

Kontinuierliche und kooperative Selbstqualifizierung (KOKOS) — ein erprobtes Weiterbildungskonzept

Autorenkollektiv

Ralf Selbach unter Mitarbeit von H. Blechschmidt, H. Ziegler (Volkswagen AG); J. Heier (Klöckner Stahl GmbH); F. Mütter (Technologie- und Berufsbildungszentrum Paderborn) sowie W. Gabriel, V. Rentsch, H.-J. Walter (Universität-Gesamthochschule Paderborn)

Mit der Neuordnung der Ausbildungsberufe ist die Förderung personaler Kompetenzen wichtiger geworden als bisher. Das Personal in der beruflichen Bildung muß für diese Herausforderung durch eine berufsbegleitende, arbeitsplatzorientierte Weiterbildung qualifiziert werden, die Elemente von Personal- und Organisationsentwicklung miteinander verbindet.

An fünf Beispielen wird beschrieben, wie der Paderborner Selbstqualifizierungs-Ansatz diese Aufgabe bei unterschiedlichen Rahmenbedingungen bewältigt.

Die Veränderung vieler Ausbildungsordnungen in den vergangenen fünf Jahren ist Ausdruck einer umfassenden Neuorientierung der Berufsbildung in Deutschland. Die neuen Ausbildungsrahmen- und Rahmenlehrpläne für 97 Prozent aller Auszubildenden haben einen organisatorischen, didaktischen und methodischen Reformprozeß in Gang gesetzt, der bis in die Grundlagen der Berufsausbildung umgestaltend wirkt.

Die pädagogische Konzeption des Lehrgangsunterrichts Anfang dieses Jahrhunderts hatte als Basis aus dem Produktionsprozeß ausgegliederte und in Ausbildungswerkstätten gesondert organisierte Qualifizierungsprozesse.¹ Mit der jetzigen Umgestaltung beruflicher Bildungsprozesse, rund 100 Jahre später, sollen die getrennten Lernorte verstärkt zusammengeführt und die didakti-

schen Konzepte mehr als bisher von Eigeninitiative der Lernenden geprägt sein. Von der Berufsausbildung werden zudem ausdrücklich bildende und persönlichkeitsentwickelnde Aufgaben erwartet.²

Diese Situation führte zur ersten Ausgangsüberlegung der im folgenden beschriebenen KOKOS-Konzeption: Eine Innovation beruflicher Bildungsprozesse muß im Kern auf eine Förderung der individuellen und sozialen Kompetenzen abzielen. Mit der Erweckung der Selbstentwicklungs-Kräfte jedes einzelnen befindet sich die Berufspädagogik im „Zentrum des Zyklons“³, im Angelpunkt tiefgreifender und langfristig wirkender Bewußtseins- und Verhaltensprozesse. Besonders durch die Befähigung jedes einzelnen zu Beginn seiner beruflichen Biographie, die eigenen Ziele und die Anforderungen der Umwelt bewußt zu erkennen, zu ergreifen und miteinander zu verbinden, können Selbständigkeit und soziale Verantwortung veranlagt werden. Eine Berufsausbildung in diesem Sinne gibt Hilfe zur Selbsthilfe und fördert die soziale Gemeinschaft.

Diese Ziele — so unsere zweite Ausgangshypothese — können nicht verwirklicht werden, ohne eine einfache Erkenntnis zu berücksichtigen: Jede Ausbildung hängt von der Lehrkompetenz des Ausbilders ab. Also muß die Reform der Berufsausbildung mit einer berufsbegleitenden Weiterbildung des Personals in der beruflichen Bildung (Ausbilder, Berufsschullehrer, Sozialpädagogen, Psychologen) gekoppelt sein.

Ziele des KOKOS-Konzeptes für das Personal in der beruflichen Bildung sind die Förderung von Selbständigkeit und Kooperation sowohl in der täglichen Ausbildungsarbeit als auch bei der Gestaltung sozialer Beziehungen: Also eine Förderung themenbezogener und prozessualer Fähigkeiten. Die entscheidenden Methoden zur Verwirklichung dieser Intentionen bestehen in

- der Bildung von stabilen Ausbildungsteams innerhalb der Ausbildungsabteilung (gruppenorientiertes Arbeiten und Lernen),
- der wöchentlich tagenden Ausbilderbesprechung = Teamkonferenz dieser Teams (rhythmische Zeitgestaltung),
- Seminaren, die sowohl die inhaltlichen/berufspädagogischen wie die methodischen/sozialen Gesichtspunkte bearbeiten (berufspädagogische Vertiefung und Teamentwicklung) und in
- der Weiterbildung der Teams im Rahmen ihrer wöchentlichen Zusammenkünfte über teameigene Multiplikatoren (Methoden- bzw. Lehr-/ Lernkompetenz).

Dieses Modell einer verzahnten Personal- und Organisationsentwicklung⁴ im Ausbildungsbereich wird bei Volkswagen für den Bereich der Großindustrie und bei der Klöckner Stahl GmbH (Hütte Bremen) für eine Ausbildungsabteilung mittlerer Größe jeweils seit 1989, im Technologie- und Berufsbildungszentrum (tbz) Paderborn für den Bereich der außerbetrieblichen Berufsausbildung seit 1987 erprobt.

Der Modellversuch zur kontinuierlichen (Selbst-)Qualifizierung von Ausbilder/-innen

Zeitgleich mit der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe hat die Volkswagen AG 1987 ein neues Qualifizierungskonzept für Auszubildende der gewerblich-technischen Berufsausbildung in allen sechs westdeutschen

Werken eingeführt. Aus der Erkenntnis, daß Veränderungen in der Berufsausbildung von den Ausbildern umgesetzt werden, führt die Volkswagen AG einen Modellversuch zur Ausbilderqualifizierung durch. Der vom BIBB geförderte Modellversuch bezieht sich auf zwölf Ausbildungsteams mit 96 Ausbildern, die Volkswagen AG hat in Abstimmung mit dem Betriebsrat jedoch alle 45 Ausbildungsteams (ca. 345 Ausbilder) einbezogen.

Die Innovation beruflicher Bildungsprozesse muß im Kern auf eine Förderung individueller und sozialer Kompetenzen abzielen

Die kontinuierliche und kooperative Qualifizierung und Selbstqualifizierung von Ausbildern gliedert sich in drei didaktische Felder: **Ausbildungspraxis, Teamkonferenzen und Seminare**. Die Konferenzen bestehen aus dem wöchentlichen Organisationsteil (didaktische Koordination) und aus dem 14täglichen hinzukommenden Weiterbildungsteil. Ziel aller Qualifizierungsmaßnahmen ist die Verbesserung der täglichen Ausbildungspraxis. Daran orientieren sich die wöchentlichen Teamkonferenzen in der Ausbildungswerkstatt und die Qualifizierung von Ausbildern und Ausbildungsteams in der Seminararbeit (Multiplikatoren-Seminare für berufspädagogische Themen und Ausbildungsteam-Seminare zur Berufspädagogik und Teamentwicklung). In allen drei Bereichen soll darüber hinaus durch die Entwicklung und Erprobung eines speziellen Konzeptes die Kreativität von Ausbildern und Auszubildenden gefördert werden.

Während der bisherigen Laufzeit des Modellversuchs wurden folgende Tendenzen deutlich⁵:

- Individuelle und soziale Kompetenzen können nur von Ausbildern (z. B. als Multi-

plikator) vermittelt werden, die auf diesem Gebiet selbst aktiv Lernende (z. B. im Seminar) sind.

- Der Modellversuch hat das vorwiegend technisch bestimmte Rollenverständnis der Ausbilder erweitert und zu einem Reflexionsprozeß in den Teams über die berufspädagogische Komponente ihrer Tätigkeit geführt.
- Viele Ausbilder erleben einen beruflichen, zum Teil auch persönlichen Umbruch bei dem Weg vom „Einzelausbilder“ zum Teammitglied. Sie durchleben dabei eine unterschiedlich lange Phase der Neuorientierung zum selbstbewußten und kooperationsfähigen Teammitglied. Dieser Prozeß betrifft einzelne und Teams gleichermaßen.
- Die damit verbundene Veränderung von Einstellungen und Verhalten fällt Ausbildern in kleineren Teams (bis maximal acht Personen) leichter.
- Ein Teil der Teams zeigt wachsende Bereitschaft, für die eigene Qualifizierung und für bisher nicht übernommene Aufgaben initiativ zu werden bzw. Verantwortung zu übernehmen.
- Die in den Seminaren eingeübten Lehr- und Lernmethoden werden in der Praxis zunehmend selbständig angewendet. Sie bereichern die Methodenkompetenz einzelner Ausbilder und der Teams.
- Die mit der Neuordnung der Berufe, dem VW-spezifischen Qualifizierungsprogramm für Auszubildende und dem Modellversuch eingeleiteten Veränderungen verlieren zunehmend den Charakter des Neuen und werden Bestandteil des Ausbildungsalltags.

Neben den beschriebenen positiven Tendenzen zeigt sich auch, daß der Transfer von berufspädagogischen Inhalten von den Seminaren in die Teams und in die Ausbildungspraxis noch verbessert werden kann. Es treten immer wieder Probleme bei der Teamentwicklung auf — eine Erfahrung, die überall bei der Umstellung auf gruppenorientierte Arbeitsorganisation gemacht wird. Um den Transfer von berufspädagogischen Themen zu verbessern und die Teamentwicklung zu

begleiten, entwickelte das „Projektteam Ausbilderqualifizierung“ (Mitarbeiter von Volkswagen und ein wissenschaftlicher Mitarbeiter) sogenannte Vor-Ort-Maßnahmen (z. B.: Vorgespräche für Team-Seminare, Nachbereitung der Seminartätigkeit, Einzel- und Teamberatung). Die damit bisher gemachten Erfahrungen waren überwiegend so positiv, daß im weiteren Verlauf des Modellversuchs die Arbeit auf diesem Gebiet intensiviert wird.

Abstimmung zwischen Ausbildungswerkstatt und Lernort Betrieb

Dieser Modellversuch der Klöckner Stahl GmbH Bremen wird in einem integrierten Hüttenwerk mit ca. 220 gewerblich-technischen Auszubildenden, von je 15 Ausbildern der Ausbildungswerkstatt sowie der betrieblichen Ausbildung durchgeführt. Vier Teams (zwei Elektro- und zwei Metallberufsgruppen) führen wöchentlich zweistündige Teamkonferenzen durch, die in einen Planungs-/Organisationsteil und einen Weiterbildungsteil aufgeteilt sind.

Die Teamkonferenzen haben sich als zentraler Baustein einer kontinuierlichen und kooperativen Selbstqualifizierung erwiesen. Je ein Team-Mitglied nimmt (nach rotierender Verfahrensweise) an drei **Multiplikatoren-Seminaren** pro Jahr mit berufspädagogischen und praxisnahen Themen teil. Ein drittes wichtiges Element des Modellversuchs sind einwöchige, jährlich stattfindende Team-Seminare, die die Zusammenarbeit der Teams fördern.

Im bisherigen Verlauf des Modellversuchs⁶ hat sich die Bedeutung ganzheitlicher und praxisnaher Ausbildungssituationen für die Ausbildung von qualifizierten, selbständigen und kompetenten Facharbeitern herausgestellt. Daraus folgte eine Neugewichtung des

Lernortes Betrieb, dessen Koordination mit der Ausbildungswerkstatt von Beginn an ein Schwerpunkt des Modellversuchs gewesen ist.

In der Vergangenheit wurde die Vermittlung der im Ausbildungsrahmenplan geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten fast ausschließlich in der Ausbildungswerkstatt vorgenommen. Die betrieblichen Lernphasen hatten höchstens den Charakter von Vertiefungsphasen. Aber auch dies setzte eine Kooperation der beiden Ausbildergruppen voraus, damit die betrieblichen Ausbilder überhaupt wußten, welche in der Ausbildungswerkstatt vermittelten Fähigkeiten zu vertiefen waren. Da diese Kooperation nicht institutionalisiert war und auch nur selten erfolgte, orientierte sich die betriebliche Ausbildung fast ausschließlich an den Arbeiten, die zufällig im betrieblichen Lernort entstanden.

Eine systematische Vertiefung von Fähigkeiten durch die betrieblichen Ausbilder erwies sich erst durch eine regelmäßige koordinierende Instanz als möglich: Diese ist die Teamkonferenz, in der beide Ausbildergruppen regelmäßig wöchentlich zusammenkommen und auf der die notwendigen inhaltlichen und organisatorischen Planungen und Absprachen durchgeführt werden können. Durch eine stärkere Gewichtung der betrieblichen Ausbildung⁷ wird es auch möglich, daß diese selbst einen Teil der im Ausbildungsrahmenplan geforderten fachlichen Fähigkeiten veranlagt. Dafür besitzt der Lernort Betrieb teilweise bessere Voraussetzungen als die Ausbildungswerkstatt: Instandsetzung von technischen Aggregaten (Demontage, Kontrolle, Wechseln von Lagern, Dichtungen, Normteilen etc.) kann im Vor-Ort-Betrieb zusätzlich mit Einbau in die Produktionslinie verbunden werden. Damit wird beim Auszubildenden auch das Verständnis für größere Zusammenhänge gefördert.

Am Lernort Betrieb kann die Sozialkompetenz durch die Kooperation mit Kollegen,

auch anderer Berufsgruppen, bei der Instandsetzung vertieft werden. Ebenso kann sich innovative Kompetenz bei der Suche nach kreativen Problemlösungen für immer komplexer werdende technische Anlagen entwickeln. Die Motivation der Auszubildenden, diese Fähigkeiten zu entwickeln, ist in betrieblichen Bewährungssituationen größer als in Lernsituationen, wo diese Probleme nur simuliert bzw. theoretisch behandelt werden können. Um diese Ziele zu erreichen, müssen betriebliche Ausbilder weitgehend von ihren zusätzlichen Facharbeiter-Aufgaben entbunden werden, ohne die Bindung zu ihrem Fachbetrieb zu verlieren.

Es hat sich im bisherigen Verlauf des Modellversuchs gezeigt, daß betriebliche Ausbilder, besonders neu benannte, hohes Interesse und Motivation zu methodisch-didaktischer Weiterbildung mitbringen. Sie ist oft höher als bei langjährigen Ausbildern der Ausbildungswerkstatt, deren Ausbildungspraxis meist aus erprobten, ritualisierten und scheinbar erfolgreichen Methoden besteht. So waren betriebliche Ausbilder weniger skeptisch gegenüber aktivierenden, lernorientierten Methoden oder gegenüber Motivation durch Methodenwechsel als einige Ausbilder der Ausbildungswerkstatt, bei denen ausbilderzentrierte Methoden nach wie vor sehr hoch im Kurs stehen.

Selbstqualifizierende Konferenzarbeit in einem außerbetrieblichen Bildungszentrum

Ein dritter, im handwerklichen Bereich laufender Modellversuch wird seit 1988 mit einer Laufzeit von drei Jahren beim tbz in Paderborn durchgeführt. Eine Verlängerung ist beantragt. Teamorganisation und kooperative Weiterbildung haben eine überraschend hohe Akzeptanz bei den ca. 50 Betroffenen (Ausbilder, Lehrer, Sozialpädagogen) wäh-

rend der Umsetzung des Modellversuchs erfahren.⁸ Dies drückt sich in zunehmender Verselbständigung der Ausbildung, Befähigung zur Gruppenarbeit, Erhöhung der berufspädagogischen Qualifikation und in Methodenkompetenz insbesondere bei der Umsetzung der Neuordnung aus.

Um die Neuorientierung in der handwerklichen Ausbildung zu verwirklichen, sollen die Auszubildenden sowie zusätzliche pädagogische Fachkräfte dazu befähigt werden,

- ihre eigene Ausbildungstätigkeit selbständig zu planen, auszuführen und zu kontrollieren,
- den fruchtbaren Wechselbezug von selbständigem und kooperativem Handeln vorzuleben,
- ihre pädagogische Wahrnehmungs- und Urteilsfähigkeit zu schulen und
- selbständig Innovationen auf berufspädagogischem und fachlichem Gebiet sicherzustellen.

Die Umsetzung dieser Intentionen erfolgt durch Konferenzen, Seminare und Methoden zur Vermittlung einer fachlich-pädagogischen Kompetenz. Die Konferenzen sind sowohl der Ort (zeitlich, lokal) als auch das Instrument, um personale, soziale und fachliche

Kompetenz auszubilden. Die gewünschte Verzahnung von Arbeiten und Lernen in Verbindung mit Selbstverwaltung und Weiterbildung soll dabei durch praxisrelevante Beispiele/ Aufgaben/Themen erreicht werden. Zu Beginn des Modellversuchs wurden Teams gebildet, die in bezug auf ihre Ausbildungsarbeit relativ autonom sind und in wöchentlich stattfindenden, zweistündigen Konferenzen berufspädagogische, fachliche und organisatorische Angelegenheiten in eigener Verantwortung regeln. Diese Zusammenkünfte sollen ein Instrument kooperativer und kontinuierlicher didaktischer Koordination und ein entscheidender Ort kontinuierlicher Selbstqualifizierung sein. Die Abbildung 1 zeigt wie der Aufbau der Konferenz strukturiert ist.

Die ein- oder zweimal jährlich stattfindenden Tagesseminare für die gesamte Konferenzgruppe erfüllen folgende Aufgaben:

- Reflexion der letztjährigen Konferenzarbeit und Planung des folgenden Jahres
- Besprechung von Langzeitperspektiven
- Entwicklung eines gemeinsamen Bewußtseins bezüglich angestrebter Konferenzziele und -aufgaben
- Intensivbearbeitung ausgewählter, thematischer Schwerpunkte

- ggf. Konfliktdiagnose und Konfliktlösung sozialer Probleme innerhalb der Konferenzgruppe.

Einmal jährlich finden **Tages- oder Wochenendseminare** für **Konferenzleiter** statt. Diese sind in ihrer Funktion als Leiter der zehn Fachbereiche verantwortlich für Personalplanungsfragen, übergeordnete Finanzierungsfragen und die Kommunikation zwischen den Konferenzen und der Geschäftsführung. Diese Seminare dienen der Bearbeitung folgender Schwerpunkte:

- Erfahrungsaustausch zu den jeweiligen Konferenzen
- Bearbeitung von Personalführungsthemen wie Zeitmanagement, Präsentationstechniken, Konfliktdiagnose und -behandlung, Konferenzentwicklung, Wahrnehmungstraining.

Auf Grund der bisherigen Erfahrungen im Modellversuch hat sich ein vierstufiger Entwicklungsprozeß bei der Realisierung des Selbstqualifizierungsprogramms herausgebildet, dessen Phasen in Abbildung 2 dargestellt sind.

1. Phase: Befragung der Konferenzteilnehmer zur Vorbereitung der Themen und Durchführung der Weiterbildungskonferenz durch die modellversuchsbetreuende Organisationsgruppe.
2. Phase: Selbstbestimmung der Themen durch die Konferenz und Mitgestaltung der Themen durch die Teilnehmer.
3. Phase: Planung und Durchführung der Weiterbildungskonferenz durch die Teilnehmer.
4. Phase: Kontrolle der Konferenz durch die Teilnehmer und Optimierung derselben.

Dieser Entwicklungsprozeß veranschaulicht, daß in einem kontinuierlichen Prozeß der Verselbständigung die Ideen von Selbstqualifizierung und Selbstorganisation praktikabel realisiert werden können. Es hat sich gezeigt, daß sich eine auf Selbststeuerung beruhende Weiterbildung der Konferenzgruppen förderlich auswirkt auf

Abbildung 1: Inhalte und Aufbau der Konferenzen

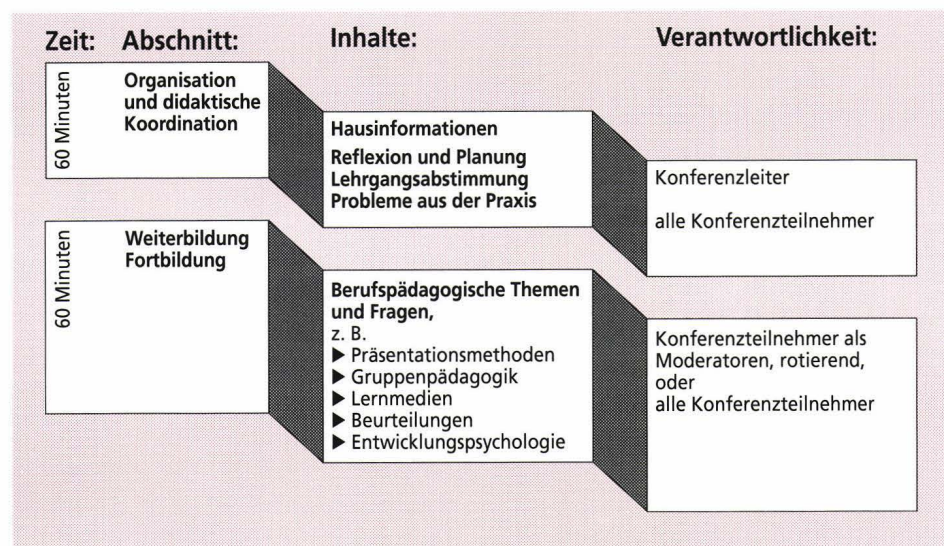
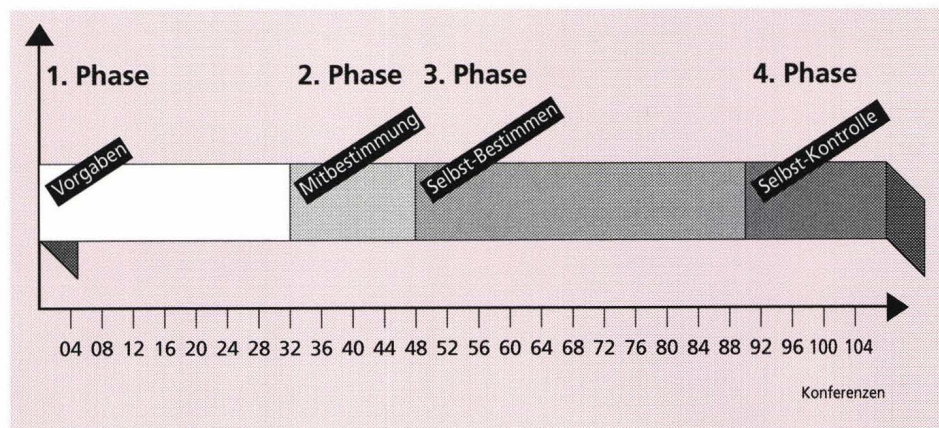


Abbildung 2: Entwicklungsphasen beim Realisieren des Selbstqualifizierungsprogramms



- eine stärkere Verbundenheit mit den Zielen der Institution durch gemeinsame Problemlösung,
- Flexibilität innerhalb der Organisationsstruktur,
- effizientere Kommunikationsstrukturen,
- verbesserte Teamfähigkeit durch Vorbereitung, Durchführung und Bearbeitung der Fort- und Weiterbildungsthemen in Kleingruppen.

Erfahrungen in Berufsbildungszentren besonderer pädagogischer Prägung

Ein von der Neuordnung der Berufe und den Anforderungen des Arbeitsmarktes besonders betroffener Bereich ist die berufliche Rehabilitation behinderter Jugendlicher und Erwachsener. Hier gilt es, Konzepte und Modelle zu entwickeln, die die Neuorientierung der beruflichen Bildung unter rehabilitationspädagogischen Gesichtspunkten und einrichtungsspezifischen Möglichkeiten und Grenzen umsetzt. Die hier tätigen Berufspädagogen (Ausbilder, Sozialpädagogen/-arbeiter, Psychologen, Lehrer) stehen vor komplexen Aufgaben, für deren Bewältigung ein erheblicher Bedarf an pädagogischer Weiterqualifizierung besteht.

Im Rahmen von Übertragungsaktivitäten des KOKOS-Konzeptes haben in den vergangenen drei Jahren Einführungsseminare in verschiedenen Einrichtungen stattgefunden, z. B. in den Berufsbildungswerken Josefsheim (Bigge) und Nordhessen (Arolsen) sowie dem SOS-Berufsausbildungszentrum Detmold. Diese und weitere Institutionen haben das Konzept aufgegriffen und mit Hilfe der Universität-GH Paderborn, Arbeits- und Forschungsbereich Berufspädagogik (Prof. Dr. Peter Schneider), auf ihre Belange hin modifiziert.

Als wichtigste Aufgabe hat sich herausgestellt, den beteiligten Bereichen eines Berufsbildungswerks (Ausbildung, Berufsschule, Internat, Fachdienste) sowie ihren jeweiligen Vertretern in den Teams zu einer kooperativen Zusammenarbeit zu verhelfen, um in pädagogisch optimaler Weise den Rehabilitanden helfen zu können. Dabei kommt den Prozessen der Teambildung bei der Konzept-einführung eine besondere Bedeutung zu. Es hat sich gezeigt, daß die Entwicklung geeigneter Kooperationsformen zwischen der Einrichtung und externen Beratern wichtig ist.

Inzwischen haben die genannten Institutionen einen Kooperationsverbund gebildet, um gemeinsam auf Basis von Teamarbeit, Seminaren und Multiplikatoren-Weiterbildung re-

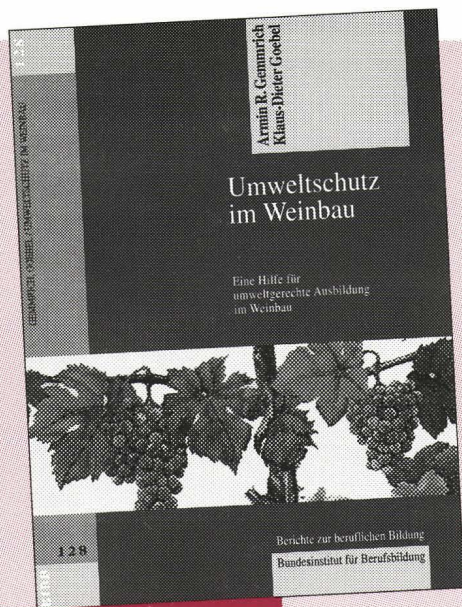
habilitationspädagogische Weiterbildungs-Bausteine zu entwickeln und zu erproben. Als weitere Perspektive zeichnet sich ein Weiterbildungsverbund mit einrichtungs-übergreifenden Multiplikatoren ab, um nach der Idee der Selbstqualifizierung den spezifischen Weiterbildungsbedarf untereinander kooperativ abzudecken.

Einsatz des KOKOS-Konzeptes in den neuen Bundesländern

Beim Modernisierungs- und Reformprozeß des Berufsbildungssystems in den neuen Bundesländern ist die Qualifizierung des Ausbildungspersonals in der beruflichen Bildung von zentraler Bedeutung. Betriebliche Ausbilder können nach der geltenden Rechtslage ihre Tätigkeit weiter ausüben, sofern sie sich bewährt haben (also auch ohne eine Ausbilder-Eignungsprüfung). Wichtig ist aber für die in der Berufsausbildung Tätigen, daß sie so rasch wie möglich ihre Qualifikationen um die nach den neuen Ausbildungsordnungen notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse erweitern. Einmalige oder gelegentlich sich wiederholende Lehrgänge reichen dafür nicht aus.

Hier bot sich das KOKOS-Konzept einer kontinuierlichen Selbstqualifizierung von Ausbildern und Lehrern an, das in den vorab beschriebenen Modellversuchen in Industrie und Handwerk der alten Bundesländer erprobt wird. Die dort gesammelten Erfahrungen werden umgehend für Qualifizierungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern genutzt; zugleich wird dadurch die Transferorientierung der Modellversuche noch während ihrer Laufzeit verstärkt herausgefordert.

Eine Reihe von ausbildenden Betrieben (Reichsbahnausbesserungswerk Chemnitz, Heckert Chemnitz, Edelmetallwerk Freital, Flugzeugwerft Dresden, Stahlwerk Hennigsdorf u. a.) haben das Konzept spezifisch für sich weiterentwickelt, indem dreitägige Ein-



Armin R. Gemmrich, Klaus-Dieter Goebel

UMWELTSCHUTZ IM WEINBAU

EINE HILFE FÜR UMWELTGERECHTE
AUSBILDUNG IM WEINBAU

BERICHTE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG, HEFT 128
Berlin, 1991, 80 Seiten, 15,00 DM;
ISBN: 3-88555-435-6

Die Anforderungen an die Qualifikation der Winzer sind in den letzten Jahren stetig gestiegen. Neben den Bereichen Technik und Marketing erfordert der Umweltschutz ein hohes Maß an Kenntnissen und Fertigkeiten. Die Broschüre ist als eine Hilfestellung gedacht für alle, die in der Ausbildung, Weiterbildung und Beratung in der Weinwirtschaft tätig sind. Sie soll Hinweise und Ratschläge für eine Verbesserung der Ausbildung im Bereich des Arbeits- und Umweltschutzes in der Weinwirtschaft geben. Sie ist auch geeignet für die Fortbildung, insbesondere für die Fortbildung der Ausbilder.

Sie erhalten diese Veröffentlichungen beim
Bundesinstitut für Berufsbildung - K3/Vertrieb
Fehrbelliner Platz 3
1000 Berlin 31
Telefon: 86 83-5 20/5 16
Telefax: 86 83-4 55

führungsseminare unter Einbeziehung aller dort in der Berufsausbildung Tätigen durchgeführt wurden. Darin werden neben neuen berufspädagogischen Inhalten die für die betrieblich-organisatorische Umsetzung wichtigen Elemente einer Selbstqualifizierung (Konferenzmethodik und Teamstruktur) vorgestellt. Die Teilnehmer zeichnen sich durch Lernbereitschaft, Neugier, Offenheit und ein hohes Maß an Motivation aus. Da es die methodischen Elemente des Seminars erlauben, an eigene Erfahrungen und eigenes Vorwissen anzuknüpfen, lassen sich diese persönlichen Voraussetzungen gut nutzen.

Es besteht eine hohe Verlässlichkeit bei der Seminarteilnahme und die Bereitschaft, für Selbstqualifizierungsmaßnahmen im eigenen Betrieb initiativ zu werden. Insofern die Trainer und Berater weniger Defizite, sondern eher die bereits vorhandene Kompetenz der Seminarteilnehmer betonen, treten Berührungängste beim Sich-Einlassen auf neue Themen weniger auf. Die Teilnehmer hatten im früheren sozialistischen Berufsbildungssystem ein Lernen erfahren, das auf Frontalunterricht ohne personalen Bezug basierte. Dies entsprach dem zentralistischen Führungsprinzip. Das damals ebenfalls hochstilisierte Prinzip der Kollektivität blieb plakativ. Für die Weiterbildungsteilnehmer der neuen Bundesländer erweist sich nun das KOKOS-Modell als ein praxisorientierter Ansatz, der die Idee der Team- bzw. Gruppenorientierung mit dem der Selbständigkeit des einzelnen verbindet und damit z. T. positiv besetzte soziale Gestaltungsideen des alten Systems („kollektiv“) aufgreift — freilich mit anderer Absicht und Methodik.

Die vorbereitenden Maßnahmen für die Implementierung einer Selbstqualifizierungsstrategie in Betrieben/Einrichtungen werden auf den Einführungsseminaren abgesprochen. Die weitere Organisationsentwicklung besteht sodann in der Einrichtung von stabilen Bezugsgruppen Auszubildende — Ausbilder („Lernfelder“) und von wöchentli-

chen Ausbilderkonferenzen in den einzelnen Einrichtungen. Die Schulung von Moderatoren/Multiplikatoren in einer zweiten Weiterbildungs-Phase schließt sich ab 1992 an.

Anmerkungen:

¹ Vgl. von Behr, M.: Die Entstehung der industriellen Lehrwerkstatt. Frankfurt/New York, 1981

Vgl. Wiemann, G.: Der „Grundlehrgang Metall“ als systemstiftendes didaktisches Modell einer industrieorientierten Berufsausbildung — eine berufspädagogische Bewertung. In: Arnold, R.; Lipsmeier, A. (Hrsg.): Betriebspädagogik in nationaler und internationaler Perspektive. Baden-Baden 1989

² Vgl. die Diskussion um Schlüsselqualifikationen. In: Bunk, G. P. et al.: Schlüsselqualifikationen — Intention, Modifikation und Realisation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Vgl. Bolte, K. M. et al.: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Stuttgart 1991

Vgl. Degen, U. et al.: Qualitätsverbesserungen in der betrieblichen Ausbildungsgestaltung. Fragen und Antworten. Berlin/Bonn (BIBB) 1991

Vgl. Laur-Ernst, U. et al.: Neue Fabrikstrukturen, veränderte Qualifikationen. Berlin/Bonn (BIBB) 1990

³ Lilly, J.-C.: Das Zentrum des Zyklons. Frankfurt/M. 1988

⁴ Vgl. Meyer-Dohm, P.; Schneider, P.: Berufliche Bildung im lernenden Unternehmen. Stuttgart/Dresden 1991

Vgl. Selbach, R.; Schnepf-Selbach, G.: Stufenkonzept zur Beurteilung und Förderung in der betrieblichen Berufsausbildung — Neue Anforderungen an Ausbilder und deren Weiterbildung. In: Selbach, R.; Pullig, K.-K. (Hrsg.): Handbuch Mitarbeiterbeurteilung. Wiesbaden 1992

Vgl. Selbach, R.: Aus- und Fortbildung der Ausbilder (zus. mit K.-K. Pullig). In: Handwörterbuch des Personalwesens (2. Aufl.). Stuttgart 1992

Vgl. Selbach, R.; Schnepf-Selbach, G.: Selbstqualifizierung in der Gruppe. In: Jahrbuch Weiterbildung 1992. Düsseldorf 1992

⁵ Blechschmidt, H.; Selbach, R.; Ziegler, H.: 1. Zwischenbericht des MV bei der VW AG. Universität-GH Paderborn/VW AG 1991 (Eigendruck).

⁶ Heier, J.; Pfeifer, R.; Schneider, P.: 1. Zwischenbericht Modellversuch „KOKOS“. Klöckner Stahl GmbH/Universität GH Paderborn 1990 (Eigendruck)

⁷ Heier, J.; Pfeifer, R.: Die Neugewichtung des Lernorts Betrieb bei der Klöckner Stahl GmbH, Hütte Bremen. Bremen 1991 (Eigendruck)

⁸ Vgl. Walter, H.-J. u. a.: 1. Zwischenbericht (1989) sowie Abschlußbericht (1992) des Modellversuchs „Kontinuierliche Selbstqualifizierung der Ausbilder in der handwerklichen Berufsausbildung“. Paderborn (Universitätsdruck)

Vgl. Walter, H.-J. u. a.: Gespräch zur Kooperation von und zwischen Ausbildern. — Selbstqualifizierung und Kooperation von und zwischen Ausbildern in einem Bildungszentrum des Handwerks. 2 Aufsätze: Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik, 6 (1991) II