

Hermann Benner und Manfred Tillack

Konzeption zur fachdidaktischen Gestaltung der betrieblichen Berufsausbildung – dargestellt am Beispiel der Ausbildungsordnung für das Maler- und Lackiererhandwerk

Zur Verbesserung der dualen Berufsausbildung sind fachdidaktische Konzeptionen als Umsetzungshilfen der Ausbildungsordnungen in die betriebliche Ausbildungspraxis notwendig. Das BIBB hat im Rahmen des Forschungsprojektes 3.026.02 am Beispiel der Ausbildungsordnung für das Maler- und Lackiererhandwerk eine Konzeption der Umsetzungshilfen entwickelt, die eine systematische und pädagogisch gestaltete Berufsausbildung ohne Änderung des beruflichen Sozialisationstyps ermöglicht.

Die Kodifizierung der Rechtsgrundlage der betrieblichen Berufsausbildung, wie sie seit dem Erlass des Berufsbildungsgesetzes, des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes und der auf diesen Gesetzen beruhenden Rechtsverordnungen besteht, ist zwar die Voraussetzung für die Durchsetzbarkeit der als notwendig und verbindlich erachteten Berufsausbildungsnormen [1], sie ersetzt aber nicht fachdidaktische Innovationen, die unmittelbar der Verbesserung der betrieblichen Berufsausbildung dienen.

Konkret: Die nach § 25 BBiG oder HWO als Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung erlassenen Ausbildungsordnungen bedürfen zu ihrer Umsetzung in die betriebliche Ausbildungspraxis einer didaktischen Aufbereitung, die außerhalb der gesetzlichen Ausbildungsregelungen zu stehen hat. Hilfen zur Umsetzung von Ausbildungsordnungen und damit zur Optimierung des betrieblichen Ausbildungsprozesses sind von Fachdidaktikern zu entwickeln und sollten so angelegt werden, daß sie sich in unterschiedlich strukturierten Ausbildungsbetrieben einsetzen lassen, insbesondere auch in solchen, die nicht selbst ein eigenes betriebliches Ausbildungsprogramm erarbeiten können. Probleme der Umsetzung einer Ausbildungsordnung in die Ausbildungspraxis ergeben sich einmal dadurch, daß der individuelle Ausbildungsgang eines Auszubildenden entsprechend der Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Fertigkeiten und Kenntnisse (Ausbildungsrahmenplan) unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten zu planen ist, zum anderen dadurch, daß die in der Ausbildungsordnung enthaltenen Ausbildungsinhalte und -ziele der Berufsausbildung in einzelne Ausbildungsaufgaben aufzugliedern und curricular umzusetzen sind, damit sie das Fundamentale, Elementare und Exemplarische [2] der Funktions- und Einsatzbereiche eines Ausbildungsberufes wiedergeben.

Ein Konzept der Umsetzungshilfen für Ausbildungsordnungen muß demnach folgenden Problemen gerecht werden:

- Der individuellen Ausbildungsplanung und -gestaltung für den einzelnen Auszubildenden.
- Der betrieblichen Durchführbarkeit des individuellen Ausbildungsganges.
- Der didaktisch-curricularen Aufbereitung der in der Ausbildungsordnung grob strukturierten Ausbildungsziele und -inhalte.
- Der Ausbildungserfolgskontrolle zur Steuerung des individuellen Ausbildungsprozesses.

Ausbildungsordnungen orientieren sich als allgemein gültige Ausbildungsnormen an einem bei durchschnittlichen Bedingungen zu gestaltenden Ausbildungsprozeß. In diesem Sinne sind auch die im Ausbildungsrahmenplan angegebenen Richtzeiten für die Vermittlungsdauer der einzelnen Ausbildungs-

inhalte als Durchschnittswerte zu betrachten. Die individuellen Ausbildungs- und Lernbedingungen der Auszubildenden, die mit durch den vorausgegangenen Bildungsgang, die persönlichen Begabungs- und Interessenstrukturen usw. bestimmt sind, können eine andersartige zeitliche Gliederung erfordern. Die Berücksichtigung der individuellen Lern- und Ausbildungsgegebenheiten und damit zugleich die Motivierung der Auszubildenden für den Ausbildungsprozeß sollte in einer Konzeption zur Umsetzung von Ausbildungsordnungen angelegt sein.

Für eine Anzahl von Ausbildungsbetrieben ergaben sich bei einer unmittelbaren Übertragung des als Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung charakterisierten Ausbildungsrahmenplanes in dem zu erstellenden individuellen Ausbildungsplan deshalb Schwierigkeiten, weil die Vermittlung bestimmter Fertigkeiten und Kenntnisse an die Durchführung entsprechender Arbeitsvorhaben gebunden ist, und die Auftragslage nicht in jedem Falle mit dem vorausgeplanten Ausbildungsablauf in Einklang gebracht werden kann und sich aus verschiedenen Gründen nicht alle Ausbildungsziele an einem „Phantom“ oder durch Übungsaufgaben erreichen lassen. Schließlich können nicht alle Auszubildenden gleichzeitig dieselben Ausbildungsstationen oder Abteilungen durchlaufen, so daß sich auch wegen des zeitlich nacheinander zu organisierenden Ausbildungsganges für mehrere Auszubildende, die dieselben Ausbildungsstellen zu absolvieren haben, Abweichungen von dem vorgegebenen Ausbildungsrahmenplan ergeben müssen.

D. h., die Systematik insbesondere der zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung im Ausbildungsrahmenplan und die betrieblichen Ausbildungsbedingungen stehen nicht immer in einer optimalen Beziehung zueinander. Die Flexibilitätsklausel in den Ausbildungsordnungen trägt dieser Sachlage Rechnung und räumt entsprechende Abweichungen ein.

Als Konsequenz einer mangelnden Koordinationsmöglichkeit eines betrieblichen Ausbildungs- und Arbeitsverlaufes werden beispielsweise Ausbildungsabschnitte oder teilweise ganze Ausbildungsgänge aus dem Betriebsgeschehen ausgegliedert und als Lehrgänge in betrieblichen oder überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten durchgeführt. Mit dieser Maßnahme wird zugleich die Form der beruflichen Sozialisation [3] geändert. Während beim Sozialisationstyp der „Lehre“ der Ausbilder die Berufsrolle, die der Auszubildende später zu übernehmen hat, tatsächlich selbst ausübt und dabei dem Auszubildenden die berufstypischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen vermittelt, stellt der Ausbilder beim Sozialisationstyp „Schule“, dem die Ausbildungssituation in einer Lehrwerkstatt nahekommt, eine eigenständige berufliche Rolle dar, deren Aufgabe ausschließlich die Berufsausbildung losgelöst von der eigentlichen Berufssituation ist. Es geht an dieser Stelle nicht um die Würdigung beider Typen, lediglich um die Feststellung der Änderung des Sozialisationstyps, um eine systematisch organisierte Berufsausbildung durchführen zu können.

Dieses Prinzip läßt sich jedoch in der betrieblichen Ausbildungspraxis nicht durchgängig anwenden, sei es, daß bestimmte Ausbildungsinhalte sich nicht für eine Vermittlung in einer Lehrwerkstatt eignen, oder daß die einzelbetriebliche oder regionale Struktur das Errichten betrieblicher bzw. überbetrieblicher Lehrwerkstätten nicht erlaubt.

Zur Optimierung des betrieblichen Ausbildungsprozesses hat das BBF im Rahmen des Forschungsprojektes 3.026.02 „Entwickeln und Erproben von Ausbildungsgängen und -formen zur Anpassung der Berufsausbildung an die technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung“ im Fachbereich gestaltungstechnische Ausbildungsberufe (Teilprojekt 4) eine Konzeption für Ausbildungshilfen zur Umsetzung von Ausbildungsordnungen in die betriebliche Ausbildungspraxis entwickelt.

Dieses Forschungs- und Entwicklungsvorhaben soll am Beispiel der am 23. 6. 1975 neu erlassenen Ausbildungsordnung für das Maler- und Lackiererhandwerk konkretisiert werden. Dieses Teilprojekt hat das Ziel, im Rahmen des beruflichen Sozialisationstyps „Lehre“ der individuellen und betrieblichen Ausbildungssituation gerecht zu werden sowie durch ein System von Ausbildungsaufgaben und -erfolgskontrollen eine Verbesserung der betrieblichen Berufsausbildung zu bewirken. Die beigefugte Graphik veranschaulicht in vereinfachter Weise den Aufbau dieser Konzeption.

Organisatorisch ist der Mittel- und Bezugspunkt dieser Ausbildungshilfen zur Umsetzung der Ausbildungsordnung in die Ausbildungspraxis der individuelle Ausbildungsplan. Sämtliche in der Ausbildungsordnung enthaltenen Ausbildungsziele und -inhalte werden in diesem Plan erfaßt, und zwar bei zunehmender inhaltlicher Differenzierung gegliedert in

- Vermittlungsbereiche
- Vermittlungsteilbereiche
- Aufgabenkomplexe und
- Ausbildungsaufgaben.

Inhaltlich stellen die Ausbildungsaufgaben den Mittelpunkt der Umsetzungshilfen dar. Es handelt sich bei diesen Aufgaben um fachdidaktisch aufbereitete Berufsinhalte, bei deren Bewältigung die gemäß der Ausbildungsordnung anzustrebenden Ausbildungsziele (Fertigkeiten und Kenntnisse) in systematischer und pädagogisch geplanter Weise erreicht werden.

Die Ausbildungsaufgaben reduzieren die in der Ausbildungsordnung angegebenen Ausbildungsinhalte auf elementare, fundamentale und exemplarische Gegebenheiten, die den Tätigkeits- und Funktionsbereichen des Ausbildungsberufes entsprechen. Zur Lösung dieser Ausbildungsaufgaben bedarf es sachlicher Informationen, die die theoretische Begründung, den Handlungsvollzug und die affektive Einbindung der Aufgabenbewältigung betreffen. Diese Informationen werden durch Informationsblätter geboten. Beispielsweise ist eine solche wissenschaftsorientierte Information das Thema „pH-Wert“, eine arbeitsprozeßorientierte Information das Thema „Spritzverfahren“, eine empfindungsorientierte Information das Thema „Optische Täuschungen“.

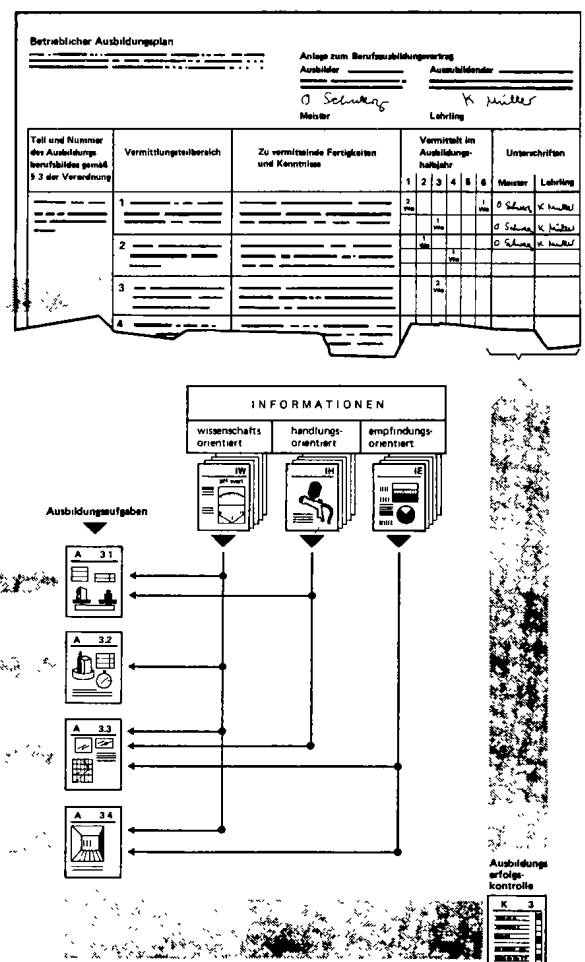
Die Tatsache, daß derartige Informationen wiederholt im Handlungszusammenhang mit mehreren unterschiedlichen Ausbildungsaufgaben abgerufen werden, bewirkt einmal die notwendige Festigung des Erlernten durch Wiederholung der Ausbildungsinhalte, zum andern die Transparenz gleicher Grundlagen unterschiedlicher Sinn- und Sachzusammenhänge, schließlich die Übertragungsfähigkeit erworbener Kenntnisse, Fertigkeiten und Verhaltensweisen auf sachverwandte Situationen, so daß der Auszubildende ein wissenschaftlich begründetes, zweckrationales Verhalten bei der Lösung beruflicher Problemstellungen erwirbt.

Am Ende eines bestimmten Vermittlungsteilbereiches wird mit Hilfe von Ausbildungserfolgskontrollen festgestellt, ob und inwieweit die Fertigkeiten und Kenntnisse, die mit den Ausbildungsaufgaben angestrebt wurden, beherrscht werden. Neben den Ausbildungszielen und -inhalten, die sich als konkrete Ausbildungsaufgaben darstellen lassen, gibt es solche Ziele und Inhalte, die permanent, d. h. im Zusammenhang mit den jeweiligen Ausbildungsaufgaben zu erwerben sind. Es handelt sich dabei um die Fertigkeiten und/oder

Kenntnisse des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung, der gewerbeüblichen Werkzeuge, Geräte, Maschinen und Anlagen sowie der Werkstoffe, Hilfsstoffe, der Farben- und Formenlehre, der technischen Normen und Vorschriften u. a. m., die für den betreffenden Ausbildungsberuf relevant sind. Diese im betrieblichen Ausbildungsplan detailliert aufgeführten und auf den jeweiligen Vermittlungsbereich bezogenen Angaben sind insofern jederzeit abrufbar, als sie nach dem gegenwärtigen Stand der Entwicklung erfaßt sind und nicht erst durch umfangreiches Studium der Fachliteratur, der Normen, der Unfallverhütungsvorschriften usw. ermittelt werden müssen.

Die graphische Darstellung des Konzepts der Ausbildungshilfen ist an dieser Stelle verkürzt. Sie enthält wegen der Übersichtlichkeit diese Angaben nicht. Ebenso wurden bei der Graphik die Spalten der zeitlichen Anordnung der Ausbildungsinhalte in gekürzter Form wiedergegeben. Der Originalplan sieht drei Spalten für die zeitliche Gliederung vor, und zwar eine für die Ausbildungsplanung mit den Richtwerten der Ausbildungsordnung, eine andere für Hinweise auf solche Ausbildungsinhalte, die nicht betrieblich vermittelt werden können und überbetrieblich oder partnerschaftlich von einem anderen Ausbildungsbetrieb zu vermitteln sind sowie eine dritte Spalte für die Angaben der im Betriebsablauf tatsächlich erfolgten Ausbildung in den jeweiligen Vermittlungsbereichen. Die Gegenüberstellung des geplanten und des tatsächlich erfolgten Ausbildungsablaufes erlaubt ein hohes Maß an individueller Gestaltung des Ausbildungsprozesses. Ohne daß die Systematik oder der pädagogische Ablauf des Ausbildungsganges leidet, sind da-

Graphische Darstellung des Konzepts „Ausbildungshilfen zur Umsetzung von Ausbildungsordnungen“



durch Modifizierungen bei einem von den Ausbildungserwartungen abweichenden Lernverhalten, bei Ausfällen durch Krankheit oder bei Veränderungen betrieblicher Ausbildungsmöglichkeiten usw. vorzunehmen.

Der Ausbildungsberuf des Malers und Lackierers, der vor allem Dienstleistungen an fremden Objekten außerhalb der eigenen Werkstatt zu erbringen hat, ist auf ein derart flexibles Ausbildungssystem angewiesen, um den Ausbildungsprozeß auf pädagogischer Grundlage mit der Berufspraxis und der aktuellen Auftragslage verbinden zu können. Die Hilfen der Umsetzung der Ausbildungsordnung sind als Lose-Blatt-Sammlung konzipiert, um sie jederzeit neuesten Erkenntnissen anpassen zu können.

Die Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung nach dieser Konzeption setzt die Existenz der noch im einzelnen zu entwickelnden und z. Z. lediglich beispielhaft erarbeiteten Aufgaben-, Informations- und Kontrollblätter voraus. Insofern ist der Einsatz dieses im Prinzip offenen Systems vom Vorhandensein der für den jeweiligen Ausbildungsabschnitt aufeinander bezogenen Umsetzungshilfen (Aufgaben, Informationen und Kontrollblätter) abhängig. Andererseits aber sind die Hilfen zur Umsetzung einer Ausbildungsordnung in die betriebliche Ausbildungspraxis auch auf andere Ausbildungsberufe übertragbar. Insbesondere bei verwandten Ausbildungsberufen oder auch berufsfeldübergreifend lassen sich z. T. die erarbeiteten Ausbildungsaufgaben und vor allem in noch größerem Maße die Informationsblätter anwenden. Durch unterschiedliche Kombination der bereits didaktisch aufbereiteten Ausbildungsinhalte ließen sich dann die Umsetzungshilfen bausteinartig für verschiedene Ausbildungsberufe zusammenstellen.

Der innovative Ansatz ist darin zu sehen, daß dem Ausbilder bei der Verwirklichung seines pädagogischen Auftrages in der betrieblichen Berufsausbildung die didaktischen Bezüge, die für den Ausbildungsprozeß wesentlich sind, wahlweise vorgegeben werden, er seine individuellen Erfahrungen voll einfließen lassen kann und die Ausbildungsorganisation nicht eine Änderung des beruflichen Sozialisationstyps erforderlich macht. Damit könnte eine Verbesserung der betrieblichen Berufsausbildung erreicht werden, die den individuellen Bedingungen der Auszubildenden und der betrieblichen Ausbildungssituation auch bei einer nicht exakt planbaren Auftragslage gerecht wird.

Die Transparenz dieser Konzeption bietet schließlich dem Auszubildenden die Möglichkeit, initiativ bei der Intensivierung der Berufsausbildung mitzuwirken und die Ablaufplanung mitzubestimmen.

Der Hauptverband des deutschen Maler- und Lackiererhandwerks ist an der Verwirklichung dieser Konzeption stark interessiert, er sieht darin ein Projekt, das genau der Verbesserung der dualen Berufsausbildung dient. Nach einer ersten Erprobung und Bewährung dieses Projektes in einem Ausbildungsbereich wäre seine weitere Anwendung in anderen Ausbildungsberufen ins Auge zu fassen.

Anmerkungen

- [1] Vgl. hierzu u. a. Benner, Hermann: Das Problem der Verbindlichkeit von Ausbildungsordnungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 4. Jahrgang (1975), Heft 6, S. 6.
- [2] Vgl. hierzu u. a. Klafki, Wolfgang: Das pädagogische Problem des Elementaren und die Theorie der kategorialen Bildung. Weinheim 3/4. Auflage, 1964.
- [3] Vgl. hierzu u. a.: Lüscher, Kurt: Der Prozeß der beruflichen Sozialisation. Stuttgart 1968.

Oskar Hecker und Christian Wehner

Die MEDIENBANK des BIBB – Auskunft- und Informationssystem über Unterrichtsmedien der beruflichen Bildung

Im BIBB wird seit 1974 am Aufbau der MEDIENBANK gearbeitet, in der Daten über Unterrichtsmedien (Videoprogramme, Dia-Reihen, Buchprogramme, Arbeitstransparente usw.) für den berufsbildenden Bereich gespeichert werden.

Als Informationssystem steht ein kommerzielles Datenbanksystem zur Verfügung. Ziel der MEDIENBANK ist es, Ausbildern, Lehrern und anderen interessierten Personen Informationen über geeignete Unterrichtsmedien für spezielle Fachprobleme zu geben.

In der MEDIENBANK des BIBB werden je Unterrichtsmedium ca. 60 formale und inhaltliche Einzeldaten erfaßt. Die Erfassung erfolgt mit Hilfe vorgefertigter Erfassungsbogen. Die Daten werden mit speziellen Umsetzungsprogrammen aufbereitet. Die Kommunikation mit der MEDIENBANK geschieht über ein Datensichtgerät und einen Matrixdrucker im BIBB sowie mit Hilfe von Dokumentationskarten, berufsfeldbezogenen Katalogen, Periodika, Titellisten und Sonderdrucken (z. B. Medienherstellerlisten).

Zur Zeit sind schätzungsweise ca. 12 000 unterschiedliche AV-Medien für die Aus- und Weiterbildung vorhanden. Am optimalen Medieneinsatz in der Ausbildung sind aber die Tatsachen hinderlich, daß es

- keine geeignete, umfassende Übersicht über vorhandene Unterrichtsmedien (zentrale Auskunftsstelle),
- oft nur ungenaue und zu wenig Informationen über die einzelnen Medien,
- keine vergleichbaren Daten für unterschiedliche Medien,

- keine Informationen über die Güte des Mediums (Erfahrungsbericht) gibt und daß
- ein langwieriger Weg von der Auswahl bis zum Einsatz in Kauf zu nehmen ist.

1. Der Einsatz von Datenbanken bei der Auswahl von Unterrichtsmedien

Effektiv wäre für den Auskunftsuchenden ein „Informationssystem“, das leicht ansprechbar ist und ihm auf eine gezielte Anfrage über Medien zu einem bestimmten Unterrichtsinhalt schnell eine gezielte und ausreichend detaillierte Antwort gibt. Diese Anforderungen können manuelle Informationssysteme wie z. B. Kataloge nicht erfüllen.

Datenbanksysteme ermöglichen es jedoch, schnell und komfortabel komplexe Anfragen zu beantworten. Das Arbeiten mit einer Datenbank für Medien konnte dann etwa wie folgt ablaufen (vgl. Abbildung 1).

1. Gesucht werden Medien, die bestimmte formale und inhaltliche Anforderungen erfüllen sollen.
2. Über eine Anfragekarte oder direkte Verbindung zur Datenbank werden die Anforderungen an das Medium in formalisierter Form eingegeben (Suchfrage).
3. Auf Grund der Angaben ermittelt die Datenbank ein bestimmtes oder mehrere geeignete Medien und gibt sie dem Anfragenden bekannt.
4. Erfüllen diese Medien nach Meinung des Anfragenden die Anforderungen, so ist der Anfragevorgang beendet.