

Weiterbildung:

Transfer von Modellen beruflicher Weiterbildung

Information über ein Entwicklungs- und Forschungsprojekt
in Mecklenburg-Vorpommern

Hans Joachim Buggenhagen

Auf dem Hintergrund der wirtschaftlichen Lage und der noch nicht erkennbaren Perspektive vieler neuer und alter Unternehmen kann gegenwärtig in den neuen Bundesländern noch nicht von einer effizienten beruflichen Weiterbildung gesprochen werden. Die vielen Maßnahmen mit einem breitgefächerten Angebot sind kein Indiz für einen schnellen wirtschaftlichen Aufschwung und schaffen schließlich auch keine neuen Arbeitsplätze. Der unkritische Transfer von Modellen beruflicher Weiterbildung aus den alten Bundesländern stößt auf erhebliche Probleme, die sowohl objektive als auch subjektive Ursachen haben.

Die Überwindung alter Strukturen der zentralen staatlichen Reglementierung der betrieblichen Weiterbildung als Teil der früheren Planwirtschaft ist ein objektiver Prozeß, der offenbar komplizierter und vielschichtiger ist, als zunächst vermutet wurde. Der Markt als bestimmender Faktor beruflicher Weiterbildung kann sich in der Talsohle wirtschaftlicher Entwicklung nicht durchsetzen und damit nicht wirksam werden. Das führt bereits wieder dazu, daß von außen durch gezielte Maßnahmen in den Aufbau von vorgedachten Strukturen beruflicher (und individueller) Weiterbildung eingegriffen wird bzw. werden muß, um vielen verunsicherten Menschen in den neuen Bundesländern eine Perspektive aufzuzeigen.

Der Aufbau von Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften ist dafür ein Beispiel. Die damit bereits vorgegebene Organisationsform und die inhaltliche Fremdbestimmung der beruflichen Weiterbildung durch andere sind nicht dazu angetan, Risikobereitschaft und Unternehmergeist der Menschen zu fördern. Der Selbstorientierung und Selbstbestimmung der Menschen auf der Suche nach dem persönlichen Lebensziel wird damit kein guter Dienst erwiesen.

Zum anderen liegen die größten Probleme und auch Reserven bei den Menschen, die sich beruflich weiterbilden, und bei den Bildungsträgern, die neues Wissen und Können vermitteln wollen.



Dr. Hans Joachim Buggenhagen
Lehrer für Mathematik/Physik; Leiter der Innovationstransfer- und Forschungsstelle Schwerin, Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V.

Zur Motivation für berufliche Weiterbildung

Obwohl allenthalben von einer relativ hohen Motivation zur Weiterbildung berichtet wird, gibt es gerade hier erhebliche Unterschiede

und ein breites Spektrum individueller Motive. Ein Grund dafür ist offenbar die Tatsache, daß vielen Menschen nicht ihr objektives Qualifikationsniveau unter Beachtung der neuen Anforderungen, die sich aus dem noch zu vollziehenden Übergang zur sozialen Marktwirtschaft ergeben, bewußt geworden ist.

Es kristallisieren sich zwei Extreme heraus, die sich etwa wie folgt beschreiben lassen:

— Eine (größere) Gruppe hält das allgemeine und ihr eigenes Qualifikationsniveau für ausreichend und erkennt nur punktuell einen Nachholbedarf im technisch-technologischen Bereich, der sich durch Anpassungsfortbildung relativ schnell beheben ließe. Defizite liegen auf dem Gebiet der sozialen Kompetenz, die sich aus den Bedingungen der Marktwirtschaft ableiten lassen. Das betrifft Fragen der Selbstdarstellung und des Bewußtwerdens eigener

Stärken und individueller Fähigkeiten. Hier wird Weiterbildung gewünscht.

— Eine (kleinere) Gruppe resigniert vor den neuen Anforderungen, erkennt schwer auszugleichende Mängel in ihrer fachlichen Kompetenz. Sie begründet das mit der Sicherheit früherer Arbeitsplätze, der Förderung des Mittelmaßes und der nichtausgeprägten Eigenverantwortung der Menschen für ihre individuelle Persönlichkeitsentwicklung. Befürworter dieser Position, daß die Menschen in den neuen Bundesländern nicht genügend qualifiziert sind, bemängeln eine weiterhin bestehende Abneigung zur Fortbildung oder Umschulung, die fehlende Risikobereitschaft und das Warten auf staatliche Hilfe.

Von beiden Ausgangsgruppen wird anerkannt, daß die historische Einmaligkeit der Situation für den raschen Übergang von der gescheiterten Planwirtschaft zur effizienten Marktwirtschaft (auf dem Hintergrund der wirtschaftlichen Macht der alten Bundesländer) die Chance in sich birgt, auch völlig neue Wege zu beschreiten, die über das bloße Übertragen erfolgreich gewesener Konzepte und Strukturen von den alten auf die neuen Bundesländer weit hinausgehen. Das enorme schöpferische Potential der Menschen in den neuen Bundesländern erfordert eine höhere Qualität im Innovationstransfer auch auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung. Wenn auch die Hauptrichtung der West-Ost-Transfer sein wird, so muß doch die Bereitschaft noch stärker geweckt werden, zumindest über den Ost-West-Transfer auf bestimmten Gebieten und Feldern beruflicher Weiterbildung nachzudenken bzw. eine Diskussion über diesen Anspruch überhaupt zuzulassen. Bisherige Erfahrungen sind nicht ermutigend, und die Gespräche darüber werden vordergründig ideologisiert. Sachliche Argumente sind daher kaum einzubringen, und ohne diese wiederum ist ein gleichberechtigtes Miteinander undenkbar. Vor dieser Situa-

tion stehen viele mit der Weiterbildung befaßte Menschen in den neuen Bundesländern.

Positiv ist daher der Versuch zu bewerten, Wissenschaftler aus den alten und den neuen Bundesländern in dem noch vorzustellenden Forschungs- und Entwicklungsprojekt zusammenzuführen.

Erste Ergebnisse der Weiterbildungsforschung in den neuen Bundesländern

Die Erforschung der Weiterbildungslandschaft in den neuen Bundesländern setzte unmittelbar mit der Wende ein. Sie wurde von Wissenschaftlern aus den alten Bundesländern mit dem allgemein bekannten Forschungsinstrumentarium durchgeführt und brachte ein Dilemma zutage, das sich folgendermaßen kennzeichnen läßt:

Es wurde zwar ein ziemlich genaues Abbild der früheren Weiterbildungslandschaft und der neuen Probleme gezeichnet, und für Weiterbildungsforscher der alten Bundesländer war das Ergebnis häufig sehr „spannend“, und die Probleme traten „nun endlich“ sichtbar zutage. Für den Weiterbildner aus den neuen Bundesländern wiederum waren diese Aussagen oftmals Banalitäten und Selbstverständlichkeiten, die über Problemseminare oder Erfahrungsaustausche wesentlich komplexer und tiefschürfender (und billiger) hätten gewonnen werden können.

Die aus eigener Erfahrung „Betroffenen“ fühlen sich in dieser Situation bestätigt und betroffen zugleich. Bestätigt, weil die herausgearbeiteten Probleme, Stärken und Mängel der beruflichen Weiterbildung mit der eigenen Erfahrung im wesentlichen übereinstimmen; und betroffen, weil die Untersuchungsergebnisse wiederum doch nicht so weit gehen (können), daß die Vielschichtigkeit und die regionalen Besonderheiten auch nur annähernd erfaßt werden. Was global richtig sein mag, kann regional falsch sein. Den einzelnen Men-

schen erfassen allgemeine Aussagen ohnehin nicht in seiner Vergangenheit, und noch weniger geben sie ihm eine klare Perspektive mit beruflicher Sicherheit. Die Menschen in den neuen Bundesländern müssen nicht vordergründig agitiert werden, sich weiterzubilden (das hat die überwiegende Zahl der Menschen lebenslang ohnehin getan). Sie müssen motiviert werden, mit einem gewissen Risiko behaftet, qualifikatorische Vorleistungen zu erbringen, die sie marktfähig machen könnten. Den Markt zu schaffen und diesen transparent zu machen, das wiederum ist ein wirtschaftspolitisches Problem und keine Aufgabe der Weiterbildner.

Diese kurz skizzierte Problemsituation war u. a. ein Ausgangspunkt für die Überlegung, ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung zu initiieren, das in seiner Zielsetzung und Modellierung neuartig ist.

Projektbeschreibung

Aus Fördermitteln des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft und mit Unterstützung des Bundesinstituts für Berufsbildung wird von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. ein Projekt in Mecklenburg-Vorpommern mit einer Laufzeit von dreieinhalb Jahren realisiert. Das Bearbeiterteam setzt sich aus Wissenschaftlern der neuen und (in der Anzahl geringer) den alten Bundesländern zusammen.

Es ist beabsichtigt, in einer noch näher zu bestimmenden Region des Landes Mecklenburg-Vorpommern Möglichkeiten und Formen des Innovationstransfers auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung, aus den alten Bundesländern in die neuen und umgekehrt, zu untersuchen und die Ergebnisse zu verallgemeinern.

Zum einen geht es darum,

- Weiterbildungsmaßnahmen und -beteiligung durch praktische

Hilfen, wie Information, Beratung, Bedarfsermittlung, Organisationshilfe oder Trägervermittlung zu fördern und zugleich eine entsprechende Infrastruktur aufbauen zu helfen.

Zum anderen sind in diesem Prozeß

- Instrumente, Verfahren und Kooperationsformen des Innovationstransfers zu entwickeln und zu erproben, die auf andere Regionen (in den neuen und in den alten Bundesländern) übertragen werden können.

Ausgangsposition für die berufliche Weiterbildung in den neuen Bundesländern

Bereits jetzt zeichnen sich bei einer zunächst noch oberflächlichen Analyse erste Problemkreise ab.

Als übergreifende Aussage kann die Situation in den neuen Bundesländern folgendermaßen beschrieben werden:

Es läßt sich eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem in den alten Bundesländern verfügbaren hohen Potential auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung und dem in den neuen Bundesländern gegenwärtig benötigten feststellen. Dabei sind die dafür erforderlichen neuen Strukturen noch nicht vorhanden und geraten mit den noch bestehenden (und in Einzelfällen durchaus nützlichen) immer mehr in einen Widerspruch. Auf der einen Seite wäre zu wünschen, in der Vergangenheit bewährte Lösungen und Organisationsformen zu erhalten oder gegebenenfalls zu modifizieren, andererseits hält ein solches Herangehen wissenschaftlich begründeter Betrachtung nicht stand. Neue Ziel- und Aufgabenstellungen erfordern allemal neue Inhalte und in ihrer logischen Folge adäquate didaktisch-methodische Strategien und danach erst die dafür erforderlichen organisatorischen Regelungen. Von dieser Position ausgehend, läßt sich konstatieren:

Die bisherigen Träger beruflicher Weiterbildung haben ihre Akzep-

tanz verloren, und die neuen Bildungsträger haben ihre Kompetenz noch nicht gewonnen. Es ist gegenwärtig zu beobachten, daß ein Defizit in der Ziel-, Inhalts- und Strukturanalyse vorhanden ist und diese Tatsache durch die Betonung des (werbewirksamen) Organisations- und Gestaltungsaspekts von seiten vieler Bildungsträger aus den alten Bundesländern überdeckt wird.

Die erkennbaren Mängel lassen sich zunächst wie folgt klassifizieren:

Transfermängel

Diese sind bereits begründet in der Gesamtanlage der Maßnahmen und Programme. Die Zielgruppen in den neuen Bundesländern sind andere; die Inhalte berücksichtigen kaum das spezielle Ausgangsniveau; für die didaktisch-methodische Gestaltung fehlen oftmals die Voraussetzungen; die Lehrkräfte werden nicht angenommen, und die Anerkennung der Maßnahmen durch die Arbeitgeber wird bezweifelt.

Infrastrukturmängel

Die angebotenen Maßnahmen und Programme sind selten auf die regionalen Erfordernisse und Besonderheiten abgestimmt; es werden kaum Erfahrungsträger aus den betroffenen Regionen oder Unternehmen herangezogen; es gibt keine Bedarfsanalyse hinsichtlich künftig benötigter Qualifikationsstrukturen; die wirtschaftliche Entwicklung und Strukturierung der Länder ist noch in der politischen Diskussion.

Qualitätsmängel

Diese korrespondieren mit den allgemeinen Transferproblemen. Die bekannten Defizite bei der Durchsetzung von Qualitätsstandards für die Gestaltung der Weiterbildung in den alten Bundesländern machen sich auch in den neuen bemerkbar; die Vielzahl privater und institutioneller Anbieter ermöglicht kaum eine Analyse ihrer Programme und Konzepte unter dem Aspekt der Eignung für die gegenwärtige Situation und noch weniger

im Hinblick auf die inhaltliche und didaktisch-methodische Seite sowie ihrer organisatorischen Umsetzung.

Transparenzmängel

Die Bildungsangebote geben unzureichende Auskunft über die geforderten Voraussetzungen und ihre speziellen Vorzüge; die Aktualität des Lehrplanes, die individuellen Fortbildungsmöglichkeiten werden nicht genannt und der mögliche Einsatzbereich zu selten abgesteckt. Für Nachfrager und Anbieter besteht keine ausreichende Transparenz über die regionalen Weiterbildungsangebote.

Orientierungsmängel

Die potentiellen Teilnehmer haben allgemein Defizite in der Kenntnis staatlicher Förderungsmöglichkeiten. Die Rechtslage und die Förderungsbedingungen sind nicht ausreichend in den Maßnahmen und Programmen beschrieben; die Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes werden nicht ausreichend erläutert, wie z.B. die Mindestdauer/Höchstdauer einer Förderungsmaßnahme, die Förderungsvoraussetzung sowie die einzelnen Schritte zur Aufnahme einer Weiterbildung.

Methodischer Ansatz des Forschungs- und Entwicklungsprojekts

Vom Problemtyp her handelt es sich um ein praktisches Problem mit einer hohen wirtschaftlichen Relevanz und politischen Brisanz. Die wissenschaftlich-methodische Anlage zur Bearbeitung des Themas wird stark vom analytisch-synthetischen Vorgehen geprägt. Die Sammlung, Aufbereitung und Speicherung von Informationen über Modellentwicklungen beruflicher Weiterbildung aus den alten und neuen Bundesländern und ihr Vergleich wird eine ständige, begleitende Aufgabe sein (Analyse). Die theoretische Durchdringung und Verallgemeinerung von wesentlichen Elementen soll durch eine gezielte Weiterentwicklung zu einer

neuen, problemadäquaten Qualität führen (Synthese) und evaluiert werden (formative Evaluierung).

Die Instrumente für die Forschungs- und Entwicklungsarbeit im Rahmen des Projekts werden sich von den bekannten wenig unterscheiden und werden gegenwärtig noch diskutiert. Methode und Verfahren sind u. a. die Mängel-, Fehler- und Schwachstellenanalyse im Rahmen der Situationsanalyse, Recherchen und Dokumentenauswertung. Die ersten Ergebnisse werden über Workshops und Fachtagungen sehr schnell in die Diskussion gebracht, um Korrekturen rechtzeitig vornehmen zu können.

Angesichts der offenen Situation und dem Mangel an Daten und Informationen über die Entwicklung der Weiterbildung in den neuen Bundesländern, sind derzeit noch nicht alle Fragestellungen und Themen, die im Verlauf des Projekts bearbeitet werden müssen, im einzelnen zu beschreiben; dementsprechend sind auch das methodische Vorgehen und die geplanten Instrumente noch nicht detailliert angebbare. Das Projekt muß deshalb bewußt auch als ein Suchprozeß angelegt werden, in dem neue Fragestellungen aufgenommen und bereits bekannte Themen modifiziert bzw. präzisiert werden müssen.

Arbeitsschwerpunkte des Projekts

Es ist gegenwärtig an folgende Arbeitsschwerpunkte gedacht:

(1) Es muß zunächst eine regionale Bedarfsanalyse auf der Grundlage der Wirtschaftsentwicklung unter marktwirtschaftlichen Bedingungen hinsichtlich der erforderlichen Qualifikationen (qualitativ und quantitativ) erarbeitet werden, um Schwerpunkte zu erkennen und Aktivitäten auszulösen. Zu den zentralen Problemen der Weiterbildung in den neuen Bundesländern gehört die Frage nach der Fundierung und Orientierung von Bil-

dungsentscheidungen. In den alten Bundesländern können sich Bildungsentscheidungen — bei aller Unsicherheit von Prognosen — auf bewährte Qualifizierungsmuster und gewachsene Strukturen stützen. Eine Übertragung dieser Strukturen und Erfahrungen in die neuen Bundesländer ist nicht oder nur sehr begrenzt möglich.

Es ist deshalb erforderlich, orientiert an den regionalen und lokalen Gegebenheiten, Grundlagen und Leitlinien für die Einzelentscheidungen der Bildungsinteressenten zu ermitteln und zu veröffentlichen. Die notwendige Informations- und Datenbasis muß durch ein differenziertes methodisches Vorgehen (z. B. Auswertung von Statistiken, Befragung von Experten, Arbeitgebern und Arbeitnehmern) geschaffen werden. Weiterhin muß eine enge Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern, den Kammern, Technologiezentren und der Treuhandgesellschaft sowie mit den Unternehmern, den Sozialpartnern und vorhandenen Bildungsträgern in der Region initiiert und deren Zusammenwirken untereinander gefördert werden.

(2) Es muß weiterhin eine sorgfältige Analyse des vorhandenen individuellen Qualifikationsniveaus und der personellen Ressourcen in der Region durchgeführt werden, die erst eine gezielte Beratung ermöglichen kann.

(3) Angesichts der quantitativen Qualifizierungsprobleme werden Fragen nach der Qualität der Maßnahmen leicht verdrängt. Zu den zentralen Problemen der Nachfrager gehören jedoch nach wie vor die nach der Seriosität der Anbieter und der Verwertbarkeit des Gelernten auf dem Arbeitsmarkt. Eine Vernachlässigung der Qualitätsfrage dürfte deshalb erheblich negative Folgen haben (Fehlinvestitionen, Demotivation der Teilnehmer). Durch das Angebot einer freiwilligen Qualitätsprüfung der Maßnahmen soll insbesondere gewährleistet werden, unseriöse Praktiken der Maßnahmeträger zu verhindern. Auch sind in der Öffentlichkeit Qualitätsstandards

deutlich zu machen, die sowohl den Förderungsinstitutionen als auch den Bildungsinteressierten und -teilnehmern Sicherheit geben.

(4) Es sollen empirisch und theoretisch begründete praktikable Handlungsorientierungen für die Anlage, Realisierung und Evaluierung von Maßnahmen hinsichtlich der Zielgruppen, der notwendigen Lehr- und Lerninhalte, des didaktisch-methodischen Vorgehens und der effektiven Organisationsform bereitgestellt werden.

(5) Es sollen in Schwerpunktbereichen Konzepte mit Pilotcharakter, die modernen Ansprüchen an beruflicher Weiterbildung entsprechen, entwickelt und erprobt bzw. wissenschaftlich begleitet werden. Dazu sind Ergänzungs-, Vertiefungs- oder Grundlagenmodule zu entwickeln bzw. Brückenkurse anzubieten, um die notwendige Paßfähigkeit zu sichern.

(6) Es müssen Formen und Methoden gefunden werden, um erste Ergebnisse bei der Bearbeitung des Themas umgehend in die Aus- und Weiterbildung nach dem Multiplikatorenprinzip einzubringen und gleichzeitig zu evaluieren. Damit kann gegebenenfalls eine Qualifizierung des pädagogischen Personals und der Mitarbeiter für Personalentwicklung / Organisationsentwicklung in den Unternehmen angeboten und durchgeführt werden.

(7) Es sollen für ausgewählte Hoch- und Fachschulabschlüsse aus den neuen Bundesländern durch eine vergleichende Analyse solche Brückenkurse angeregt und entwickelt werden, die eine Anpassungsqualifizierung darstellen und zu einem vergleichbaren Abschluß wie in den alten Bundesländern führen. Damit soll in effektiver Weise und möglichst kurzer Zeit eine Weiterbildung angeboten werden, die mit höherer Wahrscheinlichkeit einen Arbeitsplatz sichern kann.

(8) Es sollen die früheren Erfahrungen in den neuen Bundesländern

hinsichtlich ihrer Transfermöglichkeit in die alten Bundesländer überprüft und aufbereitet werden. Das betrifft insbesondere die theoretischen Vorarbeiten zur Anlage von postgradualen Studien, Weiterbildungslehrgängen und dem damals geplanten neugestalteten Fernstudium zur aufgaben- und tätigkeitsbezogenen Qualifizierung sowie zur arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung unter Berücksichtigung der wissenschaftlich-technischen Entwicklung.

Priorität besitzen von diesem Aufgabenspektrum

- regionale Bedarfsanalysen,
- curriculare Hilfen (Modulentwicklung und Trägerberatung),
- Qualitätsprüfung.

Erwarteter Nutzen des Projekts

Die Realisierung des Forschungs- und Entwicklungsprojekts soll einen praktischen Nutzen durch die unmittelbare Hilfe bei dem Transfer von Modellen beruflicher Weiterbildung, die insbesondere einen innovativen Ansatz haben, erbringen. Damit soll positiv auf die wirtschaftliche Entwicklung in einer Region eingewirkt werden. Die skizzierten Arbeitsschwerpunkte zeigen die Bereiche auf, in denen wirksam geholfen werden kann.

Weiterhin besteht der Nutzen in dem zu erwartenden Theoriebeitrag für die Weiterbildungs-forschung selbst, da die Ausgangssituation einmalig ist und eine wissenschaftliche Begleitung der umfassenden wirtschaftlichen Umstrukturierung in den neuen Bundesländern auch die berufliche Weiterbildung einschließen muß.

Zusammenfassung

Die wirtschaftliche Umstrukturierung in den neuen Bundesländern hat Konsequenzen für die berufliche Weiterbildung. Eine Übernahme von Modellen aus den alten

Bundesländern erweist sich als problematisch, da völlig andere Ausgangsbedingungen vorhanden sind. Erste Erfahrungen machen eine Reihe von Problemen sichtbar, die exakt zu erfassen und wissenschaftlich fundiert zu bearbeiten sind, wenn schnell geholfen werden soll. Deshalb wurde ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft initiiert und von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsfor- schung e. V. angenommen, das in Mecklenburg-Vorpommern reali- siert wird.

Es befaßt sich mit dem Innovations- transfer beruflicher Weiterbildung in den neuen Bundesländern.

Zum einen geht es darum, Weiter- bildung durch praktische Hilfe (z. B. Information, Beratung, Bedarfs- ermittlung) zu fördern und zugleich eine entsprechende Infrastruktur aufzubauen. Zum anderen sind in diesem Prozeß Instrumente, Ver- fahren und Kooperationsformen zu entwickeln und zu erproben, die auf andere Regionen (in den neuen und in den alten Bundesländern) übertragen werden können. Aufga- bensschwerpunkte sind die Erstel- lung regionaler Qualifikationsbe- darfsanalysen, die curriculare Fun- dierung sowie die Qualitätssiche- rung von Maßnahmen.

Wolfgang Becker

Rehabilitation, Bildung und Computertechnik

Neue Techniken zur beruflichen Qualifizierung Körperbehinderter

1991, 108 Seiten,
Schutzgebühr 15,— DM
ISBN 3-88555-417-8

Sie erhalten diese Veröffentli- chung beim Bundesinstitut für Berufsbildung — K3/Veröffent- lichungswesen — Fehrbelliner Platz 3, W-1000 Berlin 31, Telefon: (0 30) 86 83-5 20/5 16, Telefax: (0 30) 86 83-4 55.

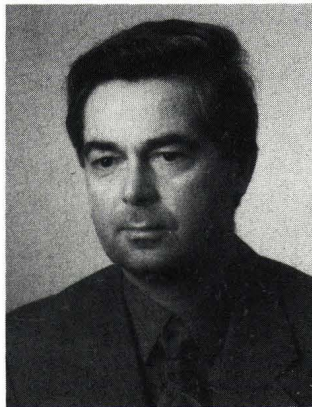
Ausbildungsmittel:

Erfahrungen bei der Einführung neuer Ausbildungsmittel am Beispiel des Ausbildungsberufes Tischler

Wolfgang Müller

Mit Übergang der DDR in die Bundesrepublik Deutschland galt es, recht schnell und effek- tiv die Wirtschaft, Verwaltung und das Schulsystem anzupassen bzw. unter etwaigen Zuge- ständnissen von der Alt-Bundesrepublik zu übernehmen. Daß das nicht einfach war und ist, mußte jedem Kenner der Problematik klargewesen sein. Daß es aber dennoch unterschätzt wurde, das ist den Übergangs- und derzeit verantwortlichen Bildungspolitikern anzukrei- den.

Im folgenden Beitrag soll dargestellt werden, wie das am Beispiel der Ausbildungsberufe Tischler und Holzmechaniker bisher gelungen ist, welche Versäumnisse und Schäden es gab, wie sie hätten vermieden werden können und was es zu ihrer Ausbesserung nun zu tun gibt.



Wolfgang Müller
Pädagoge, Diplomingenieur für Holztechnik, Fach- berater Berufsdidaktik Holzbearbeitung Sachsen.

und Planung der Berufsbildung ei- ner STASI-Vormundschaft gleich- gestellt. Das ist primitiv gedacht.

Richtig, es war eine sehr schlimme Zeit der menschlichen Unfreiheit und Bevormundung. Der verant- wortungsbewußte Ausbilder je- doch nahm seine humanistische Aufgabe zur Heranbildung eines leistungsfähigen Facharbeiter- nachwuchses sehr ernst und legte seine ganze Persönlichkeit in diese Aufgabe. Mögen auch die Motive des einzelnen unterschiedlich ge- wesen sein, sie reichten von der Sinnhaftigkeit eines starken Sozia- lismus bis zum handwerklichen Traditionsempfinden, sie beein- flußten dennoch stets positiv das tägliche pädagogische Tun.

In der DDR bestand die Bildung insgesamt wie auch die Berufsbil- dung und dabei die Aus- und die Weiterbildung speziell als ein Sy- stem, das vollständig in der zentra- listischen Planung, Steuerung und Kontrolle lag. Spezialisiert wirkten innerhalb dieses Systems wieder- um berufsspezifische Teilsysteme, wie es die Berufsbildung der Holz- und Polsterberufe eines war.

Eine Berufsfachkommission, ein ehrenamtlich arbeitendes Fach- gremium aus Verantwortlichen des Fachministeriums und von wirtschaftsleitenden wie örtli- chen Organen, aus Fachlehrern (Berufsschullehrern) und Lehrmei- stern (Ausbildern), erarbeitete in

1. Nutzung und Wirksamkeit vorhandener und ange- botener Unterrichtsmittel bzw. Ausbildungsmittel

1.1 Situation der beruflichen Bildung in den letzten Jahren vor der Volksrevolution

Wie hinlänglich bekannt ist, gab es in der Berufsbildung der DDR ein geordnetes zentralistisches System der Organisation, Unterstützung und Kontrolle. Nichtkenner schluß- folgern daraufhin sehr oft, daß die Ausbilder und Lehrer ein Zaum- zeug trugen, das ihnen keine eige- ne Betätigung und Entfaltung und den Auszubildenden keine Indivi- dualität zuerkannte. Meist wird eine solche zentralistische Leitung