

Ausbilderförderung:

Methodentransfer — aber wie?

Hans-Dieter Hoepfner, Reinhard Selka

Seit mehr als einem Jahr ergießt sich auf dem Feld der Berufsbildung ein wachsender Strom von Weiterbildungsangeboten auf die Bürger der neuen Bundesländer. Auch der Arbeitsbereich „Ausbilderförderung“ des BIBB hat seinen Teil dazu beigetragen und tut dies weiterhin. Nachdem anfangs grundlegende schriftliche Informationen zusammengestellt wurden, Informationsveranstaltungen¹⁾ stattfanden und schließlich die Herausgabe von Broschüren²⁾ begann, wird nun bei der Entwicklung von Weiterbildungsmaterialien für Ausbilder auf die besonderen Bedingungen in den neuen Bundesländern ggf. gesondert eingegangen. Am Beispiel eines Weiterbildungspaketes zum Thema Leittexte werden die Gründe für dieses Vorgehen und die dabei gewonnenen Erfahrungen dargestellt.

Mängel im Weiterbildungsangebot

Ausbilderinnen und Ausbilder in den neuen Ländern werden mit einem nahezu unübersehbaren Angebot an Kursen, Messen und Beratungsangeboten konfrontiert. Eine pauschale Bewertung der Institutionen und Trainer, die hier tätig werden, verbietet sich von selbst; allerdings wird immer wieder Klage geführt, daß zwischen seriösen und fairen Angeboten auch eine nicht geringe Zahl schwarzer Schafe auftaucht, die nur schwer als solche zu erkennen sind. Ein Manko ist nach unserer Kenntnis jedoch auch den positiven Beispielen bisher gemein: Sie bestehen im wesentlichen aus Übernahmen von Entwicklungen aus der alten Bundesrepublik, die zwar gewisse Konzessionen an die besonderen Belange der neuen Länder machen, jedoch nicht speziell auf deren Erfahrungshintergrund entstanden sind. Dies scheint uns jedoch dringend erforderlich, um die Wirksamkeit von Weiterbildung tatsächlich sicherzustellen.

Prospektive Weiterbildung erfordert hohen Aufwand

Die schnelle Einführung der Ausbildungsordnungen aus dem „Westen“ birgt in mehrfacher Hinsicht Probleme für Ausbilder im „Osten“: Sicherlich war es richtig, im Hinblick auf baldige Investitionen die Ausbildung am modernsten Stand der Technik und ihrer organisatorischen und qualifikatorischen Konsequenzen auszurichten. Dieser Ausbildung „im Vorgriff“ fehlt jedoch häufig die sachliche und personelle Grundlage.

Die Veränderung der Produktionsweise steht in vielen Betrieben erst am Anfang. Daher ist die Notwendigkeit der Vermittlung dessen, was in den neu geordneten Ausbildungsberufen als „Qualifikation“ bezeichnet wird, nicht unmittelbar einsichtig. Ohne dieses Verständnis kann jedoch die Notwendigkeit neuer Lehr-/Lernformen wie der Leittext-Ausbildung nicht nachvollzogen werden. Hier ist prospektive Arbeit notwendig, um das Wissen über moderne Formen der Arbeitsorganisation und die Folgen für die Ausbildung, insbesondere für die daraus resultierenden Formen des Leittexteinsatzes in der betrieblichen Ausbildung, zu entwickeln.

Selbst wenn Ausbilderinnen und Ausbilder inzwischen vielfach den Umgang mit modernen Technologien erlernt haben und diese zumindest teilweise auch für die Ausbildung zur Verfügung stehen, ist damit das im Westen gewachsene Verständnis der technisch-ökonomischen Anforderungen an Facharbeiter und damit die Fähigkeit zu deren Vermittlung nicht automatisch entstanden. Nach unserer Erfahrung ist hier eine praxisnähere anschaulichere Information als bei Ausbildern aus dem Westen erforderlich, da diese der täglichen Anschauung ausgesetzt sind und ihre Erfahrungen — häufig unbemerkt — über Jahre gesammelt haben.

Weiterhin ist zu bedenken, daß auch im Westen die Konsequenzen aus der Einführung der neu geordneten Berufe noch längst nicht überall vollzogen sind. Zwar wer-

den formal die neuen Ausbildungsinhalte inzwischen wohl fast durchweg vermittelt, die methodischen und organisatorischen Anforderungen, die von den neuen Qualifikationszielen ausgehen, bedürfen jedoch erheblich längerer Realisierungszeiträume.

An Erfahrungen anknüpfen

In den letzten Monaten haben wir Veränderungen bemerkt, die vermutlich verallgemeinerbar sind:

War noch vor einem Jahr das Interesse auf möglichst breite Information ausgerichtet, so sind Fragen und Informationsbedarf heute sehr zielgerichtet. Dies ist eine naheliegende Reaktion auf das zunächst mit der Informationsflut zusammenstößende Bedürfnis, möglichst viel Information nachzuholen. Für die augenblickliche Situation und für die Zukunft bedeutet dies aber, daß Ausbilder aus den neuen Ländern kritischer wählen und bewerten. Dies ist sicherlich eine erfreuliche Entwicklung, sie wird den Weiterbildungsmarkt hoffentlich positiv verändern.

Wurde zunächst alles Neue vielfach ohne nachzufragen aufgenommen und die eigene Vergangenheit und Erfahrung vielfach schlicht ausgeblendet, so wird nun zunehmend Selbstbewußtsein und Besinnung auf die eigenen Stärken sichtbar.

Zu den besonderen Bedingungen der Ausbilder in den neuen Bundesländern gehört eben auch, daß die meisten von ihnen eine solide pädagogische Ausbildung haben, in der entsprechende psychologische Grundlagen ebenfalls vermittelt wurden. Zwischen den theoretischen Grundlagen der Leittext-Ausbildung und theoretischen Arbeiten der Psychologie (z. B. Hacker, Skell) und der Berufspädagogik (z. B. Geuther) in der ehemaligen DDR gibt es eine Reihe von indirekten und auch direkten Bezügen, die den Ausbildern bekannt sind. Auch kamen verschiedene Ausbildungspraktiken, wie die Projektarbeit, das Lehrlingsobjekt und die Gestaltung von Lern-

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