

nente der Audiovision machen ein solches Lernsystem nicht nur für die reine Wissensvermittlung tauglich — wie zuweilen angenommen —, sondern auch für den Einsatz im Verhaltenstraining.

## Qualität der Inhalte

Trotz der generellen systembedingten Vorzüge des audiovisuell unterstützten interaktiven Selbstlernens hängt die Schulungsqualität von der didaktischen und inhaltlichen Qualität des konkreten Programms ab. So wie es schlechte Trainer gibt, gibt es auch schlechte Selbstlernprogramme.

Vor negativen Erfahrungen mag bei konventionellem wie mediengestütztem Training allemal das Einholen von Referenzen bisheriger Anwender schützen. Darüber hinaus bieten Selbstlernprogramme jedoch zwei systemimmanente Vorteile, die nicht unbedeutend sind:

- Ihr Einsatz erfolgt unabhängig von der Tagesform des Trainers.
- Ihre Inhalte und methodischen Ansätze können bereits im Vorfeld des Einsatzes eindeutig überprüft und nachvollzogen werden.

## Kosten

Die Einzelkosten von Bildungsmaßnahmen stiegen leider in ebenso atemberaubendem Tempo wie die Schulungsnotwendigkeit. In dieser sich stetig weiter öffnenden Schere unterbleiben viele eigentlich notwendige Schulungen mit der Gefahr, daß Konkurrenz Nachteile im härter werdenden internationalen Wettbewerb entstehen. Selbstlernen bietet hier die Möglichkeit, bei geringeren Kosten gleichwohl intensiver zu schulen oder bei gleichem Schulungsbudget zusätzliche wichtige Bereiche durch Schulung abzudecken.

Die Kosten für die didaktische Entwicklung, Filmherstellung, Programmierung etc. konn-

ten bisher ohne weiteres einen halbe Mio. DM und mehr betragen. Inzwischen hat sich die Situation durch die Entwicklung von Lernprogrammangeboten verschiedener Medienverlage geändert.

Die Bertelsmann Telemedia GmbH Gütersloh bietet u. a. die in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung entwickelte Reihe zur technisch-gewerblichen Grundbildung mit dem Startprogramm „Weich- und Hartlöten“ an.

## Fazit

Der inzwischen erreicht Stand an Technologie, Methodik und Programmangebot macht es Unternehmen oder staatlichen Organisationen leicht, die neue Form des Lernens ohne Risiko zu erproben und zu nutzen. Wünschenswert ist, daß dann nicht nur die Kostenvorteile, sondern auch der Wert einer solchen Investition für das Betriebsergebnis eines Unternehmens deutlich wird. In diesem Sinne sollte auch in der betrieblichen Weiterbildung statt der bisherigen Dominanz der Kostenrechnung stärker die unternehmerisch geprägte investitionsorientierte Betrachtung Platz greifen, in der zunehmend die neue Lernform „Interaktives audiovisuell unterstütztes Lernen“ Beachtung findet.

## Anmerkungen:

<sup>1</sup> Bertelsmann: Zentrale Management-Entwicklung, ELLA-Sprachakademie, 1991

<sup>2</sup> Air Force Communications Command, Interactive Video Training Study, 1988

<sup>3</sup> National School Board Association: „Should schools use videodiscs?“, 1986

<sup>4</sup> Industrieanzeiger, 12/91

<sup>5</sup> PTZ (Posttechnisches Zentralamt), 1991

<sup>6</sup> The National Interactive Video Centre, Interactive Update, 3/4 1989

<sup>7</sup> Smith, R. C.: First results from Florida's Interactive Training Program. Hrsg. Office for Interactive Technology and Training; University of West Florida, Pensacola, 1983

<sup>8</sup> The Videodisc Monitor, 11/88

<sup>9</sup> The Videodisc Monitor, 3/88

## Die Erprobung des neuen Rahmenstoffplans für die Ausbildung der Ausbilder beginnt

Kathrin Hensge

**Der neue Rahmenstoffplan wurde nach zweijährigen Beratungen vom Hauptausschuß beschlossen und seine Anwendung empfohlen. Es schließt sich eine zweijährige Erprobung an. Der Startschuß wurde im Februar auf der konstituierenden Sitzung des Beirats gegeben, der die Erprobung koordinierend begleitet. Der Beirat ist der „runde Tisch“ der Erprobung; an ihm sitzen alle daran Beteiligten: die Vertreter der Gruppen im Hauptausschuß, die Erprobungsträger, die wissenschaftliche Begleitung und das BIBB. Geschäftsführung und Vorsitz liegen beim Bundesinstitut, das die Erprobung fachlich betreut.**

Erprobt wird der neue Rahmenstoffplan in fünf Einrichtungen der beruflichen Bildung, die von den im Hauptausschuß vertretenen Gruppen hierfür eingesetzt wurden. Dies sind die Industrie- und Handelskammern München und Münster, das Berufsförderungszentrum Essen, das Berufsfortbildungswerk des DGB und das Bildungswerk der DAG. Aufgabe der Erprobungsträger ist es, Konzepte zur Umsetzung des Rahmenstoffplans in Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfungen zu entwickeln und zu erproben.

Die lehrgangsmäßige Umsetzung wird durch eine vom Bundesinstitut eingesetzte und finanzierte wissenschaftliche Begleitung evaluiert. Diese Aufgabe wird vom Institut für betriebliche Bildung und Unternehmenskultur wahrgenommen.



## Fragestellungen und Zielsetzung der Erprobung

Die Erprobung folgt einem Leitmotiv: Hält der neue Rahmenstoffplan, was er in seinem Vorwort verspricht?

Im Vorwort werden die neuen Qualifikationsanforderungen und Vermittlungsziele zusammengefaßt und vorgestellt. Sie beinhalten im wesentlichen

- **die Förderung beruflicher Handlungsfähigkeit**, d. h. die Vermittlung jener berufsübergreifenden Qualifikationen, die in den neuen Ausbildungsordnungen verbindlich vorgeschrieben sind. Sie setzen die Standards der Berufsausbildung. Auf sie müssen Ausbilder vorbereitet sein, denn Ausbilder können nur vermitteln, was sie selbst gelernt haben.

- **den Aufbau einer neuen Rollenkompetenz des Ausbilders**. Neue Qualifikationsanforderungen verändern zwangsläufig tradierte Rollenkonzepte. Die Förderung beruflicher Handlungskompetenz bedeutet Handlungsfreiräume und Entscheidungsfreiräume zur Verfügung zu stellen, die eigenverantwortliches Berufshandeln ermöglichen.

- **die Förderung von Methoden- und Planungskompetenzen**: Die neuen Qualifikationen finden keinen Platz im alten Methodenkanon der Ausbilderweiterbildung. Gefragt sind offene Ausbildungskonzepte, die das selbständige Lernen der Auszubildenden ermöglichen. Im Aufgabenspektrum des Ausbilders verlagert sich der Tätigkeitsschwerpunkt zusehends von der Ausbildungsdurchführung zur Ausbildungsplanung. Seine Aufgabe ist es, die Ausbildung so zu planen, daß er in der laufenden Durchführung den Lernprozeß unterstützt und nicht lenkt. An die Stelle der Belehrung tritt Beratung und statt Inhalte zu unterweisen, werden Lernprozesse moderiert.

Diese generellen Zielsetzungen des Rahmenstoffplans legen für seine Erprobung folgende Fragestellungen nahe:

- Verwendbarkeit des Rahmenstoffplans für die Entwicklung handlungs- und persönlichkeitsorientierter Lehrgangskonzeptionen,
- Überprüfung der Struktur und der Inhalte des Rahmenstoffplans im Hinblick auf die Vermittlung fachlicher, sozialer und persönlicher Handlungsfähigkeit der zukünftigen Ausbilder und Ausbilderinnen,
- Analyse und Bewertung der eingesetzten Lehrgangsmaterialien,
- Analyse des Umsetzungsprozesses und dabei auftretende Schwierigkeiten,
- Verhältnis Lehrgang zu AEVO-Prüfung u. v. a. m. Dies ist ein vorläufiger Fragenkatalog, dessen Präzisierung im Untersuchungsverlauf erfolgen wird.

### Zum Erprobungsablauf

Der neue Rahmenstoffplan verzichtet bewußt auf verbindliche Vorgaben im Hinblick auf Gewichtung und Reihenfolge der Sachgebiete ebenso wie auf Vorgaben hinsichtlich ihrer methodischen Umsetzung.

Diese Offenheit entfaltet breite Handlungsspielräume für die Lehrgangsgestaltung. Wie die Gestaltungsspielräume genutzt werden, wird letztlich von Erfahrungen, der Kreativität sowie von den Rahmenbedingungen der lehrgangsgestaltenden Einrichtungen abhängen. Hier kommt den Einrichtungen, die sich an der Erprobung beteiligen, eine weichenstellende Bedeutung zu. Sie entscheiden über Art und Umfang der lehrgangsmäßigen Umsetzung des Rahmenstoffplans, über Veränderungstiefe und -breite ihrer neu entwickelten Lehrgänge.

Welche Spannweite der denkbaren Umsetzungsalternativen in der Erprobung wahrgenommen werden, ob z. B. nur einzelne Lehrgangsteile oder das ganze Konzept geändert wird, oder der Veränderungsschwerpunkt eher im inhaltlichen oder mehr im methodischen Bereich liegen wird, ist noch offen.

Zur Zeit befindet sich das Vorhaben in der Phase der Konzeptentwicklung, d. h., die Lehrgangskonzepte werden von den Trägern ausgearbeitet und im Beirat vorgestellt. Zu diesem Zweck tagt der Beirat in einem rollierenden System bei jedem Träger einmal, d. h. fünfmal in diesem Jahr. Auf den Sitzungen werden die Konzepte diskutiert, miteinander koordiniert und Erfahrungen mit der Umsetzung ausgetauscht.

Aufgabe der wissenschaftlichen Begleitung ist es, die Träger bei ihrer Entwicklungsarbeit zu unterstützen, ihren Untersuchungsplan mit den Lehrgangskonzepten abzustimmen und die Lehrgangsdurchführung zu evaluieren.

Nach Ablauf der Erprobungsphase werden die Ergebnisse ausgewertet, in einem Abschlußbericht dokumentiert und im Beirat vorgestellt. Die Untersuchungsergebnisse sollen in eine Beschlußvorlage für den Hauptausschuß einmünden. Diese muß den Erprobungsauftrag auf den Punkt bringen und die Frage beantworten, soll der neue Rahmenstoffplan in der vorliegenden Fassung bestehen bleiben oder verändert werden?

### Fazit

Der Rahmenstoffplan ist eine Empfehlung, keine Vorgabe zur Lehrgangsgestaltung. Die Erfahrungen mit dem alten Rahmenstoffplan zeigen, daß er als Leitlinie für die Lehrgangsgestaltung wirkte. Ob sein Nachfolger langsam in diese Rolle hineinwächst, wird nicht zuletzt auch von den Erfahrungen mit seiner Umsetzung abhängen. Damit erhält das Erprobungsvorhaben eine Signalfunktion bei der Standortbestimmung des neuen Rahmenstoffplans bei der AEVO-Prüfungsvorbereitung. Um hierbei auf möglichst breite Erfahrungen zurückgreifen zu können, bittet das Bundesinstitut alle an der Ausbildung der Ausbilder Beteiligten, ihre Erfahrungen mitzuteilen. Stellungnahmen, Materialien,