

kontrollfragen formuliert, so daß die Auszubildenden weiterhin selbständig Lernerfolge kontrollieren und bewerten können. Nützliche Arbeiten sowie das hohe Maß an Selbständigkeit und Verantwortung dürften wesentlich zur Verbesserung der Lernmotivation der Auszubildenden beigetragen haben.

Der jetzt abgeschlossene Modellversuch bestätigt die Möglichkeit einer Übertragung des Projektansatzes mit einer Synthese aus fachlichen, methodischen und sozialen Lernprozessen auf die spezielle Fachbildung im dritten Ausbildungsjahr. Haupt- und nebenamtliche Ausbilder konnten mit ihrer neuen Rolle im Rahmen dieser projektorientierten Ausbildungsorganisation so weit vertraut gemacht werden, daß diese Konzeption nunmehr auf die spezielle Fachbildung aller Metallberufe im Werk, d.h. auch auf die Betriebsschlosser und Werkzeugmacher, übertragen werden soll. Zur Zeit werden Überlegungen angestellt, wie man die bisher gesammelten Erfahrungen durch geeignete Übertragungsveranstaltungen anderen Betrieben und Ausbildern zugute kommen lassen kann.

*Hans Peter Fischer, Daimler-Benz AG, Gaggenau
Dietrich Weissker, BIBB, Berlin*

Mehr Selbststeuerung im Lernprozeß durch die Auszubildenden

Modellversuch bei der Ford-Werke AG
in Köln erprobt neue Ausbildungsmethoden

Auch im Ausbildungszentrum bei Ford in Köln versucht man, durch Einführung projektorientierter Aufgabenstellungen in der beruflichen Grund- und Fachbildung die Lernmotivation der Auszubildenden zu verbessern. Bei den 63 am Modellversuch beteiligten Werkzeugmachern wurden in der Grundausbildung bereits höhere Lernleistungen und mehr Eigeninitiative festgestellt, nachdem wesentliche Ausbildungsinhalte anhand der Herstellung von fünf funktionsfähigen Kleinprojekten vermittelt worden sind. Daneben wurden die herkömmlichen fünf Grundlehrgänge zum Drehen, Fräsen, Stoßen, Schmieden und Schweißen und zwei Kurse für technisches Zeichnen und Rechnen beibehalten.

Selbststeuerung durch zusätzlich angebotene Übungshilfen:

Fertigkeitsübungen, die in einer Projektausbildung nach Ansicht vieler Praktiker zu-kurz kommen, werden in dieses Ausbildungsmodell als Angebot eingebracht, von dem die Auszubildenden individuell unterschiedlich Gebrauch machen können. Die Auszubildenden übernehmen mit der Entscheidung, ein zusätzliches Übungsstück im Interesse der Fertigstellung des Projektes herzustellen und/oder um eine zu erlernende Fertigkeit besser abzusichern, ein Stück Eigenverantwortung im Ausbildungsprozeß. Die Organisation der Ausbildung wird dabei zunächst erschwert, weil eine Gruppe nicht mehr geschlossen in festgelegten Zeitabständen von einem Ausbildungsabschnitt in den nächstfolgenden vorrückt. Vorrang hat, daß möglichst jeder Auszubildende – anfangs ganz ohne Zeitdruck – eine Fertigkeit qualitativ befriedigend ausführen lernt. Dazu erhält er vom Ausbilder verstärkt die für ihn individuell notwendige Hilfe, ohne daß sich für den Auszubildenden die zusätzlich in Anspruch genommenen Übungshilfen in einer negativen Bewertung auswirken. Auf diese Weise erleben viele Auszubildende, daß sie eine qualitativ befriedigende Leistung bringen können, wenn ihnen die zum Üben und zum Erfassen wesentlicher Zusammenhänge benötigte zusätzliche Lernzeit zur Verfügung gestellt wird.

Selbststeuerung durch Selbstinformation, Selbstkontrolle und Selbsthilfe:

Individuelle Selbststeuerung im Lernprozeß wird auf mehrfache Weise bei Ford in Köln gefördert. Besonders ungewohnt ist für

die Auszubildenden, daß ihnen die für eine zu lernende Fertigkeit notwendigen Kenntnisse in der Regel nicht mehr in einer Gruppenunterweisung vom Ausbilder aufbereitet werden, sondern daß sich die Auszubildenden diese Informationen selbst beschaffen müssen. Jedes Projekt ist dazu in Lernstufen gegliedert. Zu Beginn jeder Lernstufe bearbeiten die Auszubildenden einzeln oder in Kleingruppen Leitfragen. Das sind Fragen zum Nachdenken, durch deren Beantwortung eine engere Verzahnung zwischen notwendigen Kenntnissen und den zu lernenden Fertigkeiten bzw. den herzustellenden Projekten angestrebt wird. Außerdem erfährt der Auszubildende, welche Informationshilfen ihm zu dem jeweiligen Thema zur Verfügung stehen. Der einzelne entscheidet selbst, ob er sich z. B. über Bücher, über Dia-Serien oder über firmeneigene Filme Grundinformationen beschaffen will.

Wenn der Auszubildende meint, er kenne sich im angegebenen Themenkreis hinreichend aus, überprüft er sein Wissen anhand einer Kenntnis-Checkliste. Werden dabei Lücken deutlich, so versucht er, diese durch weiteres Nachforschen zu schließen. Abschließend wird die Kenntnis-Checkliste mit dem Ausbilder durchgesprochen, um die Richtigkeit und Vollständigkeit der ermittelten Antworten zu überprüfen (eine Bewertung findet nicht statt).

Wenn das erforderliche Wissen erarbeitet ist, setzt der Auszubildende seine praktische Arbeit fort.

Selbststeuerung durch Methodenvielfalt:

Die Selbststeuerung von Lernprozessen bleibt im wesentlichen auf die Herstellung der Projekte beschränkt. In der Berufsschule und in den Grundlehrgängen wird methodisch so wie bisher vorgegangen. Dadurch kann der Auszubildende unterschiedliche Lehr- und Lernmethoden vergleichen und aus eigener Erfahrung feststellen, ob er Informationen und Lernimpulse effektiver vom Ausbilder oder individuell über Medien oder von einem Mitazubildenden, d.h. in Gruppenlernprozessen, aufnimmt. Die Jugendlichen äußerten nach einer Einarbeitungsphase keine Umstellungsschwierigkeiten und erlebten den mehrfachen Methodenwechsel als vorteilhaft.

Sie lernen durch dieses weitgehend selbstgesteuerte Arbeiten nicht nur besser, sondern sie können sich dabei freier bewegen. Schnellere brauchen nicht zu warten und werden nicht nur beschäftigt, bis Langsamere fertig geworden sind.

Auch für die neun am Versuch beteiligten Ausbilder hat der Methodenwechsel und die verstärkte Möglichkeit einer individuellen Förderung ein neues berufliches Selbstverständnis gebracht. Jede Umstellung wird zunächst als schwierige Aufgabe empfunden. Darum muß den Ausbildern eine hohe Anerkennung ausgesprochen werden, daß sie den Schwerpunkt ihrer Aufgabe von der Kenntnis- und Fertigkeitsvermittlung auf die individuelle Lernprozeßförderung verlagert und somit den Modellversuch erfolgreich unterstützt haben.

Selbststeuerung durch kontaktfördernde Arbeitsplatzorganisation

Bereits vor Beginn des Modellversuchs wurde die Ausbildungswerkstatt so umgebaut, daß Gruppenräume für jeweils 18 Auszubildende entstanden sind. In einem solchen Gruppenraum arbeiten an drei Sechseckischen in unterschiedlicher Zusammenstellung jeweils neun Auszubildende aus zwei verschiedenen Ausbildungsjahren. Die 63 am Modellversuch beteiligten Werkzeugmacher sind also auf 7 Räume und auf 7 Stammasbilder verteilt. Sie lernen somit als Anfänger ganz natürlich von den mit am Werkstisch arbeitenden Auszubildenden aus dem zweiten oder dritten Ausbildungsjahr und setzen sich mit den beobachteten unterschiedlichen Vorgehensweisen beim Erlernen und Anwenden einer Fertigkeit auseinander. In Kleingruppen von 3 bis 5 Auszubildenden werden Erfahrungen diskutiert und die Lernergebnisse abschließend mit dem Ausbilder erörtert.

Überraschend hat sich gezeigt, daß der Leistungsfortschritt in der Kleingruppe einen spürbaren Leistungsdruck auf den einzelnen ausübt, was bei der Arbeit und bei Lernvorgängen in Großgruppen oder im Klassenverband in der Regel nicht beobachtet werden kann.

In dem Modellversuch werden die Grundzüge der neuen Ausbildungskonzeption z. Z. auf die Berufsausbildung im zweiten und

dritten Ausbildungsjahr übertragen. Es darf angenommen werden, daß es gelingen wird, die Prinzipien der Selbststeuerung in Lernprozessen so weit zu erproben, daß auch andere nicht am Modellversuch beteiligte Berufsgruppen, Ausbilder und Auszubildende davon profitieren können.

*Joachim Rottluff, Arbeitsgruppe Information, Köln
Dietrich Weissker, BIBB, Berlin*

UMSCHAU

In „Argumente zur Handwerkspolitik“ hat der DHKT seine Mitglieder aufgerufen, die Ausbildung von Mädchen, Ausländern und lernbeeinträchtigten Jugendlichen zu verstärken. Der volle Wortlaut des Textes wird auch in der interessierten Fachöffentlichkeit kaum Verbreitung gefunden haben. BWP veröffentlicht deshalb diesen Beitrag.

Die Redaktion

Ausbildung von Mädchen, Ausländern und lernbeeinträchtigten Jugendlichen verstärken!

Die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden hat sich seit dem Jahr 1975 ständig erhöht. Während z. B. 1975 noch rd. 500.000 Lehrverträge im Handwerk registriert wurden, waren es 1980 über 700.000. Die jährlich steigende Zahl der Schulabgänger wurde für die Berufsausbildung zu einem quantitativen Problem. Dieses Problem konnte vor allem deshalb bewältigt werden, weil die Appelle und Aufrufe aus den Handwerksorganisationen am Verantwortungsbewußtsein der Betriebe nicht vorbeigegangen sind. Die quantitative Entwicklung wird sich in Zukunft nicht fortsetzen; denn ab 1982 — so sagen die Statistiken — werden die Schulentlasszahlen erheblich zurückgehen, da die geburtenschwachen Jahrgänge dann um eine Ausbildung nachfragen. Die Folge dieser Entwicklung wird somit quantitativ eine Umkehrung der Verhältnisse der letzten Jahre sein:

Auf das hohe Niveau der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bis in die erste Hälfte der 80er Jahre wird in der zweiten Hälfte der 80er Jahre ein stetiger Rückgang folgen. Immer weniger Schulabgänger werden dann immer mehr offenen Lehrstellen gegenüberstehen. Bis 1990 werden die Abgänger aus der Mittelstufe des allgemeinbildenden Schulwesens, die die Schule nach neun oder zehn Jahren verlassen, um fast die Hälfte zurückgehen. Da nicht nur in den Betrieben und überbetrieblichen Einrichtungen, sondern auch im schulischen und universitären Bereich in den letzten Jahren zusätzliche Ausbildungskapazitäten aufgebaut wurden, wird der Konkurrenzdruck um diese sich ständig verringende Schülerzahl wesentlich verschärft werden.

Wie stark dieser quantitative Einbruch sein kann, hängt ganz davon ab, wieviel Prozent eines Jahrganges sich für eine berufliche Bildung im dualen System entscheiden werden. Bisher wurden in der beruflichen Bildung Einstellungsquoten von über 60% eines Jahrganges erreicht. Angesichts der demographischen Entwicklung kommt der Ausbildung sogenannter Sondergruppen eine besondere Bedeutung zu. Hierzu zählen vor allem ausländische und lernbeeinträchtigte Jugendliche; aber auch weibliche Jugendliche müssen verstärkt für eine Ausbildung im Handwerk gewonnen werden. Mit der Ausbildung dieser Jugendlichen leistet das Handwerk nicht nur einen bildungs- und gesellschaftspolitisch wichtigen Beitrag, sondern es hat damit auch die Chance, die quantitative Seite der Nachwuchssicherung zu verbessern. Der Rückgang der Schülerzahlen wird die einzelnen Handwerke in

unterschiedlichem Ausmaß treffen. Einige Handwerksberufe müssen mit erheblichen Schwierigkeiten rechnen, aber auch handwerkliche „Modeberufe“ können keine ausreichende Zahl an Lehrlingen erwarten. Das gesamte Handwerk muß daher bereits jetzt beginnen, Mädchen, ausländische und lernbeeinträchtigte Jugendliche in größerer Zahl auszubilden!

Zur Situation weiblicher Jugendlicher

Eine starke berufliche Förderung ist für Mädchen in den kommenden Jahren erforderlich. Wenn es generell auch als erfreulich angesehen werden darf, daß Mädchen zunehmend in gewerblich-technische Berufe des Handwerks vordringen — 1980 waren es rd. 23% aller Lehrlinge —, so muß auch gesagt werden, daß Mädchen in vielen Berufen noch deutlich unterrepräsentiert sind. Von der Vielzahl der hierfür maßgebenden Gründe können die nach wie vor bestehenden Vorurteile bei den Mädchen selbst, aber auch bei den Betrieben, Eltern, Schulen und in der Berufsberatung genannt werden.

Ebenso stehen immer noch Schutzvorschriften einer beruflichen Ausbildung und späteren Beschäftigung entgegen. Das Handwerk hat sich in der zurückliegenden Zeit mit allem Nachdruck für eine Auflockerung solcher Schutzvorschriften — allerdings unter Wahrung des unverzichtbaren gesundheitlichen Schutzes — ausgesprochen. Zwar haben die vielfältigen Modellversuche auf Bundes- und Landesebene — „Mädchen in Männerberufen“ — gezeigt, daß mit finanziellen Mitteln eine gewisse Signalwirkung zur Öffnung gewerblich-technischer Berufe erreicht werden kann, doch hat die Erfahrung auf der anderen Seite auch gezeigt, daß ein solcher Einsatz von finanziellen Mitteln selbst in großzügigem Umfang nur begrenzt helfen kann.

Maßnahmen und Empfehlungen

Entscheidend für die Ausbildung und Beschäftigung ist, daß Mädchen und Frauen bereit sind, die angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten — und zwar nicht nur hinsichtlich der Modeberufe — anzunehmen. Es bedarf künftig eines verstärkten Umdenkens bei den Mädchen und Eltern sowie den Schulen, Betrieben und Beratungseinrichtungen; es bedarf künftig aber auch des Abbaues von Vorurteilen bei den Betrieben sowie der Beseitigung von