

Aktuelle Ziele und Maßnahmen der Qualifizierung des Ausbildungspersonals in der beruflichen Bildung

Willi Maslankowski

Die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung wird in Zukunft noch entscheidender — neben der Neuordnung der Inhalte und Anforderungen — von der fachlich-beruflichen und der arbeits- und berufspädagogischen Qualifizierung des Personals in der beruflichen Bildung abhängen. Besonders Klein- und Mittelbetriebe als das Hauptpotential des dualen Systems bedürfen der Unterstützung, wenn ein Gleichgewicht des Bildungssystems auch aus wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftspolitischen Gründen aufrechterhalten bleiben soll. Der Qualifizierung des Personals in der beruflichen Bildung mit gezielten Maßnahmen der Wirtschaft selbst und subsidiären Hilfen des Staates kommt deshalb eine wachsende Bedeutung zu.

Nachfolgend werden bisherige Maßnahmen kurz skizziert, bewertet und vorgeschlagen, wie sie ergänzt werden könnten. Mit der Reihenfolge ist eine Prioritätensetzung nicht beabsichtigt.



Willi Maslankowski, Dr. phil.
Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft;
Ausbildungsordnungen, Modellversuche und Berufsbildungsforschung, Personal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, internationale Berufsbildung.

Ordnungsmaßnahmen für Ausbilder

— Änderung der Inhalte von § 2 der Ausbilder-Eignungsverordnungen (AEVO's)

Gemäß § 2 der AEVO's sind für die berufs- und arbeitspädagogische Eignung Kenntnisse in folgenden Sachgebieten nachzuweisen:

- Grundfragen der Berufsbildung
- Planung und Durchführung der Ausbildung
- Der Jugendliche in der Ausbildung
- Rechtsgrundlagen

Vorliegende Modellversuchsergebnisse, insbesondere zur Projektmethode, zur Leittextmethode und zu den Schlüsselqualifikationen sowie veränderte Auszubildendenstruktur und mangelnder Praxisbezug werfen die Frage auf, ob neue Inhalte der AEVO's (einschließlich Teil IV der Meisterprüfungen) notwendig sind. Die mit höherem Schulabschluß in die Ausbildung eintretenden Jugendlichen, höheres Eingangsalter, mehr Mädchen in gewerblich-technischer Ausbildung, ausländische Jugendliche, die Vermittlung neuer Techniken sowie die Erwachsenenweiterbildung stellen die Ausbilder vor neue vor allem didaktisch-methodische Anforderungen. Die Inhalte der Ausbilder-Eignungsverordnungen sind seit ihrer Konzipierung bald 20 Jahre alt. Sie müßten im Hinblick auf die Entwicklung der Berufsbildung in dieser Zeit überarbeitet werden. Die verschiedenen Ausbilder-Eignungsverordnungen könnten dabei zu einer Verordnung zusammengefaßt werden, in der es einen für alle gemeinsamen Teil und spezielle Teile für einzelne Bereiche geben könnte.

— Rahmenstoffplan und Musterprüfungsordnung

Die Empfehlung für einen Rahmenstoffplan zur Ausbildung von Ausbildern vom 28./29. 3. 1972 und die Musterprüfungsordnung für die

Durchführung von Prüfungen zum Nachweis berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse vom 18. 1. 1973 sind auch heute noch wesentliche Bestandteile und Grundlage für den Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse. Bedingt durch die inzwischen stattgefundenen technische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Weiterentwicklung sind einerseits Anpassungen, insbesondere des Rahmenstoffplans, und andererseits darauf aufbauende Weiterentwicklungen der Berufs- und Arbeitspädagogik erforderlich.

— AEVO für freie Berufe

Diese letzte noch fehlende AEVO wurde bisher vor allem im Hinblick auf die angespannte Lage beim Ausbildungsplatzangebot zurückgestellt.

Die Ergebnisse eines Modellversuchs von 1977 mit dem Bund Deutscher Baumeister, Architekten und Ingenieure geben Hinweise für den Erlaß dieser Verordnung. Gegenwärtig wird geprüft, ob und wie eine Regelung für die freien Berufe erlassen werden kann.

Qualifizierungsmaßnahmen für Ausbilder

— Fördervorhaben

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft hat mit Erfolg hierzu bisher etwa 50 Vorhaben gefördert. Davon in jüngster Zeit folgende neueren Projekte:

- Erarbeitung von Lehrmaterialien und Ausbildungsmitteln zur Weiterbildung der Ausbilder (Deutsches Museum, München)
- Zusammenarbeit von Ausbildern und Berufsschullehrern im Metall- und Elektrobereich (Universität Dortmund)
- Vorbereitung ausländischer Kleinunternehmer auf die AEVO-Prüfung (Forschungsgruppe — Heppenheim)
- Weiterbildung von Ausbildern in der flexiblen Anwendung von Methoden zur Förderung berufs-

übergreifender Fähigkeiten/
PETRA (Siemens AG)

- Weiterbildung von Ausbildern des Handwerks im Bereich der Gestaltung (Zentralverband des Deutschen Handwerks, Bonn)

Weitere Vorhaben sind erforderlich. Das gilt besonders für die Umsetzung bereits vorhandener Ergebnisse, z. B. für die Vermittlung neuer Techniken durch teilweise Verfilmung der Projektergebnisse des Deutschen Museums (Darstellung der Technikentwicklung). Neue Schwerpunkte sind auch zu setzen für die betriebliche Weiterbildung vermittelnde Personal (Weiterbildner) und die Qualifizierung von nebenberuflich tätigen Ausbildern (mitwirkende Fachkräfte) insbesondere bei der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen.

— Seminarpakete

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat 1985 im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben die Aktivitäten auf dem Gebiet der Ausbilderweiterbildung fortgeführt, die bis dahin beim Ausbildungsförderungszentrum, Essen, unmittelbar aus Bundesmitteln gefördert wurden. Dabei handelt es sich um die Entwicklung von Weiterbildungsmaterialien (Seminarpakete), mit deren Hilfe die Träger der Ausbilderweiterbildung Seminarveranstaltungen planen und durchführen können. Auf diesem Wege werden den betrieblichen Ausbildern Innovationen in der Berufsbildung erschlossen und für ihre Arbeit unmittelbar handhabbar gemacht. Die Nachfrage nach den bisher fertiggestellten und den noch in der Entwicklung befindlichen Seminarpaketen zeigt, daß sowohl seitens der Ausbilder als auch seitens der Weiterbildungsträger ein erheblicher Bedarf an praktisch verwertbaren Informationen über Innovationen in der Berufsbildung besteht. Diese Maßnahme sollte kontinuierlich fortgeführt werden.

— Modellversuche

Die Modellversuche (BLK- und Wirtschafts-Modellversuche) haben sich bei der Förderung des

Personals in der beruflichen Bildung in mehrfacher Hinsicht sehr bewährt:

- Dem Personal kommt bei der Weiterentwicklung beruflicher Bildung eine Schlüsselrolle zu. Es handelt sich bei ihm um den bedeutsamsten Multiplikator für die Umsetzung von innovativ angelegten Modellversuchsergebnissen in den Alltag der Berufsbildungspraxis.
- Bisherige Maßnahmen bezogen sich sowohl auf die fachspezifische Weiterbildung, etwa im Rahmen der neuen Technologien, als auch auf didaktisch-methodische Aspekte der Vermittlungsprozesse. Besonders prägnant waren hierbei eine Weiterentwicklung aktivierender Ausbildungsmethoden, etwa durch das Stichwort „Leittextmethode“ repräsentiert.
- Zugleich ging es aber auch immer um die Erprobung pädagogischer Konzepte, die sich an den speziellen Bedürfnissen benachteiligter Personengruppen orientierten.
- Insgesamt rückte in diesem Zusammenhang die Beratungskompetenz des Personals stärker in den Mittelpunkt.

Mit zunehmender Bedeutung und Aktualisierung einer wirksamen arbeitsplatzorientierten Berufsbildung geraten Fragen der Qualifizierung im Umfeld der aus- und weiterbildenden Fachkräfte (nebenberufliche Ausbilder) am Arbeitsplatz in den Vordergrund.

Ein anderer Schwerpunkt liegt in der Weiterentwicklung der pädagogischen und fachlichen Kompetenz des Ausbildungspersonals in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten. Neue Einstellungen und Verhaltensweisen, die als generelle Leitlinien bei allen Neuordnungen berücksichtigt werden, müssen sich auch in den Vermittlungskonzepten überbetrieblicher Aus- und Weiterbildung widerspiegeln. Anträge für weitere, insbesondere Wirtschaftsmodellversuche, zu den noch offenen Fragen werden erwartet.

— Aktivitäten im BIBB-Unterausschuß 5

Der Unterausschuß 5 hat sich in den letzten Jahren im wesentlichen mit folgenden Themen befaßt:

- Qualifizierungsangebote für nebenberufliche Ausbilder
- Qualifizierung von Ausbildern für die Ausbildung ausländischer Jugendlicher
- Einsatz und Verwendung von Einstellungstests.

Bezüglich der Qualifizierungsangebote für nebenberufliche Ausbilder ist davon auszugehen, daß für eine Weiterentwicklung der beruflichen Bildung vor allem im Bereich der fachübergreifenden Qualifikationen und für die Ausbildung ausländischer Jugendlicher nebenberufliche Ausbilder qualifiziert werden müssen. Entsprechend den neuen Schwerpunktsetzungen könnte sich der Ausschuß in Zukunft vor allem mit folgenden beiden Themen befassen:

- Überarbeitung der Inhalte von §2 der AEVO's, einschließlich Rahmenstoffplan
- Förderung des Personals in der beruflichen Weiterbildung.

— BIBB-Forschungsvorhaben

Die bisher für die Adressatengruppe Ausbilder vorliegenden Forschungsergebnisse sind entweder branchenspezifisch oder zu wenig konkret, um allgemeine Aussagen über die Situation und Qualifikation der Ausbilder machen zu können. Für die Ermittlung von Strukturdaten zur Situation und Qualifikation der Ausbilder könnte ein Forschungsprojekt vorgesehen werden, mit dem künftige Maßnahmen im einzelnen näher begründet werden. Insbesondere hinsichtlich der substantiellen Ausprägungen ist eine Aktivität voranzustellen, die als eine Bilanzierung des Wissensstandes im Forschungsfeld „Ausbildungspersonal“ gelten kann. Dazu bedarf es einer Heranziehung bisheriger Ergebnisse und Methoden der einschlägigen Forschungsprojekte, Modellversuche und Fördermaßnahmen. Diese müssen gesichtet, aufgearbeitet, verglichen, systematisiert und hinsichtlich ihrer

praxis- und politikbezogenen Relevanz bewertet werden (vgl. dazu auch: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (ZBW), Heft 6, 1988, S. 525—532).

Qualifizierungsmaßnahmen für Mitglieder in Berufsbildungs- und Prüfungsausschüssen

Das duale System der beruflichen Bildung und dessen Weiterentwicklung haben als wesentliche Grundlage die Mitverantwortung der gesellschaftlichen Gruppen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Diese sind eingebunden in die Beratungs- und Entscheidungsgremien auf Bundes-, Landes-, Kammer- und einzelbetrieblicher Ebene. Sie bringen sowohl ihren Sachverstand als auch ihre berechtigten Interessen in die Entscheidungsfindung ein. Das gilt in besonderem Maße für die Berufsbildungs- und die Prüfungsausschüsse der zuständigen Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung, deren Mitglieder ehrenamtlich eine öffentliche Aufgabe wahrnehmen und sich infolge neuer methodisch-didaktischer Ansätze in der Berufsausbildung (z. B. neue Lernzielformulierungen in den Ausbildungsordnungen) bei der Durchführung der Prüfungen erheblich umstellen müssen.

Der notwendigen Vorbereitung für diese Tätigkeiten dienen auch die vom Bund geförderten Lehrgänge für Mitglieder dieser Ausschüsse. Einzelne Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer erhalten für die Durchführung solcher Lehrgänge Bundeszuwendungen. Da es sich bei diesen Ausschußmitgliedern um einen sehr großen Personenkreis handelt, von dem bislang erst ein kleiner Prozentanteil erfaßt werden konnte, kann das Ziel, möglichst viele Personen weiterzubilden, nur langfristig verfolgt werden.

Die bisherige Förderung des Bundesministers für Bildung und Wis-

senschaft war sehr wirksam. Sie sollte ausgebaut und qualitativ auf die neuen Schwerpunkte ausgerichtet werden.

Qualifizierungsmaßnahmen für Ausbildungsberater und Lehrlingswarte

Ausbildungsberater werden von den zuständigen Stellen gem. § 45 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. § 41 a der Handwerksordnung (HwO) bestellt, um die Durchführung der Berufsausbildung zu überwachen und sie durch Beratung der Auszubildenden und der Auszubildenden zu fördern.

Ausbildungsberater waren in der Vergangenheit mehrfach Zielgruppe für Forschung und Modellversuche. Gegenwärtig läuft ein Wirtschafts-Modellversuch („Pädagogische Beratung im Handwerk — Förderung von Lehrlingswarten und Ausbildungsberatern“) mit dem Ziel:

- Konzepte zur Qualifizierung von Lehrlingswarten und Ausbildungsberatern zu entwickeln und zu erproben, um die Qualität der Berufsausbildung im Handwerk zu verbessern
- Problemgruppen in die Berufsausbildung besser zu integrieren
- den Nachwuchs für das Handwerk angesichts rückläufiger Schülerzahlen zu sichern und
- insgesamt die Zusammenarbeit zwischen den an der Berufsausbildung beteiligten Personen zu verbessern.

Die Ergebnisse dieses Modellversuchs müssen zeigen, ob die Diskussion zur Verbesserung der Beratung und Überwachung durch Ausbildungsberater wieder aufgenommen werden soll, indem u. a. die Empfehlungen des Bundesausschusses für Berufsbildung aus den Jahren 1973 und 1976 überarbeitet und an neuere Entwicklungen angepaßt werden sollen.

Qualifizierungsmaßnahmen durch internationale Austausche

Folgende internationale Austausche werden vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft gefördert und von der Carl Duisberg Gesellschaft organisatorisch abgewickelt, an denen vor allem auch Ausbilder teilnehmen:

- Austausch von Fachkräften der beruflichen Bildung nach Richtlinien des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft
- EG-Studienbesuche für Berufsbildungsfachleute
- Einzelstipendien des Europarates.

Das erste Programm läuft sehr erfolgreich seit 1978. Bisher nahmen daran insgesamt gut 2 000 Fachkräfte — überwiegend Ausbilder aus der Berufsbildungspraxis, aber auch Wissenschaftler aus der Berufsbildungsforschung — teil. Über 30 Staaten, einschließlich der Deutschen Demokratischen Republik (DDR), sind an dem Austauschprogramm beteiligt. Das Schwergewicht liegt beim Austausch mit technologisch hoch entwickelten Staaten, wie den USA und Japan. Die Bewerberzahl für den Austausch mit diesen beiden Staaten liegt seit Jahren erheblich höher als die möglichen Teilnehmerplätze (max. 600 Bewerber bei 15 Teilnehmern!).

Bei entsprechender Erhöhung der Bundesmittel könnten jährlich mehr deutsche Fachkräfte am Austausch teilnehmen und vor allem in den für die deutsche Berufsausbildung technologisch interessanten Staaten wertvolle praktische Erfahrungen für die Ausbildungsarbeit vor Ort und die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems gewinnen. Zu dieser Steigerung des Austausches ist die Bundesregierung vom Deutschen Bundestag bereits am 27. 5. 1980 aufgefordert worden (vgl. Deutscher Bundestag, Bundestagsdrucksache 8/4124, Seite 4, Nr. 5).

Kongreß: „Personal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung“

Es gibt eine Vielzahl laufender, aber auch geplanter Aktivitäten zur Qualifizierung des Personals in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Ausbilder, Ausbildungsberater, Mitglieder in den Ausschüssen, Weiterbildner, mitwirkende Fachkräfte). Die Maßnahmen werden von den Betrieben, den Kammern, dem Bundesinstitut für Berufsbildung, den Hochschulen (in Form von Forschungsvorhaben), den Verbänden usw. durchgeführt oder initiiert.

Diese inhaltlich, in Zielsetzung und Adressatenkreis unterschiedlichen Maßnahmen, sollten in einer zweibis dreitägigen Fachtagung des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft und des Bundesinstituts für Berufsbildung in Arbeitsgruppen präsentiert und diskutiert werden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung könnte die organisatorische und inhaltliche Planung, Durchführung und Auswertung übernehmen. Die Ergebnisse der Veranstaltung sollten in einer Schriftenreihe des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft veröffentlicht werden.

Veränderte Anforderungen und Qualifikationen betrieblicher Ausbilder

Winfried Schulz

Der technische und organisatorische Wandel im Produktions-, Dienstleistungs- und Verwaltungsbereich, gesellschaftliche Entwicklungen sowie veränderte Bildungsziele veranlassen, auch über die Weiterentwicklung der Qualifikation betrieblicher Ausbilder nachzudenken, die für die Ausbildung angehender Fachkräfte Verantwortung im Betrieb tragen. Nicht allein die wachsenden Anforderungen im beruflichen, sondern auch im berufs- und arbeitspädagogischen Bereich werden betriebliche Ausbilder künftig stärker fordern als bisher. Ein genereller Überblick soll dies verdeutlichen.



Winfried Schulz
Berufspädagoge; wissenschaftlicher Direktor und
Bereichsleiter für den Bereich „Ausbildungspersonal“ im Bundesinstitut für Berufsbildung

Anforderungen durch Technikentwicklung

Die Technikentwicklung bis zur Jahrtausendwende wird vor allen Dingen durch die weitere Ausarbeitung neuer Produkte und Dienstleistungen, neuer Produktionsverfahren und insbesondere neuer Informations- und Kommunikationstechniken sowie die dadurch verursachten Veränderungen in der Arbeitsorganisation geprägt. Die Auswirkungen neuer Techniken auf Qualifikationsanforderungen, Arbeitsorganisation und Führungsverhalten lassen einen Trend erkennen, der der Arbeitzerlegung und spezialistischen Einseitigkeiten zunehmend der Integration und Verzahnung früher getrennter Aufgabenbereiche weicht. In der Produktion zeichnen sich modular aufgebaute Fertigungssysteme ab, im Dienstleistungs- und Verwaltungsbereich teilautomati-

sierte Zentren, die mit der Fertigung verknüpft werden; Teilaufgaben der Wartung und der Störungsdiagnose werden hierbei integriert. Vor allem dürfen kaufmännische und produktive Einsatzfelder im Betrieb nicht mehr als jeweils isoliert homogene Felder betrachtet werden. Der Trend der Vergangenheit, menschliche Arbeit immer weiter zu zergliedern, verlangsamt sich nicht nur, er kehrt sich in manchen Bereichen sogar um. Diese Entwicklungen führen zu veränderten Arbeitsaufgaben, die komplexer und abstrakter werden und damit sowohl zu neuen nebenfachlichen als auch zu überfachlichen Qualifikationen führen. Höhere und breitere Anforderungen werden damit an die Ausbildung künftiger Fachkräfte und damit auch an Ausbilder gestellt. An die Stelle von einfachen Routinearbeiten, körperlich schweren manuellen Arbeiten treten Fähigkeiten des Planens, Nachdenkens und Überwachens von Arbeitsabläufen. Damit verbunden sind größere Anforderungen an fachübergreifende Fähigkeiten (Schlüsselqualifikationen), wie z. B. abstraktes Denken, geistige Beweglichkeit, Verantwortungsbereitschaft, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit. In dem Maße, in dem sich der Lernende im Betrieb zum mitdenkenden und mitplanenden, selbstständig problemlösenden Mitarbeiter entwickelt, kann der Ausbilder nicht mehr in erster Linie autoritärer Aufgabenzuweiser und Kontrolleur sein, sondern Informationsvermittler, Diskussionspartner, Moderator und Konfliktlöser. Eine gelungene Ausbildungs- und Führungsleistung besteht nicht mehr in