstaltungen für die Qualifizierung von Multiplikatoren, insbesondere Personalführungskräfte, Ausbildungsleiter sowie Ausbilder, angeboten werden. Aus gegenwärtiger Sicht sind vor allem folgende Themengruppen von Interesse:

- Spezielle Fragen des Berufsbildungsrechts
Berufsbildungsgesetz;
Arbeitsrecht, Jugendschutzrechte;
Ausbildungsvertrag;
- Zukunftsorientierte didaktisch-methodische Gestaltung der Ausbildung
Umsetzung des Bildungsziels Handlungsfähigkeit;
die neue Rolle der Ausbilder;
Vermittlung von Schlüsselqualifikationen;
Leittextmethode;
Lernarrangements, Planspiele und Übungsbüros in der kaufmännischen Berufsausbildung;
Umweltschutz in der beruflichen Bildung;
- Integrativer Einsatz moderner Technologien in der Berufsausbildung
Einsatz von Standard- und Anwendersoftware;
Neue Techniken in der gewerblich-technischen Berufsausbildung

- Weiterentwicklung des Prüfungs- und Beurteilungswesens
Zwischen- und Abschlußprüfungen;
Lernerfolgskontrolle.

Im Mittelpunkt der Weiterbildung steht vor allem die Entwicklung von Handlungsfähigkeit in Verbindung mit der Vermittlung neuester Erkenntnisse aus der Berufsbildungsforschung, aus Forschungsprojekten und Modellversuchen. Das Ziel ist, den Ausbildern und Lehrern die Kompetenzen zu vermitteln, die sie in die Lage versetzen, in ihren Unternehmen und Schulen die Ausbildungskonzepte weiterzuentwickeln und darüber hinaus in der Region als Multiplikatoren zu wirken.

Weitere Informationen sind zu erfragen beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Hauptabteilung 2, Abteilung Personal in der beruflichen Bildung, Dr. Renate Neubert, Telefon: (0 30) 86 83-4 91.

Fortbildung des Weiterbildungspersonals:

Teilnehmerorientierte Aufbauhilfe zur Neuorientierung in Didaktik, Elektrotechnik/Elektronik und Methodik

Christiane Briegleb

Fortbildung des Weiterbildungspersonals ist auch ein Bereich der Zusammenarbeit zwischen der „Stiftung Berufliche Bildung“ und dem Bundesinstitut für Berufsbildung: Der Aufbau interner Fortbildungsmaßnahmen wurde unterstützt durch einen vom BIBB wissenschaftlich begleiteten Modellversuch. Ein Fortbildungslehrgang der Stiftung zum Weiterbildungslehrer wurde im Auftrag des BIBB evaluiert, in Kürze beginnt in der Stiftung ein weiterer vom BIBB begleiteter Modellversuch zur gemeinsamen Qualifizierung von Ausbildern, Lehrkräften und Sozialpädagogen. Erkenntnisse aus diesen Projekten sind auch in die hier beschriebenen Seminare für Personal in den neuen Bundesländern eingegangen.

„Einblicke“ (Herbst 1990) und „TANDEM“ (1991) sind zwei Seminarreihen, die die „Stiftung Berufliche Bildung“ im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBW) für Fachpersonal aus der beruflichen Bildung in den neuen Bundesländern durchführt.

Die „Stiftung Berufliche Bildung“ ist eine gemeinnützige öffentliche Einrichtung der beruflichen Weiterbildung, die 1982 von Senat und Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg gegründet wurde. Sie hat den Auftrag, durch Beratung und geeignete Qualifizierungsangebote benachteiligten Ar-