

Forschungsprojekt Nr.: 2.4003

Handlungsorientierung in der Ausbilderqualifizierung. Entwicklung aufgaben- und problemorientierter Lehrgangskonzepte in der Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen

- **Bearbeiterin**

Dr. Hensge, Kathrin

- **Laufzeit**

III/95 bis IV/97

- **Ausgangslage**

Rolle, Funktion und Anforderungsprofil von Ausbildern unterliegen dem permanenten Wandel und müssen entsprechend aktualisiert werden. Aufgabe der heutigen Ausbildergeneration ist es, Auszubildende auf die Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts vorzubereiten und sie zu verantwortungsbewußten, selbständig handelnden wie mitdenkenden Mitarbeitern auszubilden. Gefragt sind Ausbilder, die Lernprozesse ganzheitlich gestalten und die Berufsausbildung inhaltlich wie methodisch am Ziel der Förderung beruflicher Handlungskompetenz ausrichten können. Lehrgangsangebot und Lehrgangphilosophie des derzeit gültigen Konzepts zur Ausbildung der Ausbilder sind mehr als 25 Jahre alt und passen kaum mehr zur Erfüllung der neuen Standards. Deshalb war eine Modernisierung von Lehrgang und Prüfungskonzept längst fällig.

- **Ziele**

Im Projekt sollte ein neues AdA-Konzept erarbeitet werden, das Ausbilder zeitgemäß auf ihre zukünftige Tätigkeit vorbereitet. Zu diesem Zweck sollten Lehrgangsangebot und Prüfungsverordnung auf den neuesten Stand gebracht und das AdA-Konzept zu einem praxistauglichen Instrument der Ausbilderqualifizierung neugeordnet werden.

Hierfür sollten

- die AdA-Lehrgänge handlungsorientiert weiterentwickelt und ein Rahmenstoffplan erarbeitet werden, der die alte Sachgebetsstruktur auflöst und entlang typischer Handlungsfelder des Ausbilders neuordnet sowie
- ein Entwurf zur Neufassung von AEVO und MPO ausgearbeitet werden, der den aktuellen Anforderungen der Ausbildung der Ausbilder entspricht .

Mit der Modernisierung von Rahmenstoffplan, AEVO und MPO sollte das gesamte AdA-Konzept Gegenstand der Reformbemühungen mit dem Ziel sein, ein aufeinander abgestimmtes Gesamtkonzept zu entwickeln, das Lehrgang und Prüfung denselben Zielsetzungen folgend, überarbeitet.

Das neue Lehrgangskonzept sollte im wesentlichen drei Zielsetzungen verfolgen

- die Handlungskompetenz von Ausbildern fördern und auf die Anleitung von Auszubildenden zu selbständigem Planen, Durchführen und Kontrollieren vorbereiten,
- die hierfür notwendige Rollenkompetenz aufbauen und befähigen, Lernprozesse zu initiieren, zu begleiten und zu beurteilen,
- ein breit angelegtes Methodenrepertoire vermitteln und zu einem professionellen Einsatz moderner Ausbildungsmethoden in der Berufsausbildung anleiten.
(BIBB Aktuell 3/97, Seite 2-3)

- **Methodische Hinweise**

Zentrales Qualifizierungsziel bei der angestrebten Modernisierung des AdA-Konzepts war die Förderung der beruflichen Handlungsfähigkeit der zukünftigen Ausbilder. Im Projekt mußten deshalb Ansätze für die Umsetzung dieses Qualifizierungsziels entwickelt werden und Wege zur methodisch- didaktischen sowie lernorganisatorischen Neugestaltung von Lehrgangs- und Prüfungskonzepten zur Ausbildung der Ausbilder erarbeitet werden. Im Projekt wurde von der Hypothese ausgegangen, daß Handlungsfähigkeit über die Bearbeitung von realen Aufgabenstellungen vermittelt wird. Deshalb wurde eine aufgabenorientierte Vorgehensweise verfolgt, die folgende aufeinanderaufbauende Arbeitsschritte vorsah:

- *Identifikation von typischen Aufgabenkomplexen aus dem Tätigkeitsspektrum des Ausbildungspersonals*
Diese Aufgabenkomplexe sollen das Tätigkeitsspektrum des Ausbilders insgesamt abbilden und nach Art und Umfang geeignet sein, als Bausteine bzw. Module eines handlungsorientierten Lehrgangskonzepts für die Ausbildung der Ausbilder zu fungieren. Ziel war es, die sachgebietsorientierte Lehrgangsstruktur zugunsten eines übergreifenden aufgaben- und problemorientierten Lehrgangskonzepts neu zu strukturieren.
- *Auswahl von Aufgabenkomplexen, die für die berufs- und arbeitspädagogischen Lehrgänge für die Ausbildung der Ausbilder geeignet sind.*
Dabei sollten Aufgabenkomplexe ausgewählt werden und mit dem projektbegleitenden Beirat, abgestimmt werden.
- *Zuordnung von Aufgabenstellungen, Fragestellungen und Inhalten, die die übergeordneten Aufgabenkomplexe inhaltlich abdecken und präzisieren*
Entscheidend für die Auswahl war, daß die zu bearbeitenden Aufgabenstellungen unmittelbaren Bezug zur Ausbildungspraxis haben und sich der Ausbilder darin "wiederfindet". Zu prüfen war auch, in welchem Umfang sich die Inhalte des Rahmenstoffplans für eine aufgaben- und problemorientierte Vermittlung eignen.
- *Entwicklung lernorganisatorischer Vorschläge zur methodischen Umsetzung neuer Lehrgangsformen*
Für eine aufgaben- und problemorientierte Lehrgangsstruktur sollte ein breites Repertoire unterschiedlicher Vermittlungsformen angeboten werden. Neben Formen der Vermittlung von Faktenwissen (Lehrgespräch) gehören selbstlernfördernde (z.B. Leittext), aufgabenbezogene (Fälle, Projekte) und kooperationsfördernde (Gruppenarbeit) Vermittlungsformen in den Methodenkanon des Ausbilders. Zu überprüfen war, welche Inhalte noch im Stil der herkömmlichen Wissensvermittlung - Vortrag, Lehrgespräch, etc. - und welche

sich für den Einsatz handlungs- und erfahrungsorientierter Methoden - Gruppenarbeit, Rollenspiele, Fallarbeit, Leittext, etc. eignen.

- *Erarbeitung von Vorschlägen zur Überarbeitung der berufs- und arbeitspädagogischen Eignungsprüfungen (AEVO)*
Zu klären war, wie die sachgebietesorientierte Prüfungsstruktur handlungsorientiert neugestaltet werden und die AEVO Prüfungsvorschriften entsprechend überarbeitet werden können.

Über die Vorgehensweise bei der Konzeptentwicklung sollten Anwendungsbezug, Kundenorientierung und bildungspolitische Akzeptanz der Projektergebnisse sichergestellt werden. Deshalb wurden von der Formulierung des Bildungsauftrags an, bis zur Vorlage der neuen Bildungsangebots, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Bund und Länder in die Entwicklungsarbeiten einbezogen.

Forum für die Arbeit war der projektbegleitende Fachbeirat „Ausbildung der Ausbilder“ unter Leitung des BIBB. Der Fachbeirat hatte die Funktion eines „runden Tisches“, an dem Vertreter der Bildungspraxis gemeinsam mit den Vertretern der Sozialparteien über Ziele, Inhalte, Aufbau und Struktur des neuen AdA-Konzepts und darauf abgestimmter Prüfungsregularien berieten und im Konsens ein modernes Bildungsangebot für Ausbilder entwickelten, das bildungspolitisch abgestimmt ist und in der Bildungspraxis als praxistaugliches Instrument der Ausbilderqualifizierung akzeptiert wird.

• Ergebnisse

Im Projekt wurden folgende Arbeitsergebnisse gemäß den dargestellten Zielsetzungen erstellt:

- ***ein neuer Rahmenstoffplan „Ausbilder handlungsorientiert ausbilden“, mit einem Vorschlag für die Verteilung der Stunden auf den Lehrgang und Hinweisen für Dozenten zur Planung und Durchführung des neuen Lehrgangs***
- ***Entwurf zur Neufassung von AEVO und MPO, der das neue Lehrgangskonzept mit den Richtlinien zur Prüfungsdurchführung abstimmt.***

Der neue Rahmenstoffplan

Aufbau und Struktur

Der Rahmenstoffplan ist eine Empfehlung zur Durchführung eines handlungsorientierten Lehrgangs für die Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder, der eine umfassende Prüfungsvorbereitung sicherstellt. Er macht mit dem Lehrgangskonzept vertraut und führt durch Lehrgangsaufbau und Lernorganisation. Hierzu tragen eine Reihe von Informationen und Erläuterungen bei:

Die *Übersicht über Inhalte und Aufbau des Lehrgangs* sorgt für die notwendige Gesamtübersicht. Auf einen Blick sind Lehrgangsaufbau und -konzept handlich zusammengestellt.

Die *Verteilung der Stunden auf den Lehrgang* ist eine Empfehlung für die zeitliche Gliederung des Lehrgangs. Sie enthält Zeitrichtwerte, die Orientierung für die Dauer der Behandlung der einzelnen Lehrgangsbauusteine vermitteln sollen.

In den *Hinweisen für Dozentinnen und Dozenten* werden einfürend die wichtigsten Anforderungen zur Förderung von Handlungsfähigkeit beschrieben, wie sie für die Lehrgangsgestaltung richtungsweisend sind.

Für die Arbeit im Detail wird in *Erläuterungen zu den Handlungsfeldern* jeder Lehrgangsbau-stein gesondert erläutert. Hierfür werden die zu behandelnden Aufgaben vorgestellt, Ziele, notwendige Kenntnisse sowie die zu ihrer Vermittlung empfohlenen Anwendungen und der Methodeneinsatz didaktisch kommentiert.

Lehrplanstruktur

Der neue Lehrgang ist modular aufgebaut und besteht aus sieben Bausteinen:

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Allgemeine Grundlagen legen - Ausbildung planen - Auszubildende einstellen - Gruppen anleiten | <ul style="list-style-type: none"> - Am Arbeitsplatz ausbilden - Lernen fördern - Die Ausbildung beenden |
|--|--|

Jeder Baustein repräsentiert einen typischen Aufgabenschwerpunkt im Tätigkeitsspektrum des Ausbilders; alle Aufgabenschwerpunkte zusammen bilden das Tätigkeitsspektrum des Ausbilders ab. Jeder Baustein bildet eine in sich geschlossene Lehrgangseinheit, die nicht im Kontext vor- bzw. nachgelagerter Bausteine erarbeitet werden muß. Jeder Baustein umfaßt eine unterschiedliche Anzahl von Aufgaben, die den jeweiligen Aufgabenschwerpunkt inhaltlich präzisieren. Übergreifende Fragestellungen, wie Rechtsgrundlagen, Methoden- auswahl- und Einsatz, werden nach dem neuen Konzept nicht isoliert, sondern aufgabenin- tegriert vermittelt.

Die Lehrgangsdauer soll unverändert bei 120 Stunden bleiben. Dies erleichtert eine zeit- und kostenneutrale Umsetzung in den Lehrgangsbetrieb. Im Rahmen dieses 120-Stunden-Solls werden unterschiedliche Zeitrichtwerte für die Behandlung der einzelnen Lehrgangsbau- steine empfohlen. Zeitrichtwerte sind keine verbindlichen Vorgaben, sondern Hinweise für die zeitliche Strukturierung des Lehrgangs, die den Dozenten Spielräume für die Lehrgangs- gestaltung einräumen.

Lehr - Lernprinzipien

Mit dem neuen Lehrgangskonzept wird zugleich ein verändertes Lehr-/Lernkonzept einge- führt, das Ausbilder besser auf ihre zukünftige Tätigkeit vorbereitet.

Das handlungsorientierte Konzept vermeidet die Vermittlung isolierten Faktenwissens und bietet Bildungsinhalte fächerübergreifend und aufgabenintegriert an. Auf diesem Wege ver- mittelt es das heute gefragte Zusammenhangswissen sowie die hierfür notwendigen über- greifenden Qualifikationen. Die den einzelnen Lehrgangsbausteinen zugeordneten Aufga- ben werden im Lehrgang anhand von berufstypischen Fragestellungen bearbeitet. Das Lehrgangskonzept empfiehlt für jede zu bearbeitende Aufgabe „beispielhafte Anwendungen“ und bietet „geeignete Vermittlungsformen“ für die Lehrgangsarbeit an. Dies erhöht den An- wendungsbezug des Gelernten und erleichtert so den Transfer von Lehrgangsinhalten auf die konkrete Handlungssituation vor Ort.

Durchgängiges Lehr-/Lernprinzip ist es, über die Bearbeitung berufsrelevanter Aufgabenstellungen des Ausbilders, schulische Lernformen zu vermeiden und Ausbildern die Möglichkeit zu bieten, im Handeln zu lernen. Dies kommt den Lerngewohnheiten vieler Lehrgangsteilnehmer entgegen und erleichtert das Lernen auf diesem Wege erheblich.

Der Wechsel zu einem handlungsorientierten Konzept überwindet das bislang gültige Prinzip der Lehrgänge zur Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder, im Lehrgang theoretische Grundlagen zu vermitteln, und es dem Teilnehmer zu überlassen, sie anschließend im Zuge des „learning by doing“ umzusetzen. Dieses Prinzip funktioniert in aller Regel nicht, weil es genau diese Trennung zwischen Theorie und Praxis ist, die die häufig kritisierten Transferprobleme erzeugt und letztlich die Teilnahme an den Lehrgängen nur noch mit Blick auf die Prüfung nahelegt und weniger der guten Vorbereitung auf die zukünftige Ausbildertätigkeit wegen.

Das Konzept unterbreitet ein praxisnahes und zugleich lerneffektives Lehrgangsangebot, das sich von theorielastigen Inhalten trennt und sich auf die Vermittlung wesentlicher Kernqualifikationen des Ausbilders konzentriert. Auf diesem Wege werden vorhandene Rationalisierungspotentiale genutzt, um die Lehrgangsdauer von 120 Stunden beizubehalten.

Die neue AEVO

Lehrgang und Prüfung sollen denselben Grundsätzen folgen. Deshalb ist es unerlässlich, Lehrgangskonzept und Prüfungsregularien aufeinander abzustimmen. Ein praxisnahes, handlungsorientiertes Konzept zur Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder, wie es nunmehr durch das neue Lehrgangsangebot vorliegt, bedarf einer ebenso praxisnahen und handlungsorientierten Prüfung im Anschluß an den Lehrgang. Die Überarbeitung der AEVO dient der notwendigen Anpassung von Prüfungsstandards an moderne Ausbildungsstandards.

Die Prüfungspraxis soll die Ausbildungspraxis widerspiegeln und die Prüfungen insgesamt praxisnäher machen. Nach der neuen Prüfungsverordnung sollen die zukünftigen Ausbilderinnen und Ausbilder ihre Fähigkeit, qualifiziert auszubilden, nachweisen. Sie sollen den Nachweis erbringen, daß sie eine Ausbildung selbständig planen, durchführen und kontrollieren können und berufstypische Ausbildungssituationen kompetent beherrschen. Hierfür ist eine Prüfung, die überwiegend Wissen abfragt, nicht mehr zeitgemäß. Der derzeit gültige Zweck der Prüfung „Kenntnisnachweis“ greift zu kurz und wird um den Nachweis der Befähigung erweitert.

Die Prüfung besteht aus einem **schriftlichen** und einem **praktischen** Teil.

Gegenstand der schriftlichen Prüfung ist die Bearbeitung *fallbezogener Aufgabenstellungen* aus den im Lehrgang vermittelten sieben Handlungsfeldern. Die praktische Prüfung besteht aus der Präsentation oder der praktischen Durchführung einer Ausbildungseinheit, deren Auswahl und Gestaltung vom Prüfungsteilnehmer in einem Prüfungsgespräch zu begründen sind. Die schriftliche Prüfung soll höchstens drei Stunden und die praktische Prüfung höchstens 30 Minuten dauern.

Die überarbeitete AEVO reduziert den Prüfungsaufwand. Die Prüfungsdauer des schriftlichen Teils wird von fünf auf drei Stunden verkürzt; im praktischen Teil wird auf die zeitraubende mündliche Ergänzungsprüfung verzichtet.

Die neue AEVO ist stringenter, kürzer gefaßt und insgesamt anwendungs- und benutzerfreundlicher. Sie gewährt größere Gestaltungsspielräume bei der Durchführung von Prüfungen.

gen, die es den „zuständigen Stellen“ ermöglichen, die jeweils spezifischen Bedingungen vor Ort zu berücksichtigen.

- **Bisherige Auswirkungen**

Erprobung des neuen Lehrgangskonzepts

Der neue Lehrgang hat eine erste Bewährungsprobe bereits hinter sich. Das Konzept wurde erstmals von der IHK zu Münster in einem dreiwöchigen Vollzeitkurs probeweise eingesetzt. Die 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren sowohl hinsichtlich Vorbildung, Geschlecht und Berufsausbildung heterogen zusammengesetzt und entsprachen damit der in AdA-Kursen üblichen Teilnehmerstruktur. Auch das Dozententeam war kein eigens für die Erprobung eingesetztes, sondern führt seit langem die AdA-Kurse, wie sie derzeit üblich sind, durch.

Erprobungsergebnisse

Die sieben Handlungsfelder des Lehrgangs bilden nach Meinung der Teilnehmer die Berufswirklichkeit von Ausbildern optimal ab. Durch die in den einzelnen Handlungsfeldern einbezogenen Aufgabenstellungen und durch den großen Anteil praktischer Übungsmöglichkeiten fühlten sich die Teilnehmer ausgesprochen gut auf ihre zukünftige Ausbildungstätigkeit vorbereitet.

Der Anwendungsbezug der Handlungsfelder „Am Arbeitsplatz ausbilden“, „Lernen fördern“ und „Gruppen anleiten“ war im Meinungsbild der Teilnehmer besonders intensiv, weil sie beruflichen Ansprüchen der meisten Teilnehmer entsprach. Diese Einschätzung zeigt, daß die im Lehrgangsangebot gewählte Schwerpunktsetzung der Handlungsfelder: Am Arbeitsplatz ausbilden, Lernen fördern und Gruppen anleiten tatsächlich den Teilnehmererwartungen entspricht und ihre Berufswirklichkeit reflektiert.

Das breite Methodenangebot des Lehrgangs wurde durchgängig von allen Teilnehmern als sinnvoll und notwendig zur Vorbereitung auf die spätere Ausbildertätigkeit angesehen. Alle Teilnehmer geben an, daß sie vorhaben, ihr Methodenrepertoire in der Ausbildung über die 4-Stufen-Methode hinaus zu erweitern und die im Lehrgang gelernten Methoden wie Leittexte, Gruppenarbeit, Metaplan, Lehrgespäche, Lernaufträge, etc. einzusetzen. Das breite Methodenangebot wurde ausdrücklich als eine echte Bereicherung zu der sonst üblichen Methodenmonokultur angesehen.

Das teilnehmeraktivierende, handlungsorientierte Vorgehen bei der Bearbeitung der einzelnen Aufgabenstellungen beurteilten die Teilnehmer einhellig positiv mit der Begründung, daß diese Vorgehensweise den Lehrgang insgesamt abwechslungsreich und interessant macht und außerdem Lernen im Handeln leichter fällt und effizienter ist als durch Zuhören oder Lesen.

Das neue Konzept ist so aufbereitet, daß es ohne nennenswerten Umstellungsaufwand eingesetzt werden kann. Die Umstellung auf eine handlungsorientierte Vorgehensweise lohnt sich aus Dozentsicht, weil die Teilnehmer mit Engagement und Interesse bei der Sache sind. Motivationstricks oder anstrengende Versuche, den Spannungsbogen im Lehrgang stets aufrechtzuerhalten, entfallen, weil das handlungsorientierte Vorgehen ein permanentes Mitdenken- und Handeln der Teilnehmer erfordert. Selbst die üblichen „Durchhänger“ morgens, nach der Mittagspause und kurz vor Schluß wurden vermieden, weil die Teilnehmer

bereitwillig auf Mittagspause oder schnellen Feierabend verzichteten, um eine Aufgabenstellung abschließend zu bearbeiten.

Geändert hat sich der Abstimmungsbedarf zwischen den Dozenten. Früher konnte jeder Dozent sein Fach weitgehend ohne Absprache mit den anderen Dozenten vermitteln. Dies ist nun nicht mehr so ohne weiteres möglich, weil es die Fächer/Sachgebiete nicht mehr gibt und an ihre Stelle die übergreifende Bearbeitung von Aufgabenstellungen getreten ist. Das übergreifende neue Konzept erfordert konsequenterweise ein abgestimmtes, übergreifendes Dozentenhandeln.

Fazit: Die Erprobungsergebnisse zeigen, daß das neue Konzept von Teilnehmern wie Dozenten gut aufgenommen wird und sich in der Praxis bewährt. Im Meinungsbild der Teilnehmer wird dies insbesondere auf die hohe Praxistauglichkeit des Lehrgangsangebots sowie auf die große Affinität mit der Ausbildungswirklichkeit der zukünftigen Ausbilder zurückgeführt. Die Akzeptanz der Dozenten resultiert aus der überzeugend leichten Handhabbarkeit des Konzepts.

Beratung im Ständigen Ausschuß und im Hauptausschuß

Die im Projekt entwickelten Novellierungsvorschläge von Rahmenstoffplan, AEVO und MPO wurden mit dem zuständigen Beirat „AdA“ abgestimmt, einstimmig beschlossen und zur Beratung an den Ständigen Ausschuß sowie dem Hauptausschuß weitergeleitet. Der Ständige Ausschuß hat auf seiner Sitzung am 8.10.1997 den Novellierungsvorschlägen (Informationsvorlage vom 29.9.1997) einstimmig zugestimmt und sie dem Hauptausschuß zur Beschlußfassung auf seiner Sitzung am 27.11.1997 zugeleitet (Beschlußvorlage HA 97-35). Auf Wunsch der Vertreter des Bundes wurde die Beratung der Vorlage auf die Sitzung des Hauptausschusses am 11./12.03.1998 verschoben.

• Veröffentlichungen

Kathrin Hensge: Modernisierung der Ausbilderlehrgänge ist in vollem Gange. In: BIBB aktuell 3/97, Seite 2-3

Kathrin Hensge: Neues handlungsorientiertes Lehrgangskonzept für die Ausbildung der Ausbilder. In: Der Deutsche Berufsausbilder, 3/97, Seite 7-8