

lauf schwer integrierbar. Uns geht es jedoch gerade darum, daß Ausbildung etwas ist, was am Arbeitsplatz stattfindet und nicht im Widerspruch steht zu dem, was er als Tätigkeit ausübt.

BWP: Halten Sie es für möglich, daß andere Betriebe diese Ausbilderqualifizierung aufgreifen? Können Sie Empfehlungen dafür geben?

Kerbl: Wir betreiben natürlich eine intensive Öffentlichkeitsarbeit und haben eine erfreuliche Resonanz. Man darf allerdings nicht das Gesamtkonzept des Modellversuches Wacker-Chemie anderen Unternehmen aufstülpen wollen. Die problembewußten Ausbilder pikieren sich die Dinge heraus, die sie in ihrem Betrieb für umsetzbar halten.

Büchle: Wir können auch sagen, daß die Grundidee der Förderung von Schlüsselqualifikationen mit Hilfe des „entdeckenden Lernens“ nicht nur einen Ansatz für die kaufmännische Ausbildung darstellt, sondern auch für die gewerblich-technische Ausbildung verwendbar ist, wo man es in der Regel mit hauptamtlichen Ausbildern zu tun hat und wo im Prinzip diese Art der Ausbilder-Weiterbildung genauso greift. Wir haben mit Kammern und Betrieben Seminare für Ausbilder im gewerblich-technischen Bereich durchgeführt, in denen die Ausbilder Ausbildungssituationen gestaltet haben. Die gelösten und erprobten Aufgaben wurden nach zwei Wochen in einem eintägigen Seminar besprochen. Auch hier gilt, daß je praktischer und ausbildungsnäher bzw. arbeitsplatznäher ein Seminar gestaltet wird, desto direkter kann es eingesetzt werden.

Kerbl: Vielleicht sollte man noch hinzufügen, daß bei der Wacker-Chemie durch diesen Ausbildungsansatz auch Ausbildungsplätze erschlossen wurden, die bisher absolut tabu waren, z. B. auf der Ebene der Gruppenleiter und Referenten, die bisher immer argumentiert hatten, auf ihrer Stelle werde soviel

über's Telefon abgewickelt und die meisten Entscheidungen müßten „ad hoc“ getroffen werden, so daß man einem Auszubildenden kaum etwas zeigen könne. Dabei stecken gerade in diesen Arbeits- bzw. Ausbildungsplätzen unersetzbare Lernchancen.

BWP: Wie schätzen Sie die Bereitschaft anderer Betriebe ein, eine solche Ausbilderqualifizierung zu übernehmen?

Kerbl: Aus unserer Erfahrung kann man sie als sehr hoch einschätzen. Es gibt eine Reihe namhafter Be-

triebe in München und Bayern, aber auch darüber hinaus, die Teilaspekte tatsächlich schon umsetzen und uns erfreulich oft von positiven Erfahrungen berichten. Schwieriger ist es allerdings, an Klein- und Mittelbetriebe heranzukommen. Es ist häufig schon ein Problem, Informationen an diese Betriebe weiterzugeben. Es fehlt uns noch an Ideen, wie man auch bei diesen Betrieben Problembewußtsein wecken kann.

BWP: Frau Kerbl und Frau Büchle, ich danke Ihnen für dieses Gespräch.

Gebotene Höherqualifizierung der Berufsausbilder

Dieter Herth

Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e. V.

Nach dem Berufsbildungsgesetz von 1969 darf nur ausbilden, wer — unter anderem — die erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse besitzt. Was unter „erforderlichen ... Kenntnissen“ zu verstehen ist, steht weder im Gesetz noch in der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO), sondern wurde in einem „Rahmenstoffplan“ definiert, den der damalige Bundesausschuß für Berufsbildung als „Empfehlung“ im März 1972 beschlossen hat. Dieser Rahmenstoffplan hat sich bewährt, bedarf aber nach knapp zwei Jahrzehnten dringend der Weiterentwicklung. Der Berufsausbilder als Schlüsselperson und Garant für die Qualität des anwendungsbezogenen Teils der Berufsausbildung braucht erneut die Förderung und Unterstützung durch die zuständigen Institutionen.

So sind nicht zuletzt in der Empfehlung auch Angaben über den zeitlichen Umfang von Vorbereitungsmaßnahmen enthalten. Solche Kurse sollten eine Mindestzahl von 120 Stunden aufweisen, eine bessere Zahl von 160 Stunden wurde bereits damals als durchschnittliche Stundenzahl anvisiert und als weiter an-

zustrebende Stundenzahl wurden 200 Stunden genannt. Aber wie stellt sich die Praxis heute dar?

Aus begreiflichen Gründen wurden in den vergangenen Jahren die Hürden nicht höher geschraubt, sondern in Anbetracht des gewaltigen Schülerberges galt es, Lehrstellen zu schaffen und Ausbildungspersonal schnellstmöglich zu fördern. Nach erfolgreicher Bewältigung dieser verantwortungsvollen Aufgabe im dualen Ausbildungssystem normalisieren sich die Verhältnisse mehr und mehr und bieten so die Chance, sich wieder besonders auf die hohen Qualitätsanforderungen einzustellen, wie sie insbesondere in den neu geordneten Metall- und Elektroberufen richtungsweisend gefordert werden.

Es ist unserer Meinung nach bedenklich, wenn eine Umfrage unter Verbandskollegen ergab, daß es zwar noch eine gute Anzahl von 120-Stunden-ada-Kursen gibt, aber auch schon eine für uns erschreckende Zahl von Kursen mit 100, 80 und sogar in wenigen Fällen mit 60 Stunden Zeitumfang. Ein Kurs mit mehr als 120 Stunden wur-

de uns anlässlich dieser Umfrage nicht bekannt. Ist dies noch eine gewisse Nachwirkung vergangener Jahre oder ist es der Wettbewerb auf dem freien Bildungsmarkt: wer bietet den billigsten Kurs an? Wir Berufsausbilder fordern daher dringend Maßnahmen, um diese falsche Tendenz zu stoppen.

Dies ist aber nur der äußere, wenn auch gewichtige Rahmen. Inhaltlich müssen ebenfalls viele neue Gesichtspunkte berücksichtigt werden. Wenn wir z. B. wollen, daß die sogenannten „technischen Errungenschaften“ künftig in möglichst humanbezogenen Bahnen verlaufen, dann müssen wir frühzeitig über eben diese Zukunft, und insbesondere über die zu erwartende Arbeitswelt, diskutieren. Eine gute Berufsausbildung muß zukunftsgerichtet sein. Aber wo findet der junge Einstiegsausbilder hierfür den offiziellen Gesprächspartner? Wo findet ein geschärft Energie- und Umweltbewußtsein seinen Anstoß? Was müssen wir über den zu erwartenden EG-Binnenmarkt wissen? Wo hört der Ausbilder etwas über Unternehmensformen und Wirtschaftsorganisationen, über Lohn- und Gehaltssysteme, geeignete Berufsorientierungsmaßnahmen? Wo werden in handlungsorientierter Weise Dinge eingeübt wie beispielsweise das Führen von Einstellungs-, Beurteilungs- und Kritikgesprächen? Rhetorikelemente sind Mangelware! Wo wird die Zusammenstellung und der Einsatz von Unterrichtsmitteln — bei der heutigen Vielfalt — ausreichend geübt?

Eine weitere Lücke klafft beim Nahebringen moderner Unterweisungs- und Lernmethoden einschließlich der gerätetechnischen Möglichkeiten. Wie schafft man Lernatmosphäre, was leistet die Projekt- und Leittextmethode, worin unterscheidet sich eine computergestützte, programmierte Unterweisung von tutoriellem Lernen, was schafft Bildplatte und Videorecorder, wo sind die Vorteile und Grenzen suggestopädischer Methoden usw.?

Ein weiteres ist der Betreuungsumfang, d. h. die von einem Berufsausbilder zu betreuende Anzahl von Auszubildenden. Aufgrund einer damals sicher wohlbedachten Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB gilt bisher als Richtschnur, daß ein Ausbilder gleichzeitig 16 Auszubildende betreuen kann. Aber auch das hat sich teilweise sehr gewandelt. Wenn man zum Beispiel an die CNC-Technik denkt mit ihren komplexen Möglichkeiten, vom Planen der Arbeit, Programmieren, Optimieren und Einstellen der Maschinen, Überwachen der Arbeitsabläufe einschließlich der Wartung der Geräte und Maschinen bis zur Qualitätsbeurteilung und -sicherung, was heute vielfach wiederum mit Hilfe von CNC-gesteuerten Meßmaschinen erfolgt, dann ist ein hier eingesetzter Ausbilder in so hohem Maße gefordert, daß in solchen Fällen die Zahl 16 deutlich reduziert werden muß. Das Bundesinstitut für Berufsbildung muß deshalb neue Richtwerte setzen, da sich sonst die Ausbilder vor Ort wegen der gestiegenen Anforderungen „verschaukeln“ vorkommen.

Dies alles sind nur einige spotlights aus heutiger Sicht, die sehr wohl allseitiger und eingehender Überlegungen bedürfen.

Wenn man all diese notwendigen Aspekte betrachtet, dann war es sicher kein unrealistischer Weitblick des damaligen Bundesausschusses, wenn man von 200-Stundenkursen gesprochen hat. Der Wunsch vieler Ausbilder, wie er sich aus der Praxis ergeben hat, ist, daß zunächst ein „Einstiegs-Ausbilderkurs“ vorgesehen wird. Daran müßten sich einige Jahre Ausbildungspraxis anschließen, um als vollwertiger Berufsausbilder anerkannt zu werden. Einige Jahre erfolgreiche Praxis in der Berufsausbildung sind nach unserem Verständnis nötig, um die Qualifikationen eines Berufsausbilders zu erwerben, wie sie in einer neuzeitlichen Ausbildungspraxis erforderlich sind und in dem von unserem Verband erstellten „Berufsbild des Berufsausbilders“ enthalten sind.

Der Ausbildergrundkurs ist für relativ junge Fachleute gedacht, die in das Metier der Berufsausbildung einsteigen wollen. Später sollte er durch spezielle Aufbau- und Weiterbildungskurse ergänzt werden, um eine laufende Anpassung zu gewähren. Selbstverständlich muß man aber auch an die Ausbilder denken, die ihren adäquaten Kurs bzw. -Prüfung bisheriger, um nicht zu sagen alter Prägung, abgelegt haben. Auch diesen Leuten muß Gelegenheit geboten werden, sich mit den neuesten Erkenntnissen, die sich besonders auch im pädagogischen Raum ergeben, fortzubilden und vertraut zu machen. Mit anderen Worten: Wir brauchen dringend eine geeignete Grundlage zur pädagogischen „Weiterbildung der Ausbilder“. Im rein berufsfachlichen Bereich, der durch die AEVO nicht angesprochen wird, finden bereits vielerorts zahlreiche Weiterbildungsmaßnahmen statt. Für pädagogische und berufsfachliche Weiterbildungsmaßnahmen, die nach dem Bausteinprinzip gegliedert sein könnten, erwarten wir dringend Empfehlungen, aus denen auch Aussagen abgeleitet werden können bezüglich der Freistellung von Ausbildern zum Besuch solcher Veranstaltungen und zur Klarstellung, daß die hierfür anfallenden Kosten nicht von den Ausbildern selbst zu tragen sind.

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, daß die Empfehlungen des Bundesinstituts in der Praxis im allgemeinen sehr ernstgenommen wurden. Da in dieser Fachinstitution Vertreter der Tarifpartner und der kulturhoheitlichen Länder an einem Tisch sitzen, erwarten die Berufsausbilder, daß ihre Belange — die der gesamten Berufsausbildung und somit letztlich der gesamten deutschen Wirtschaft zugute kommen — wieder fortschrittlich konzipiert werden, denn nur bei weitgehendem Konsens der hierfür Verantwortlichen können die Beschlüsse sinnvoll umgesetzt werden.