

Exemplarische, vertiefte Auseinandersetzungen mit einzelnen Rechtsquellen der Berufsbildung heißt aber auch, im Unterricht mit den Gesetzestexten zu arbeiten, um deren Diktion und Sprachmuster deutlich zu machen. Die Arbeit mit Rechtsquellen, d. h. das Ringen um deren Verständnis (= die Absicht des Gesetzgebers) führt aber auch über die Auseinandersetzung mit der Rechtsprechung (= die Gesetzeswirklichkeit) zu Einsichten in die Diskrepanz zwischen Gesetzesabsicht und der Wirklichkeit der Berufsausbildung in vielen Betrieben.

Thesen zu Umsetzungsschwierigkeiten des Konzeptes einer „Kritischen Rechtsdidaktik“

Ausgangsthese: Es ist kein Zufall, daß die eingangs analysierten Lehrbücher eine um ihre politische und kritische Dimension „gereinigte“ Rechtsdidaktik präsentieren. Darin zeigen sich die Verwertungsbedingungen menschlicher Arbeitskraft im Wirtschaftsbetrieb, unter denen (natürlich!) auch die Aufgabe der Berufsausbildung von Auszubildenden durch (angestellte) Ausbilder steht. Dementsprechend ist mit erheblichen Widerständen gegen das hier entwickelte didaktische Konzept zu rechnen:

- Von den Ausbildern selbst, die durch solch ein an den Berufsausbildungsinteressen der Auszubildenden orientiertes Bildungskonzept einerseits in Selbstverständnisprobleme geraten (können), andererseits sich aber auch im Wirtschaftsbetrieb als streitbarer Vertreter berufspädagogischer Interessen erkennbar machen müssen.
- Durch die Institutionen der „Ausbildung der Ausbilder“ und deren Repräsentanten, die insgesamt als bildungspolitisch an Betriebsinteressen orientiert eingestuft werden müssen und die von daher wenig bzw. keine Bereitschaft zeigen werden, ein Bildungskonzept zu übernehmen, das seinen legitimatorischen Ausgangspunkt in der Mündigwerdung der Auszubildenden sieht.
- Durch die in der „Ausbildung der Ausbilder“ tätigen Rechtsdozenten, die bildungspolitisch ebenfalls den Betriebsinteressen nahestehen (sonst wären sie auf Dauer als Dozenten in den Institutionen der „AdA“ nicht tragbar) und die darüber hinaus aufgrund ihrer eigenen juristischen Ausbildung Rechtsinhalte primär rechtssystematisch legitimieren und strukturieren.
- Durch die „Abnehmer“, die Wirtschaftsbetriebe, die an beruflicher Funktionalität und nicht an kritischer berufspädagogischer Reflexions- und Handlungsfähigkeit interessiert sind. Dieses didaktische Konzept soll indes bei den Ausbildern Fähigkeiten, Einstellungen und Handlungsbereitschaften fördern, die diese Dominanz ökonomisch-technischer Funktionalität in der Berufsausbildung kritisch angehen. Gelänge dieser Bildungsprozeß im Rahmen der berufspädagogischen Weiterbildung der Ausbilder, so würde zudem das Problem

aufreten, daß durch diese Weiterbildung ja nicht die Betriebe und die sie bewegenden Kräfte und Prinzipien verändert würden, sondern „lediglich“ die Bewußtseinsstrukturen einer Einzelperson oder einer kleinen Gruppe.

Nach alledem ist also allzu großer Optimismus hinsichtlich der Durchsetzbarkeit dieser Didaktikkonzeption für die pädagogische Weiterbildung der Ausbilder nicht angebracht. Da solche Schwierigkeiten und Umsetzungsprobleme jedoch einen Grundsachverhalt jeglicher innovatorischer pädagogischer Konzepte darstellen, sollte daraus nicht der Schluß gezogen werden, bei der „AdA“ alles beim alten zu belassen. Dieser Konzeption aufgeschlossene Dozenten werden auch unter schwierigen, d. h. pädagogisch restriktiven Bedingungen in ihren Veranstaltungen Akzente setzen können, die die „Ausbildung der Ausbilder“ ihres stark instrumentellen Charakters zumindest teilweise enthebt. Auch im Rechtsunterricht für Ausbilder können, wie aufgezeigt, dafür Ansatzpunkte gefunden werden. Allerdings erscheint es mir dann auch dringend notwendig, mit den Ausbildern zusammen mögliche Umsetzungsschwierigkeiten für pädagogische Handlungsstrategien im Wirtschaftsbetrieb eingehend zu bearbeiten. Nur so wird es möglich sein, daß die Ausbilder jenseits von Resignation oder Rebellion an einer Struktur der betrieblichen Berufsausbildung arbeiten, bei der die oftmals übliche Dominanz ausbildungsfremder Handlungsprinzipien abgebaut wird.

Anmerkungen

[1] Überarbeitete Fassung eines Thesenpapiers anlässlich einer Tagung des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 6. bis 8. Dezember 1982 in Berlin. Die Thesen basieren auf einem Untersuchungsbericht des Verfassers über die Modellseminare für Ausbilder, die vom Bayerischen Staatsministerium in den letzten 10 Jahren durchgeführt wurden. Der Bericht über die Seminare 13 und 14 ist beim Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Schellingstraße 155, 8000 München 40, FA Nr. F/81/13, gegen eine Schutzgebühr von DM 9,— erhältlich.

[2] Untersucht wurden alle jene Materialien zur Ausbildung der Ausbilder, die 1980 öffentlich zugänglich waren und einen Rechtsteil hatten (ca. 30 Titel). Da viele dieser verschiedenen Materialien jedoch nahezu identische Rechtsteile hatten, reduzierte sich das Buchmaterial auf insgesamt 10 Titel. Einige seien stellvertretend für die restlichen Titel genannt:

Bremhorst, A.: Arbeits- und berufspädagogische Grundlagen für Betriebsausbilder nach der AEVO, Ludwigshafen 1973.
Georg, W.: Einführung in die Grundlagen des Berufsbildungsrechts, Bielefeld. 2. verb. Aufl., 1974.
Löbner, W.: Der Weg zur Ausbilderprüfung. 3. erw. Auflage, Dortmund 1974.

Schreiber, R.: Lehrgang für das Hotel- und Gaststättengewerbe. Vorbereitung auf die Ausbilder-Eignungsprüfung, Teil 1–3, Konstanz, o.J.
Schmiel, M.: Berufs- und Arbeitspädagogik, Dortmund 1974.

[3] Däubler, W.: Das Arbeitsrecht. Von der Kinderarbeit zur Betriebsverfassung. Ein Leitfaden für Arbeitnehmer. 3. Auflage, Reinbeck 1979.

Ulrich Klein

Weiterentwicklung eines Modellversuchs durch die Praxis

Im Jahre 1977 wurde von der Siemens AG in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung ein Modellversuch zur pädagogischen Weiterbildung von gewerblichen Ausbildern durchgeführt [1]. Die Ergebnisse wurden seinerzeit umfassend dokumentiert. Der nachstehende Aufsatz beschreibt die Entwicklung der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für gewerbliche Ausbilder in quantitativer und konzeptioneller Hinsicht.

Damit soll zugleich belegt werden, daß Modellversuche als Initialzündung über den eigentlichen Erprobungsrahmen hinaus ihre Wirkung zeigen.

Die Aus- und Weiterbildung gewerblicher Ausbilder

Unternehmensübergreifende Bildungsmaßnahmen für gewerbliche Ausbilder werden bei Siemens seit 1954 durchgeführt. Da-

malige und heutige Ziele sind: Vorbereitung von Ausbildern auf ihre fachlichen und pädagogischen Aufgaben; ständige Weiterbildung der Ausbilder, um ihr Wissen und Können auf dem neuesten Stand zu halten.

In den Jahren 1971 bis 1983 wurden beispielsweise 6 vierwöchige, 47 zweiwöchige und 64 einwöchige Ausbilderseminare mit insgesamt 1970 Teilnehmern durchgeführt. 170 Führungskräfte der gewerblichen Berufsbildung nahmen an 11 weiteren einwöchigen Trainingslehrgängen teil.

Als Folge des 1977 durchgeföhrten Modell-Lehrganges wurden ferner 19 zweiwöchige Trainingslehrgänge „Planung und Durchführung von Unterweisung und Unterricht für gewerbliche Ausbilder (TUGA)“ sowie 5 einwöchige Informationslehrgänge für Führungskräfte der Ausbildungsstätten durchgeführt.

Darüber hinaus gibt es Lehrgangsangebote in den Standorten und in den Produktschulen der Unternehmensbereiche [2].

Weitere Lehrgänge werden von Ausbildern und Führungskräften bei externen Trägern wie bei Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Bildungswerken der Wirtschaft u. a. besucht.

Im Jahre 1983 erhalten 10718 junge Menschen bei der Siemens AG eine Ausbildung in gewerblichen Ausbildungsberufen. Wie die Abbildung 1 zeigt, ist die Struktur der Ausbildungsstätten jedoch keineswegs so einheitlich, wie man zunächst annehmen mag. Immerhin wird in 41 Ausbildungsberufen an 61 Fertigungs- bzw. Zweigniederlassungsstandorten ausgebildet. Deshalb kommt auch der zentralen Weiterbildung des Ausbildungspersonals eine große Bedeutung zu.

Abbildung 1: Daten zur gewerblichen Ausbildung der Siemens AG
Stand: Oktober 1982

Gesamtzahl gewerb. Lehrlinge (eigener Bedarf)	9560
Davon: In metallverarbeitenden Berufen	3180
In elektrotechnischen Berufen	6315
Sonstige gewerbliche Berufe	65
Ausbildung für andere Firmen/Institutionen	1160
Anzahl der gewerb. Ausbildungsberufe	41
Davon: Metallverarbeitende Berufe	21
Elektrotechnische Berufe	12
Sonstige gewerbliche Berufe	8
Anzahl der gewerblichen Ausbildungsstätten	61
Davon:	
bis 50 Lehrlinge	16
51 bis 250 Lehrlinge	34
251 bis 500 Lehrlinge	8
über 500 Lehrlinge	3
Kleinste Ausbildungsstätte	7 Lehrlinge
Größte Ausbildungsstätte	848 Lehrlinge
Hauptberufliche gewerbliche Ausbilder	681
Aufwendungen für die Gewerbliche Ausbildung im Geschäftsjahr 1981/82	180,3 Millionen DM

Die Teilnahme an unternehmensinternen Seminaren bietet unseres Erachtens erhebliche Vorteile:

In den vom Heimatstandort entfernten Seminarorten können sich die Teilnehmer voll auf die Seminarziele konzentrieren – ohne Störungen und Unterbrechungen durch betriebliche und familiäre Einflüsse. Dadurch können entweder die vorgegebenen Inhalte in kürzerer Zeit oder in der vorgesehenen Zeit mehr Inhalte vermittelt werden.

Die Teilnehmer haben die Möglichkeit, mit anderen Siemensausbildern verschieden großer und unterschiedlich strukturierter

Fertigungs- und Vertriebsstandorte in der Bundesrepublik Deutschland, Österreich und der Schweiz Erfahrungen auszutauschen.

Firmeninterne Seminare fördern nicht nur ein gemeinsames, über die Standorte hinausgehendes Verständnis für viele berufspädagogische und fachliche Fragen („gemeinsame Sprache“), sondern erleichtern es, durch bestimmte, aufbauende Lehrgänge im Unternehmen angestrebte Ziele und Standards zu erreichen. Die Trainer kennen aus eigener Erfahrung die Arbeitsbedingungen und Bedürfnisse der Ausbilder und stehen ihnen über das offizielle Programm hinaus für Gespräche zur Verfügung.

Nachteilig können sich gegebenenfalls die durch diese zentralen Weiterbildungsmaßnahmen bedingten höheren Kosten gegenüber dezentralen örtlichen Maßnahmen auswirken.

Weiterentwicklung eines Modellversuchs zur pädagogischen Weiterbildung von Ausbildern (TUGA)

Im Rahmen eines gemeinsamen Modellversuchs mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung wurde in den Jahren 1976/77 ein Lehrgang zur fachbezogenen pädagogischen Weiterbildung von Ausbildern entwickelt und erprobt, in dem pädagogische, psychologische und technisch-fachliche Themen verknüpft sind. Im didaktisch-methodischen Bereich stellen die Inhalte des Lehrganges eine Vertiefung des Sachgebietes 2 „Planung und Durchführung der Ausbildung“ der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) vom 20. April 1972 dar.

Für die Durchführung der Seminare gelten die Grundsätze:

- o Teilnehmerorientierung
Berücksichtigung situativer und adressatenabhängiger Bedingungen
- o Handlungsorientierung
Integration von pädagogischen Inhalten, psychologischen Inhalten, Kenntnissen und Fertigkeiten sowie ihre praxisorientierte Anwendung
- o Ergebnisorientierung
Erarbeitung einer in der Ausbildungspraxis verwendbaren fachdidaktischen Einheit (Lehrgangsbaustein) in Form von fertigkeits- oder kenntnisbezogenen Unterweisungsunterlagen.

Daraus ergeben sich vor allem mehrere Merkmale, die das Lehrgangskonzept von früheren Bildungsmaßnahmen für Ausbilder unterscheiden:

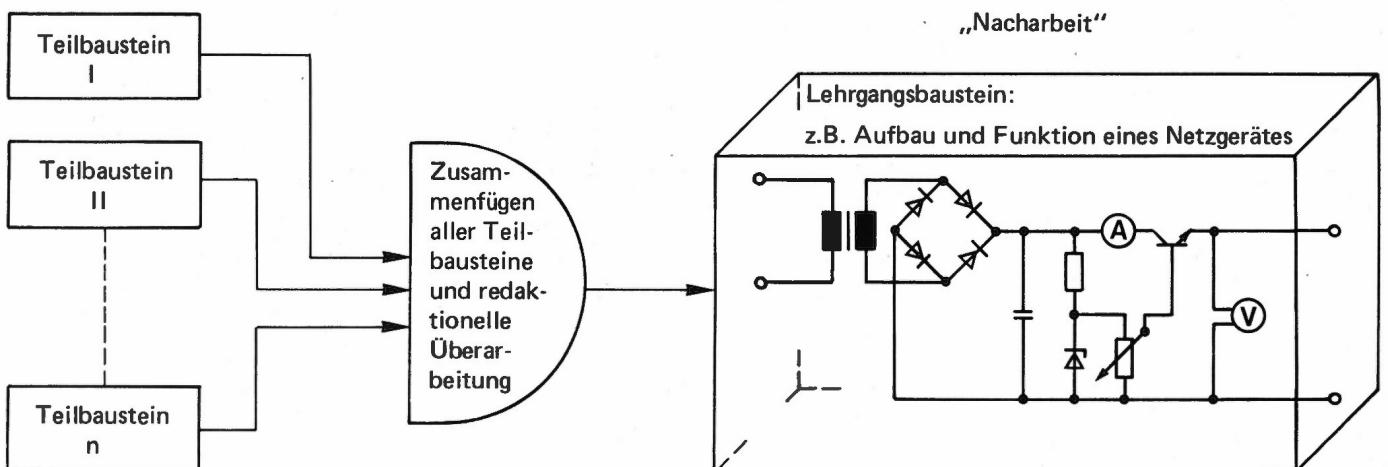
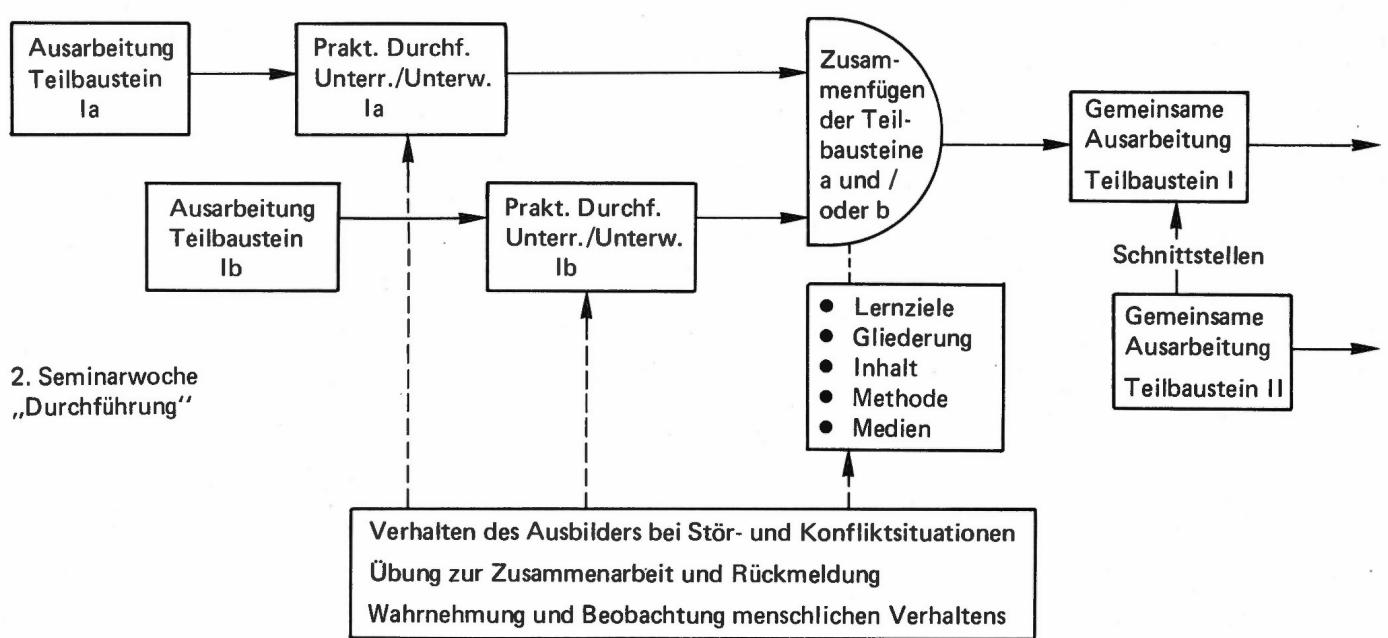
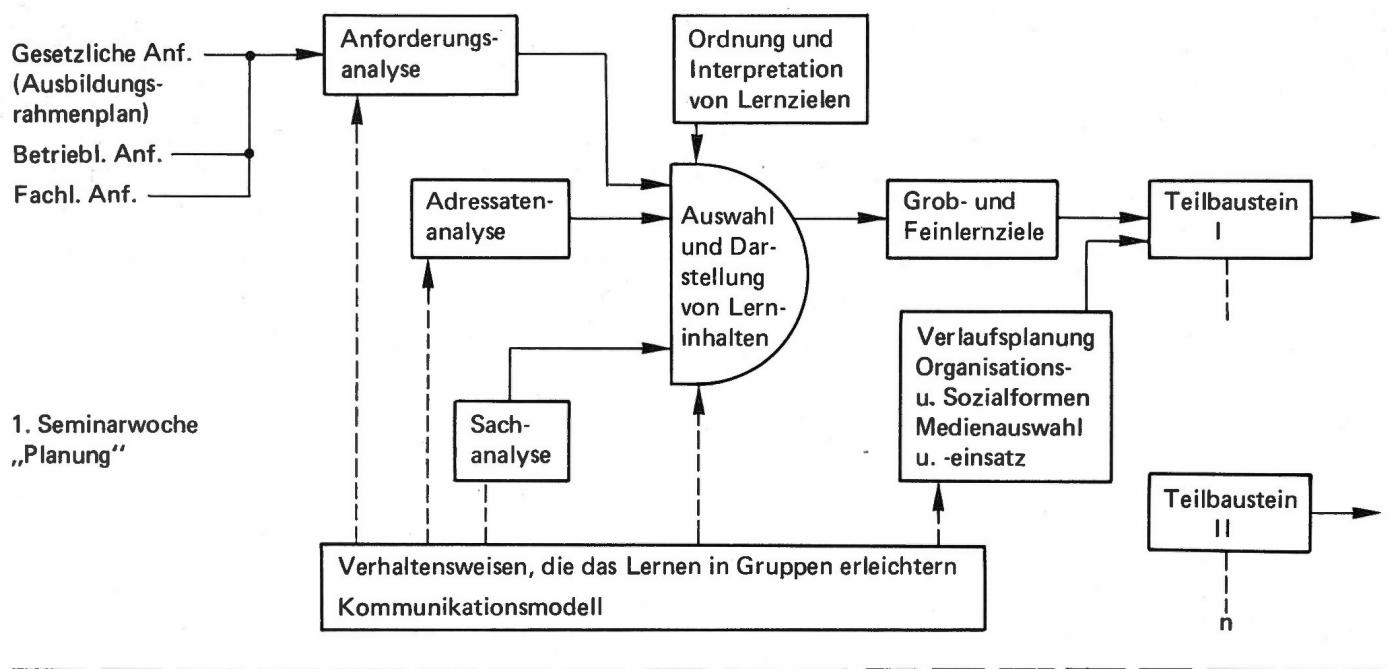
Didaktisches Zentrum des Lehrgangs sind zwei fachdidaktische Bausteine, und zwar der „Modellbaustein“ und der „Lehrgangsbaustein“.

Der Modellbaustein stellt ein typisches praktisches Beispiel aus dem jeweiligen Berufsfeld des Ausbilders dar. Für den metallgewerblichen Bereich ist es das Thema „Montieren von Aggregaten“, für den elektrotechnischen Bereich „Bestimmung von Widerstandswerten durch Strom- und Spannungsmessung“. Alle Themen, fachlichen Probleme usw. werden von den Referenten mit Bezug auf den Modellbaustein erläutert und relativiert.

„Lehren – Lernen – Trainieren – Erarbeiten von fachdidaktischen Ausbildungsunterlagen (Produzieren)“ bilden im Lehrgang eine Einheit. Die Teilnehmer erarbeiten am Beispiel des „Modellbausteins“ bis zum Lehrgangsende als materielles Ergebnis einen „Lehrgangsbaustein“ in Form schriftlicher Ausbildungsunterlagen. Hierfür werden wichtige, für die Ausbildung im Betrieb benötigte Themen in „Teilbausteinen“ geplant, schriftlich erarbeitet und mit allen Teilnehmern zu einem kompletten Lehrgangsbaustein abgestimmt.

Die fachdidaktische Ergebnisorientierung erfordert, daß jedem Lehrgang ein anderes elektro- oder metalltechnisches Fachthema zugeordnet wird. Davon erarbeitet jeder Teilnehmer einen Abschnitt. Diese Arbeitsteilung ermöglicht es, daß jeder Ausbilder

Abbildung 2: Strukturierter Ablauf von TUGA-Lehrgängen



seine, sich auf das betreffende Fachthema beziehende Unterweisungs- bzw. Unterrichtsausarbeitung mit den anderen fachkompetenten Teilnehmern diskutieren, koordinieren und in einer praktischen Unterweisung erproben kann.

Zur Optimierung der Lernbedingungen und zur Vertiefung des Verständnisses für eigene und fremde Verhaltensweisen wird im Lehrgang der Beziehungsebene die gleiche Bedeutung wie der Inhaltsebene beigemessen. Deshalb ist dieser Lehrgang so konzipiert, daß die Kooperation mit Kollegen im Lehrgang und während der betrieblichen Phase zwischen den beiden Lehrgangswochen ständig geübt wird.

Das Lehrgangsergebnis ist auch durch Nichtteilnehmer überprüfbar, da die schriftlichen Unterweisungs-/Unterrichtsausarbeitungen nach dem Zusammenfügen zum Lehrgangsbaustein allen Ausbildungsstandorten des Unternehmens zur Verfügung stehen [3].

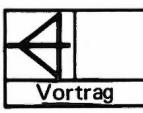
Bisher wurden im Rahmen der unternehmensinternen Weiterbildung von gewerblichen Ausbildern neunzehn Lehrgänge unter der Lehrgangsbezeichnung „Trainingslehrgang Planung und Durchführung von Unterweisung/Unterricht (TUGA)“ durchgeführt. Der strukturierte Ablauf ist aus Abbildung 2 zu entnehmen.

Die Ergebnisse aus den Lehrgängen haben bestätigt, daß die Grundkonzeption der Modellehrgänge richtig ist. Mit den gewonnenen Erfahrungen war es möglich, das Konzept insgesamt zu verfeinern und weiterzuentwickeln. Einige Änderungen werden nachfolgend vorgestellt.

Als schriftliche Vorbereitung für die Durchführung von Unterweisungen werden Arbeits- und Stoffgliederungen erstellt. Durch die besondere Struktur der Formblätter werden die Teilnehmer zu einer gründlichen Analyse und Gliederung der Lerninhalte angeregt. Damit verbunden ist die Frage, welche Methoden und methodischen Hilfsmittel (Lehr- und Lernmittel) sich zur Verwendung anbieten.

Allerdings beziehen sich diese Ausarbeitungen nur auf die beiden mittleren Stufen der Unterweisung „Darbieten und Erläutern durch den Ausbilder“ und „Nachvollziehen und Erarbeiten durch den Auszubildenden“. Eine schriftliche Vorbereitung auf die erste Stufe „Vorbereitung und Einführung“ und die vierte Stufe „Zusammenfassen und Vertiefen“ wird nicht erforderlich. Nachteilig wirkt sich aber aus, daß die gedankliche Durchdringung dieser beiden Stufen zu kurz kommt. Diesem Nachteil

Abbildung 3: Muster einer Verlaufsplanung für eine Unterweisung

Lernstufen Methodische Hinweise	Inhalte	Erläuterungen zur Methodik und zum Inhalt
<p>1. Stufe: Vorbereiten und Einführen</p> <p> Lehrgespräch  Frage</p> <p> Vortrag  Folien</p> <p>(Schrift schrittweise freilegen)</p> <p>Merkblatt 1 und Stecker an Lernenden ausgeben</p>	<p>Anschluß von elektrischen Maschinen mit beweglichen Leitungen über Steckverbindungen (z.B. für Säulenbohrmaschine)</p> <p>Welche Steckverbindungen finden in der Energietechnik Verwendung? (Schuko-, Cekon-, PERILEX-Verbindung)</p> <p>Thema und Grobziel nennen</p> <p>Anwendungsgebiete für CEE-Stecker u.a.</p> <p>Typenbezogene Daten</p> <p>Funktion der Steckverbindungen</p>	<p>Motivation, Interesse wecken</p> <p>Vorkenntnisse feststellen</p> <p>Abgrenzen des Themas</p> <p>Anwendungsbezug herstellen</p> <p>Arbeitsübergreifendes Wissen</p> <p>Überblick vermitteln</p> <p>Zum „Begreifen!“</p> <p>Sicherung des Gelernten</p>
<p>2. Stufe: Darbieten und Erläutern (durch den Ausbilder)</p> <p>Nach Arbeitsgliederung</p> <p>Lernabschnitte bezeichnen, Kernpunkte erarbeiten und begründen</p> <p>soweit möglich!</p> <p> Lehrgespräch</p>	<p>Anschließen und Überprüfen eines CEE-Steckers an eine PVC-Schlauchleitung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Werkzeug und Material prüfen 2. PVC-Schlauchleitung einführen 3. Adern anklammern 4. CEE-Stecker prüfen 	<p>Werkzeug und Material sollten vom Lehrling zu Beginn der Darbietung auf Funktion geprüft werden (Vorkenntnisse sind vorhanden!).</p>

wurde mit der Einführung der Verlaufsplanung nach Abbildung 3 begegnet, die den methodischen Ablauf aller vier Stufen beschreibt. Der bereits in der Arbeits- bzw. Stoffplanung ausführlich beschriebene Ablauf wird – wie in Abbildung 3 auszugsweise dargestellt – als Kurzform in die Verlaufsplanung übernommen.

Nach der ursprünglichen Konzeption sollten jeweils zwei Teilnehmer getrennt einen Teilbaustein gleichen Themas ausarbeiten und beide Beiträge später im Lehrgang zu einer gemeinsamen Fassung zusammenfügen. Dieses Verfahren hat sich nicht in allen Fällen bewährt. In Abhängigkeit von den Themen und ihrem Umfang ist es im Hinblick auf das Gesamtergebnis vorteilhafter, von Fall zu Fall zu entscheiden, ob das erwähnte Verfahren angewendet wird oder einige bzw. alle Teilnehmer von vornherein ihre Ausarbeitung in den gesamten Lehrgangsbaustein einfügen. Der Abstimmungsprozeß über die Schnittstellen zwischen den Teilbausteinen bleibt auch dabei erhalten.

Beim Lehrgang „Elektrotechnik für Metallberufe“ wurde erstmals und mit Erfolg das bisherige Prinzip aufgegeben, nur Teilnehmer eines Fachbereiches, also entweder Ausbilder aus dem Metall- oder dem Elektrobereich, zusammenzuführen. Gerade hierbei hat sich gezeigt, wie durch gemeinsames Arbeiten an einem Projekt das Verständnis für die Auffassungen und Schwierigkeiten von Kollegen aus anderen Fachbereichen geweckt und Vorurteile abgebaut werden können. Allerdings bedarf es einer sehr gründlichen Seminarvorbereitung durch die Referenten und einer ausführlichen Information der Ausbildungsstandorte über Ziele und Inhalte des Lehrganges, damit die richtigen Partner (Teilnehmer) zu einem Lehrgang zusammengeführt werden.

Zur Information der Ausbildungsleiter und anderer Führungskräfte in der gewerblichen Berufsbildung über Ziele und Inhalte der TUGA-Lehrgänge wurden mehrere einwöchige Informationslehrgänge (TUGA-Info) mit folgenden Schwerpunkten und Zielen durchgeführt.

Lehrgangsschwerpunkte bzw. Ziele:

- Information der Führungskräfte über Inhalte und Ablauf des TUGA durch aktive Beteiligung der Teilnehmer bei Schwerpunktthemen
- Kennenlernen der Seminarmethoden und des methodischen Gesamtkonzepts
- Vertiefen des Verständnisses für die Belastung der TUGA-Teilnehmer
- Förderung der Fähigkeit, die richtigen Teilnehmer für TUGA-Seminare auszuwählen, die Teilnehmer in den Zwischenphasen zu beraten und zu unterstützen,
- die Teilnahmeerkenntnisse im Heimatstandort zu nutzen

Auswirkung des TUGA-Modells auf die Seminare zur Ausbildung der Ausbilder

Nach den ersten Erfahrungen mit dem TUGA-Konzept stellte sich die Frage, ob nicht Ausbilder schon zu Beginn ihrer Ausbildungstätigkeit mit der im TUGA-Modell gefundenen methodischen Form der Unterweisungsvorbereitung und -durchführung vertraut gemacht werden müßten. Denn besonders in dieser Zeit fehlt es ihnen noch an Erfahrung für diesen ihrem wichtigsten Aufgabenbereich. Die Entscheidung führte dazu, die bisherigen drei Seminare, die der Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung dienten, zu einem methodisch und thematisch geschlossenen Gesamtlehrgang zusammenzufassen und dabei wesentliche in den TUGA-Seminaren bewährte Inhalte einzubinden. Bei diesem so weiterentwickelten Seminar „Einführung in die Arbeits- und Berufspädagogik für gewerbliche Ausbilder (SAGA)“ wird

allerdings von der Erarbeitung eines geschlossenen Lehrgangsbausteines wie in den TUGA-Lehrgängen abgesehen. Diese Lehrgänge sind wie folgt strukturiert:

S A G A – Teil 1

Seminar Einführung in die Arbeits- und Berufspädagogik für gewerbliche Ausbilder 2 Wochen

Zwischenphase 1

Vorbereitung von Unterweisungsübungen. 6–8 Wochen
Disposition, Arbeitsgliederung, usw.

S A G A – Teil 2

1 Woche

Zwischenphase 2

Vorbereitung auf die Abschlußprüfung 6–8 Wochen

S A G A – Teil 3

1 Woche

Abschluß:

Ausbildereignungsprüfung IHK

Lehrgangsschwerpunkte bzw. Ziele:

- Grundfragen der Berufsbildung
- Planung und Durchführung der Ausbildung
- Praktisches Training von Unterweisung
- Vertiefen des Verständnisses für eigene und fremde Verhaltensweisen
- Der Jugendliche in der Ausbildung
- Rechtsgrundlagen

Lehrgänge für besondere Teilnehmergruppen

Verglichen mit anderen Lehrkräften, Instruktoren und Referenten, stellt die Gruppe der Ausbilder eine relativ homogene Adressatengruppe dar. Bei rd. 700 gewerblichen Ausbildern in der Siemens AG ist daher die Entwicklung eines geschlossenen Konzepts für Aus- und Weiterbildungmaßnahmen weitgehend unproblematisch. Bildungsmaßnahmen für andere und kleinere Adressatengruppen erfordern dagegen ein flexibel zu handhabendes Planungssystem. Erwähnt seien nur unterschiedliche persönliche und fachliche Teilnehmererfahrungen und von Fall zu Fall andere Zielsetzungen, die die Planungen beeinflussen. Um schnell und zielorientiert auf besondere Anforderungen reagieren zu können, wurden diejenigen Bildungsmaßnahmen, die sich an Lehrende und Informierende im gewerblich-technischen Bereich wenden, analysiert, geordnet und in eine vorläufige Matrix (Abbildung 4, Seite 122) übertragen.

Dieses System hat sich erstmals bei der Vorbereitung auf die Schulung von Kundeninstruktoren eines Tochterunternehmens für Geräte und Anlagen der grafischen Industrie (Reproduktion, Tiefdruck, Satzdruck) bewährt. Trotz völlig anderer Bedingungen als bei der Schulung beruflicher Ausbilder konnten durch die Wahl geeigneter Matrixthemen die TUGA-Schwerpunkte angepaßt weitervermittelt werden. „Lehren – Lernen – Trainieren – Erstellung eines Instrukteur-Handbuches“ bildeten auch hier ein geschlossenes Seminarkonzept.

Weitere Projekte sind in Vorbereitung: Weiterbildung von ausländischen Dozenten, die nach Rückkehr in ihre Heimat Ausbilder ausbilden sollen; Ausbildung von ausländischen Facharbeitern zu Ausbildern.

Abbildung 4: Themenmatrix zur Aus- und Weiterbildung von Ausbildern, Instrukteuren usw.

Weiterbildung von Ausbildern, Trainern, Instrukteuren und Referenten des gewerblich-technischen Bereiches – Gesamtmatrix		
1 Planung und Durchführung der betrieblichen Ausbildung	2 Planung und Durchführung von Unterweisung und Unterricht	3 Psychologische Grundlagen
1.1 Bedarfsplanung (qualitativ/quantitativ) 1.2 Einstellung von Auszubildenden und Ausbildern 1.3 Organisation 1.4 Beurteilen und Bewerten 1.5 Weiterbildung von haupt- und nebenamtlichen Ausbildern 1.6 Zusammenarbeit mit inner- und außerbetrieblichen Stellen	2.1 Analyse der Lernbedingungen 2.2 Inhaltlich-methodische Planung 2.3 Organisations- und Sozialformen 2.4 Verfahren für die schriftliche Vorbereitung 2.5 Training von Unterweisung/Unterricht	3.1 Entwicklungspsychologie 3.2 Sozialpsychologie 3.3 Allgemeinpsychologie 3.4 Training von Kommunikation und Kooperation 3.5 Training von Gesprächsführung 3.6 Training von Verhalten in Konfliktsituationen
4 Allgemeine und gesellschafts-politische Fragen der Berufsbildung	5 Rechtsgrundlagen	6 Freie Themen
4.1 Systeme der beruflichen Bildung 4.2 Der Ausbilder in der beruflichen Bildung 4.3 Jugend in Betrieb und Gesellschaft	5.1 Berufsbildungsrecht 5.2 Arbeitsrecht 5.3 Betriebsverfassungsrecht 5.4 Arbeitssicherheit	– Vorbereitung von Referaten – Methoden zur Ordnung von Informationen

Zusammenfassung und Ausblick

Die Ergebnisse des gemeinsamen Modellversuches zwischen dem Bundesinstitut für Berufsbildung und der Siemens AG zur pädagogischen Weiterbildung von gewerblichen Ausbildern haben die in sie gesetzten Erwartungen erfüllt. Die in ihm und den Folgeseminaren gewonnenen Erfahrungen konnten zur Optimierung anderer Seminare genutzt werden.

Das Ziel, Ausbildern mit Hilfe eines methodischen Leitsystems das Einarbeiten in neue Sachgebiete zu erleichtern, bedarf noch einer Ergänzung: Ausbilder müssen sich künftig noch mehr als bisher der Aufgabe widmen, junge Menschen das Lernen zu lehren und zu größerer Selbstständigkeit aber auch Kooperationsfähigkeit zu führen. Deshalb wird es ein besonderes Anliegen in den nächsten Jahren sein, diese Aufgabe über entsprechende Bildungsmaßnahmen für Ausbilder und Methoden in der Ausbildung zu bewältigen.

Anmerkungen

[1] Vgl. hierzu: Kutt, K., u. a.: Pädagogische Weiterbildung von Ausbildern. Ein Modellversuch zur fachbezogenen Planung und Durchführung betrieblicher Lernprozesse.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Hannover: Schroedel 1979 (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 56)

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Weiterbildung der Ausbilder, Trainingslehrgang zur Planung und Durchführung von Unterweisung und Unterricht für gewerbliche Ausbilder (TUGA). Lehrgangsunterlagen, 1979 (Sonderveröffentlichung, Druck BIBB Berlin), ISBN 3-88555-095-4

[2] Beispiele für produktorientierte Lehrgangsangebote:

Dezentrale Lehrgänge

Technik – Methodik

z. B. : Mikroprozessor-Technik

Mikrocomputer-Technik

Programmieren numerischer Steuerungen

Allgemeine technische Lehrgänge

Elektrotechnik, z. B.:

- Meßtechnik
- Steuerungstechnik

Metall- und Kunststofftechnik, z. B.:

- Hydraulik
- Klebetechnik

Produktschulung, z. B.:

- Fernsprechnebenstellen
- Schnelldrucker
- Plattenspeicher

[3] Beispiele von Bausteinen, die in den Lehrgängen entwickelt wurden:

Metalltechnik

Ein- und Ausbau von Wälzlagern

Einbau einer „Sinus“-Lamellenkupplung

Messen und Prüfen zum Fügen mechanischer Bauteile (Zwischengetriebe)

Messen der Schnittkraft beim Zerspanen am Beispiel Langdrehen

Wärmebehandlung unlegierter Stähle

Montage und Prüfen einer Stichsäge

Schmiertechnik

Lösbare Verbindungen für Feinmechanik, Werkzeugbau, Maschinenbau und Betriebsschlosserei

ISO-Passungen

Elektrotechnik

Aufbau und Funktion eines Netzgerätes

Phasenanschnittsteuerung mit Diac und Triac

Aufbau und Funktion eines mehrstufigen Transistorverstärkers (Telefonverstärker)

Licht – Farbe – Beleuchtung

Wirkungsweise und Montage eines Gleichstrommotors (Reihenschlußmotor)

Der Operationsverstärker dargestellt am Invertierer, Addierer und Komparator

Schutzmaßnahmen in der Elektrotechnik. Ausgewählte Beispiele.

Aufbau und Funktion einer Digitaluhr in TTL-Bauweise

Elektrotechnik für Metallberufe