

Joachim Rottluff

Der Ausbilder als Moderator des Lernprozesses

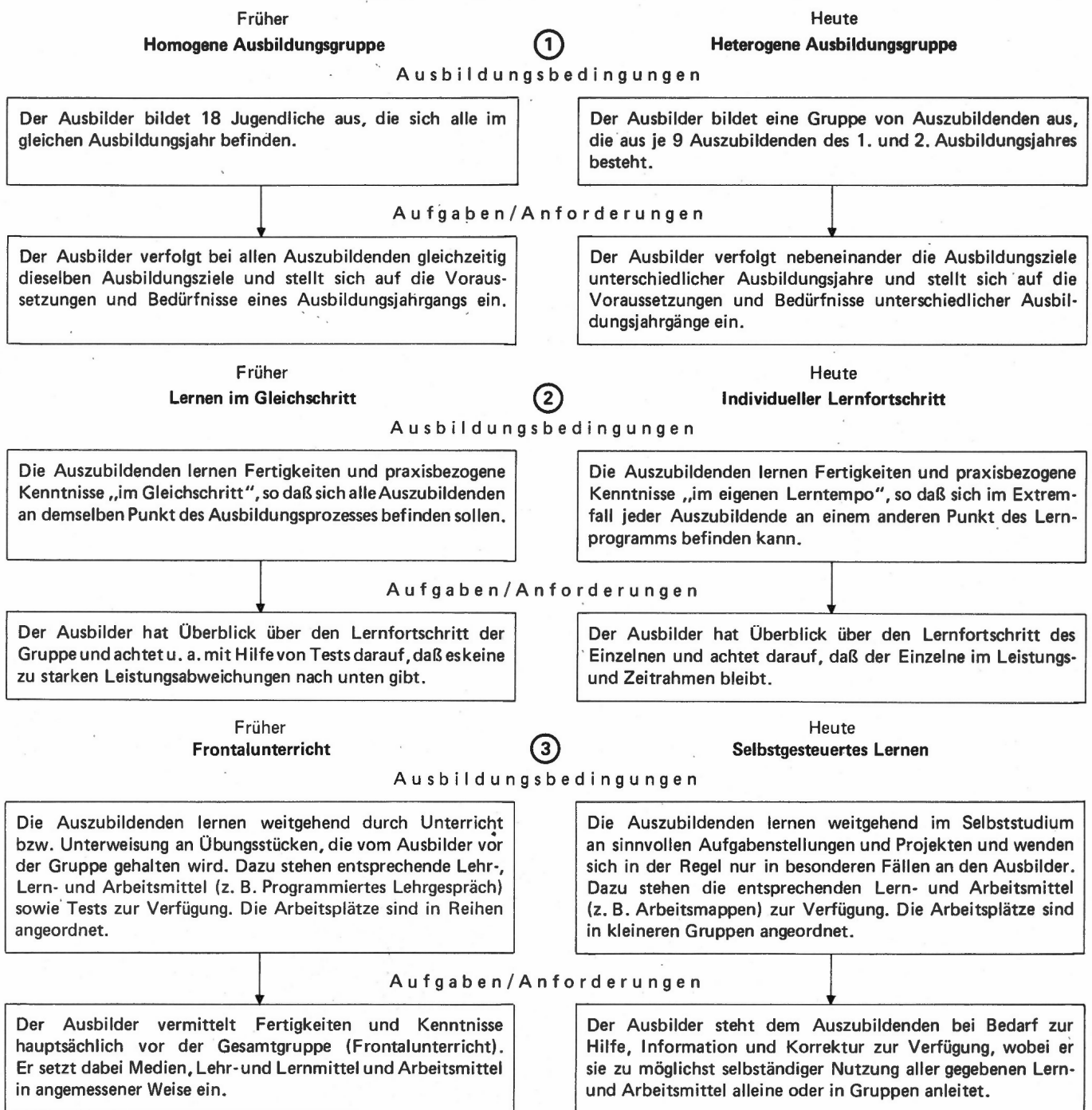
Seit 1976 fördert das BIBB u. a. Modellversuche zur Erprobung neuer Ausbildungsmethoden. Es ging in diesen Versuchen darum, die Selbständigkeit der Auszubildenden zu erhöhen. Die Projektmethode wurde zum Schlüssel für das Selbsterarbeiten von Kenntnissen und Fertigkeiten, aber auch für die Förderung sozialer Verhaltensweisen, insbesondere der Kooperationsbereitschaft im Lern- und Arbeitsprozeß.

Der Einzelne und die Gruppe übernahmen einen großen Teil der

Initiative im Lernprozeß. Man sprach von „Selbstgesteuertem Lernen“.

Dieser Begriff ist mißverständlich, möglicherweise suggeriert er, daß die Ausbilder nicht mehr gebraucht werden. Doch bei genauer Betrachtung erweist sich das Gegenteil als richtig, die Ausbilderaufgaben wandeln sich erheblich. Am Beispiel des Modellversuches „Selbstgesteuertes Lernen“ bei den Ford-Werken, Köln-Niehl, soll gezeigt werden, was das bedeutet.

Schematische Darstellung der veränderten Rolle des Ausbilders *)



* Die systematische Darstellung der veränderten Rolle des Ausbilders wurde mir freundlicherweise von Ursula Schubert, Arbeitsgruppe Information, Herwarthstraße 17, 5000 Köln 1, überlassen.

Früher
Zentriert auf den Ausbilder

Heute
Zentriert auf den Auszubildenden

④

Ausbildungsbedingungen

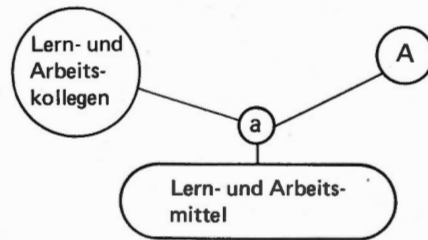
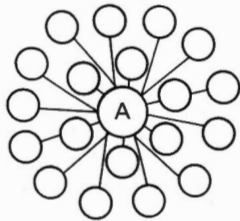
Die Auszubildenden haben untereinander keine formellen Beziehungen oder Aufgaben. Alle Lehr- und Lernbeziehungen finden zwischen dem Ausbilder und dem einzelnen Auszubildenden statt.

Die Auszubildenden schließen sich nach persönlichen Bedürfnissen oder nach Art der Aufgabe zu Teams zusammen, die bestimmte Aufgaben, Funktionen und Abläufe regeln bzw. mitregeln.

Aufgaben/Anforderungen

Der Ausbilder ist im Prinzip der einzige Träger von Informationen, Hilfen, Funktionen für den einzelnen Auszubildenden. Der Lernprozess ist ausbilderzentriert.

Der Ausbilder leitet die Auszubildenden an, sich gegenseitig im Lernprozess zu fördern und delegiert Steuer- und Regelfunktionen an den Einzelnen wie an die verschiedenen Gruppen und an die Lehr- und Lernmittel. Der Lernprozess ist zentriert auf den Auszubildenden.



Früher
Weitgehende Trennung von
praktischem und theoretischem Lernen

Heute
Weitgehende Verzahnung von
praktischem und theoretischem Lernen

⑤

Ausbildungsbedingungen

Den theoretischen Unterricht zusätzlich zur Berufsschule erhalten die Auszubildenden in der Werkschule; es besteht keine direkte Verbindung zwischen den praktischen Arbeiten an den Übungsstücken und dem Kenntniserwerb in der Werkschule. Es gibt regelmäßigen Werkschulunterricht.

Die Auszubildenden erwerben sich die meisten theoretischen Kenntnisse zusätzlich zur Berufsschule im Selbststudium im Zusammenhang mit den jeweiligen Aufgabenstellungen und Projekten. Von einigen Ausnahmen (Lehrgängen) abgesehen, gibt es keinen Werkschulunterricht.

Aufgaben/Anforderungen

Der Ausbilder hat nicht die Verantwortung für den Lernfortschritt der Auszubildenden in den theoretischen Fächern, die von der Werkschule übernommen wird. Er hat die praktische Arbeit nur mit den übungsgebundenen Unterweisungen, aber nicht mit weitergehender Theorie zu koordinieren.

Der Ausbilder hat auch den Lernfortschritt der Auszubildenden in der Theorie zu beachten und sie gegebenenfalls zu selbständigem Studium der Fachbücher anzuleiten. Er hilft den Auszubildenden, bei den Projekten und Aufgabenstellungen immer wieder den Bezug zwischen Theorie und Praxis herzustellen.

Früher
Lernen in Lehrgängen

Heute
Lernen an Projekten und in Lehrgängen

⑥

Ausbildungsbedingungen

Die Auszubildenden lernen in der Lehrwerkstatt bei ihrem Ausbilder in der Art von Lehrgängen, die nach den jeweiligen Fertigkeiten gegliedert sind. Spezielle Fertigkeiten und Kenntnisse erwerben sie in zeitlich befristeten Lehrgängen beim Spezialausbilder oder Lehrer.

Die Auszubildenden lernen vorwiegend an sinnvollen Aufgabenstellungen und Projekten im Selbststudium bei ihrem Ausbilder. Spezielle Fertigkeiten und Kenntnisse erwerben sie in zeitlich befristeten Lehrgängen beim Spezialausbilder oder Lehrer.

Aufgaben/Anforderungen

Der Ausbilder arbeitet mit Unterweisungsmethoden, die den Auszubildenden grundsätzlich aus der Schule schon bekannt sind und die auch in den Speziallehrgängen in ähnlicher Weise angewendet werden.

Der Ausbilder geht methodisch in anderer Weise vor, als die Auszubildenden von der Schule gewohnt sind. Er hilft ihnen, die Umstellungsschwierigkeiten Schule/Lehrwerkstatt und Lehrwerkstatt/Speziallehrgänge zu überwinden.

Die Gegenüberstellung zeigt:

Eine Organisation, die dem Auszubildenden ein Lernumfeld schaffen soll, in dem er zunehmende Selbständigkeit entwickeln kann, fordert vom Ausbilder Umdenken. Seine Aufgaben ändern sich wesentlich.

Greift man als wichtigsten Punkt hierbei die Aufgabe des Ausbilders heraus, das selbstgesteuerte Lernen zu fördern, so ergeben sich daraus im einzelnen folgende Anforderungen an den Ausbilder:

Fünf Gruppen von Anforderungen an den Ausbilder beim selbstgesteuerten Lernen:

<p>I. 1. Der Ausbilder führt die Gruppe der Auszubildenden in die neuartige Methode ein und kontrolliert während der Arbeit, ob die Auszubildenden die Methode verstanden haben und richtig damit umgehen. Bei Abweichungen greift er ein.</p> <p>2. Der Ausbilder versteht sich mehr als Berater und nicht so sehr als Unterweiser.</p>
<p>II. 3. Der Ausbilder achtet darauf, daß die Auszubildenden ihre Kenntnisse vorwiegend im Selbststudium erwerben (allein oder in Gruppen) und hilft ihnen dabei bei Bedarf.</p> <p>4. Der Ausbilder führt den Auszubildenden dazu, seinen Kenntnisstand selbst durch Kenntnis-Checklisten zu kontrollieren. Der Ausbilder führt Gegenkontrollen durch und veranlaßt den Auszubildenden, Kenntnislücken selbst zu schließen.</p>
<p>III. 5. Der Ausbilder läßt den Auszubildenden die Arbeitsweise und Arbeitsschritte innerhalb des vorgegebenen Rahmens soweit wie möglich selbst finden. Er korrigiert nur, wenn die Zielerreichung stark gefährdet ist.</p> <p>6. Der Ausbilder läßt den Auszubildenden selbst bestimmen, wieviel Übung er braucht und berät ihn bei Bedarf. Nur an kritischen Punkten macht er Vorgaben.</p> <p>7. Der Ausbilder ermöglicht dem Auszubildenden innerhalb eines Spielraums ein individuelles Arbeits- und Lerntempo.</p>
<p>IV. 8. Der Ausbilder läßt den Auszubildenden Abweichungen und Schwierigkeiten selbst erkennen und Lösungen suchen und greift erst ein, wenn der Auszubildende ihn bittet oder nicht mehr weiterkommt.</p> <p>9. Der Ausbilder läßt den Auszubildenden die Werkstücke zuerst selbst bewerten und vergleicht seine Bewertung mit der nachfolgenden des Ausbilders. Bei Abweichungen beeinflußt der Ausbilder die Gütemaßstäbe des Auszubildenden.</p>
<p>V. 10. Der Ausbilder fördert die zwischenmenschlichen und die Arbeitsbeziehungen zwischen den Auszubildenden.</p>

Praktische Beispiele für den Umgang zwischen Auszubildenden und Ausbilder:

- a) Ein Auszubildender zeigt eine Wissenslücke, hat eine Frage im Kenntnis-Bereich → Der Ausbilder zeigt ihm, wo und wie er sich selbst informieren kann (z. B. Fachbuch, Arbeitsmappe, Videoband)
- b) Ein Auszubildender beantwortet eine Kenntnisfrage falsch (z. B. in Arbeitsunterlagen oder im Gespräch) → Der Ausbilder zeigt ihm, wo und wie er die richtige Lösung finden kann und läßt ihn seinen Fehler selbst korrigieren

- c) Ein Auszubildender zeigt eine falsche Arbeitsweise bei einer Fertigkeit, z. B. beim Feilen, Bohren, Sägen → Der Ausbilder läßt ihn beobachten, wie andere es (richtig) machen, läßt ihn seine Fehler möglichst selbst herausfinden und bestätigt seine richtigen Ansätze
- d) Ein Auszubildender kommt zum Ausbilder, zeigt ihm sein Werkstück und fragt: Ist das in Ordnung? → Der Ausbilder fordert den Auszubildenden auf, selbst zu prüfen. Er hilft ihm durch Verweise auf Vergleichsstücke, Werkstücke von Kollegen usw., eigene Kontrollstandards zu bilden
- e) Ein Auszubildender kommt mit einer Arbeitsaufgabe nicht zurecht und fragt den Ausbilder → Der Ausbilder fordert den Auszubildenden auf, die Aufgabe in Arbeitsstufen zu zerlegen, gibt ihm Hinweise, wo er Beispiele und Hilfen hierzu finden kann – insbesondere auch bei seinen Arbeitskollegen
- f) Zwei Auszubildende streiten sich → Der Ausbilder veranlaßt beide Auszubildende, ihren Standpunkt zu artikulieren und zu vergleichen und einen tragbaren Kompromiß zu finden
- g) Ein Auszubildender hinkt im Tempo den anderen zu sehr nach → Der Ausbilder klärt im Gespräch mit dem Auszubildenden die Ursache und bespricht mit ihm Maßnahmen zur Verbesserung, beispielsweise stärkere Zeitkontrolle, gezielte Übungen usw.

Das selbstgesteuerte Lernen überträgt dem Auszubildenden viel Aktivität und Initiative. Der Ausbilder gibt diesem Handeln einen Rahmen und eine Richtung. Der Ausbilder greift ein, wenn das Ausbildungsziel aus den Augen verloren wird, ohne dabei den Auszubildenden auf einen bestimmten Weg zu diesem Ziel festzulegen.

Schwierigkeiten und Konflikte

Bei dem Versuch, mehr Selbststeuerung in der Ausbildung zu verwirklichen, gibt es auch Schwierigkeiten. Diese hängen einerseits mit den Auszubildenden zusammen, die von der Schule her eine solche selbständige Arbeitsweise nicht gewohnt sind. Und natürlich probieren viele Auszubildende erst einmal aus, wieweit ihre neue Freiheit geht.

Auf der anderen Seite ist diese Umstellung auch für die Ausbilder nicht gerade einfach. Dadurch, daß sie nicht mehr alle Kenntnisse und Fertigkeiten selbst vermitteln, verzichten sie auf eine Funktion, aus der sie bisher Sachautorität und damit Selbstbewußtsein schöpften. Auch stehen sie nicht mehr wie früher im Mittelpunkt des Geschehens, sondern beeinflussen das Gruppengeschehen eher wie der Moderator einer Fernsehdiskussion.

Vorteile der neuen Ausbildersituation

- Manchem Ausbilder mag diese veränderte Rolle auf den ersten Blick wenig attraktiv erscheinen.
- Fragen wir also, welche Erfahrungen die Ausbilder bei Ford gemacht haben:
 - Die neue Situation stellt eine Herausforderung an die eigenen fachlichen Qualifikationen, insbesondere aber an das eigene pädagogische Können dar.
 - Die Einflußmöglichkeiten auf das Sozialverhalten sind größer, damit wächst auch die Verantwortung für die Gruppe.

- Im Vergleich zu früher ist der persönliche Kontakt zu den Auszubildenden besser.
- Es gibt wesentlich weniger Disziplinschwierigkeiten, das Auszubildendenverhalten gegenüber Ausbilder und Mitauszubildenden ist durch Rücksichtnahme und Hilfsbereitschaft gekennzeichnet.

Das heißt jedoch nicht, daß das Gruppenleben einfach „harmonisch“ verläuft. Es gibt schon eine ganze Menge Streit. Es erwies sich aber durchaus als im Sinne der Entwicklung von Sozialkompetenz, wenn bestehende Konflikte, die sich durch konkurrierende Zielsetzung in einer Zusammenarbeit immer wieder ergeben, stärker bewußt werden. Das heißt, wenn:

- verdeckte Konflikte in offene Konflikte überführt werden;
- die Konflikte zwischen den Gegnern ausagiert werden und
- das Ausagieren durch die beteiligten Gruppenmitglieder kontrolliert wird.

Schafft der Ausbilder für dieses Ausprobieren von sozialem Verhalten Raum, so danken es die Auszubildenden mit offenem und unverkrampftem Verhalten. Um Mißverständnissen vorzu-

beugen: greift ein Ausbilder so gut wie gar nicht ein, so wird dies von den Auszubildenden nicht als Toleranz und Verständnis, sondern als mangelndes Engagement gewertet. In diesem Fall besteht die Gefahr, daß die Motivation, die aus der Anerkennung durch eine wichtige Bezugsperson – und das ist in der Ausbildung eben der Ausbilder – erwächst, verloren geht. Das führt dann auf seiten der Auszubildenden zu Desinteresse.

Die Auszubildenden suchen also sowohl die Möglichkeit, ohne ständigen Druck und Kontrolle durch eine Autoritätsperson verschiedene Verhaltensweisen auszuprobieren, sie suchen aber auch eine Orientierungshilfe und damit eine Bezugsperson, an der man sich messen und auch reiben kann.

Ich plädiere mit diesen Aussagen für ein tolerantes und verständnisvolles Verhalten der Ausbilder, halte es aber nicht für sinnvoll, Ausbilder auf genau fixierte Verhaltensformen zu trimmen. Wichtiger ist, daß der Ausbilder sich authentisch, seinem Wesen entsprechend verhält.

Nur selbstbewußte und selbständige Ausbilder werden die Entwicklung von selbständigen Auszubildenden fördern. Der Gedanke der Selbststeuerung muß also auch für das Ausbilderverhalten gültig sein.

Hinweis der Redaktion:

Der nachfolgende Beitrag von Rolf Raddatz „Gleichwertigkeit anerkennen – Andersartigkeit respektieren. Überlegungen zur Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung“ schließt vorläufig die in Heft 3 begonnenen Abdrucke von Beiträgen ab, die Gegenstand einer Grundsatzdiskussion des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung am 31. Mai 1983 waren.

Rolf Raddatz

Gleichwertigkeit anerkennen – Andersartigkeit respektieren *)

Überlegungen zur Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung

Im folgenden geben wir einen Auszug aus einem Festvortrag wieder, der anlässlich einer Prüferehrung der Industrie- und Handelskammer für Ostfriesland und Papenburg, Emden, gehalten wurde. Er befaßt sich mit einem Thema, das für die Zukunft der beruflichen Bildung erhebliche Bedeutung bekommen wird.

Die Schriftleitung

Viele Jahre hindurch hat die Berufsbildung ein Schattendasein geführt, unbeachtet von den Bildungspolitikern. Seit etwa fünfzehn Jahren ist das anders. Die Berufsbildung hat im Mittelpunkt öffentlichen Interesses und politischer Auseinandersetzungen gestanden. Das ist zu begrüßen; denn dieser Bereich unseres Bildungswesens erfaßt immerhin etwa die Hälfte der Bevölkerung der entsprechenden Altersjahrgänge, die zu vernachlässigen es nicht den geringsten Anlaß gibt. Diese Überwindung des Schattendaseins der beruflichen Bildung im öffentlichen Bewußtsein ist ein Wert an sich und praktisch der erste Schritt in Richtung auf die Gleichwertigkeit, die immer wieder gefordert wurde, ohne damit einer Integration beruflicher und allgemeiner Bildung das Wort zu reden.

Die Erklärung von Frau Dr. Wilms, des neuen Bundesministers für Bildung und Wissenschaft, ein Ziel ihrer Arbeit solle es sein, die Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung mit der allgemeinen

Bildung zu betonen und zu sichern, verdient deshalb volle Zustimmung. Diese Gleichwertigkeit wird oft beschworen. Es bleibt aber die Frage, ob das nur ein Lippenbekenntnis, eine hohle Phrase ist, mit der sich Festreden trefflich ausschmücken lassen. Das ist aber nicht genug. Ein Mindestmaß an normierter Gleichwertigkeit ist nötig. Darüber muß mit den Bundesländern verhandelt werden. Ziel müssen abgestimmte landesrechtliche Regelungen sein, die die Eigenständigkeit der Berufsbildung wahren.

Die Ausgangslage

Zur Zeit sieht es so aus, daß die Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz offen ist für den Zugang aus den allgemeinbildenden Schulen. Abgesehen davon, daß es überhaupt keine besonderen Zulassungsvoraussetzungen gibt, werden den Absolventen weiterführender allgemeinbildender Schulen vielfach Verkürzungen der Ausbildungszeit gewährt, auch wenn vom Curriculum des Bildungsganges her dazu keine Veranlassung besteht – nicht zu reden von den Abgängern bestimmter berufsbildender Schulen, für die es Anrechnungsverordnungen gibt.

Wo es die Gleichstellung beruflicher Qualifikationen mit allgemeinen Schulabschlüssen gibt, sind eindeutig die beruflichen Schulen der verschiedensten Art bevorzugt. Es ist zwar in allen Ländern möglich, mit der Ausbildungsabschlußprüfung den Hauptschulabschluß zu erreichen und in einigen Ländern auch den mittleren Abschluß, wenn man eine Zusatzprüfung abgelegt hat.

*) Genehmigter Abdruck aus *Wirtschaft und Berufs-Erziehung* 2/1983, S. 38–43.