

6.7 Selbstbewertung

Wer seine Aufgabe gut erfüllen soll oder will, muß auch das Wissen und Können zur Selbstkontrolle und Bewertung der ausgeführten Aufgabe haben. Deshalb wird vom Beginn der Ausbildung an jede Überungsaufgabe einer Qualitätskontrolle unterzogen. Ziel ist, den Lernenden so bald als möglich zur Selbstbewertung seiner Arbeiten zu befähigen. Der Ausbilder soll sich am Ende auf Stichproben beschränken können.

Objektiv erfassbare — d. h. meßbare — Bewertungsstellen kann der Lernende unabhängig vom Ausbildungsstand beurteilen. Bei subjektiven Bewertungsstellen (Winkel, Ebenheit von Flächen, Lötstellen usw.) muß der Ausbilder den Lernenden bei der fachgerechten Maßstabildung anleiten. Der Lernende ist so weit zu fördern, daß er selbständig eine Bewertung erstellen und Funktionsbewertungsstellen von anderen Bewertungsstellen unterscheiden kann.

6.8 Führen und Betreuen der Lernenden durch den Ausbilder

Der Ausbilder ist und bleibt für die Qualität der Ausbildung einschließlich der Förderung von Schlüsselqualifikationen verantwortlich. Er ist Fachmann, Ansprechpartner, Berater, Trainer und Vorgesetzter in einer Person.

Mittelpunkt in seiner Gruppe zu bleiben, ist der verständliche Wunsch aller Ausbilder. Bisher wurde dieses Ziel im weitesten Sinn durch bis ins Detail vorbereitete und durchgeführte Unterweisungen, durch Fachgespräche, weitgehende Anweisungen bzw. Vorgaben erreicht.

Führen setzt vom Ausbilder auch künftig eine exakte Vorbereitung aller Aufgaben voraus. Führen im Sinne von Fördern bedeutet bei der projekt- und transferorientierten Ausbildung vor allem

- die eindeutige Vorgabe von Zielen/Aufgaben,
- die Vermittlung von Kompetenzen, nicht aber die Vorgabe von Lösungen,
- die Möglichkeit für den Lernenden zum selbstgesteuerten Lernen,
- konkrete Rückmeldungen,
- Offenheit in der Zusammenarbeit.

Manche Ausbilder glauben zunächst, daß sie an Ansehen verlieren, wenn sie ihre Vorgaben zugunsten höherer Anforderungen an die Lernenden im Sinne von PETRA zurücknehmen. Die Erfahrung lehrt das Gegenteil. Der Ausbilder gewinnt an Ansehen, wenn er mehr Raum für selbständiges Planen, Ausführen, Bewerten einräumt und Gruppenarbeit fördert. Er fördert damit die Motivation und wird auch selber stärker als bisher gefordert: Zum Beispiel, wenn er nicht selbst die Lösungen anbietet, sondern sich im Fachgespräch mit den Lösungsvorschlägen der Lernenden auseinandersetzt.

Junge Menschen möchten schon in der Ausbildung beweisen, was sie leisten können — einzeln und in der Gruppe. Die Chance

dazu sollte ihnen der Ausbilder durch angemessenes Führungsverhalten, durch fachkundigen Rat und durch sein persönliches Vorbild geben.

„Erste Erfahrungen mit dem Modell

Bisher wurden 14 Ausbildungsstandorte in das Modellvorhaben einbezogen, rd. 100 Ausbilder haben den Lehrgang besucht. Trotz der hohen Anfangsbelastung bei der Übertragung akzeptieren die Ausbilder das Modell, weil die Lernenden ihre Aufgaben mit hoher Motivation erfüllen. Nach den bisherigen Erfahrungen ist das Modell unabhängig von Ausbildungsberuf und Größe der Ausbildungsstätte in allen Ausbildungsabschnitten einsetzbar. Aufgrund der bisherigen Ergebnisse sind alle Beteiligten überzeugt, mit Hilfe des Modells Schlüsselqualifikationen fördern zu können.“

BIBLIOGRAPHIE — Literatur zum Thema —

BOCKELBRINK, K.-H.; FRANK, H.; KOCH, J.: Auftragsbezogenes Leittextsystem für unterschiedliche Fertigungsaufgaben. Modellversuch in der Technischen Berufsbildung bei der Hoesch Stahl AG. In: Betriebliche Ausbildungspraxis. 30. Jg. (1984), Nr. 174 bis 176

BUNK, G.; ZEDLER, R.: Neue Methoden und Konzepte beruflicher Bildung. In: Institut der Deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik. Band 114, Nr. 1/1986

FISCHER, H.-P.; MERKEL, H.; WALZ, R.: Projektorientierte Fachbildung im Berufsfeld Metall. Ein Gestaltungsansatz der Lernorganisation im Werk Gaggenau der Daimler-Benz AG. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1984 (Modellversuche zur beruflichen Bildung. Heft 18)

FIX, W.: Vorberufliche und berufliche Bildung durch Juniorenfirmen. In: Wirtschaft und Berufserziehung (1984) Nr. 7

KOCH, J.; NEUMANN, E.; SCHNEIDER, P.-J.: Das Lehr-Lernsystem Hobbymaschine. Ergebnisse des Modellversuchs „Entwicklung und Erprobung eines lernzielorientierten Diagnose- und Stützsystems . . .“ In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1983 (Modellversuche zur beruflichen Bildung. Heft 15)

KOCH, J.: Bessere Ausbildungsmethoden — eine Hilfe zur Selbsthilfe für Auszubildende. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 9. Jg. (1980), Heft 5, S. 35–36

KRÖLL, W.; SCHUBERT, G.; ROTTLUFF, J.: Mehr Selbständigkeit und Teamarbeit in der Berufsbildung. Selbststeuerung von Lernprozessen in der Ausbildungspraxis der Ford-Werke AG. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1984 (Modellversuche zur beruflichen Bildung. Heft 18)

Pädagogische Weiterbildung von Ausbildern. Ein Modellversuch zur fachbezogenen Planung und Durchführung betrieblicher Lernprozesse. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin Beuth GmbH 1979 (Schriften zur Berufsbildungsforschung. Band 56)

SCHULZ, W.: Lernende Mitarbeiter in neue Arbeitsaufgaben einführen. W. Bertelsmann Verlag KG, Bielefeld 1985.

WEISSKER, D.: Verbesserung der Motivation von Auszubildenden durch Einsatz unterschiedlicher Ausbildungsmethoden. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 9. Jg. (1980), Heft 4, S. 20–22

Hans Peter Fischer

Eine vernachlässigte Einflußgröße, die nebenamtlichen Fachausbilder in der Produktion

Ein Beitrag aus dem Modellversuch Entwicklungsverbund

Der Beitrag schildert Entstehung und Form eines Arbeitskonzepts für 323 nebenamtliche Fachausbilder, für technische Auszubildende in sieben Metall- und Elektroberufen. Er verdeutlicht eine strategische Umorientierung bei den Weiterentwicklungsbemühungen der Berufsausbildung in einem Großbetrieb. Nach einer Epoche der Qualifikationsvermittlung über Projektausbildung im Ausbildungsbereich deutet sich eine weiterführende

qualitative Chance durch eine ergänzende Konzentration auf ein Ausweiten der Lernchancen in realer Arbeitssituation an.

Unser Arbeitsfeld und seine 323 nebenamtlichen Fachausbilder In einem Werk der Automobilindustrie mit ca. 9500 Beschäftigten bilden wir in sieben technischen Berufen 630 Auszubildende aus. Der innerbetriebliche Teil der Ausbildung wird von 27

hauptamtlichen Ausbildern mit Industriemeisterprüfung und 323 nebenamtlichen Fachausbildern in Produktions- und Instandsetzungsbereichen getragen.

Die letzten 10 Jahre hatten in unserem Werk zu einer Verdoppelung der Auszubildendenzahlen geführt. Die Anzahl der Stammasbilder in der Ausbildungsabteilung ist dabei um ein Drittel gewachsen. Insbesondere die Anzahl der Ausbildungsplätze in den betrieblichen Fachbereichen mußte entsprechend der gewachsenen Zahl der Auszubildenden je Beruf stark erweitert werden. Der erhöhte Bedarf an Fachausbildern in den Betriebsbereichen wurde durch eine Aufgabenteilung gedeckt. Je nach Größe der Meisterei ist diese mit einer zweistufigen Meister-Hierarchie ausgestattet. Jeder Gruppenmeister und Meister hat eine IHK-Industriemeisterausbildung mit dem entsprechenden AEVO-Abschluß. Diese Meister übernehmen die Funktion des Ausbildungsbeauftragten, sie beurteilen auch den Auszubildenden am Ende des Betriebseinsatzes. Jeder Ausbildungsbeauftragte wählt und benennt aus dem Kreis seiner Mitarbeiter mehrere Fachausbilder. Diesen wird der Auszubildende während seines ganzen Betriebseinsatzes zugeordnet.

In einigen Meistereien wechselt der Auszubildende nach einer oder zwei Wochen den Fachausbilder, um das ganze Tätigkeitspektrum kennenzulernen. Diesen internen Wechsel regelt der mit der Ausbildung beauftragte Meister. Die Bandbreite geht von festen Versetzungszeiten bis zu einem individuellen Eingehen auf Fertigkeitenstand und Initiative des Auszubildenden. Eine flexible Regelung wie diese führt zu sehr stark streuenden Berichten der Auszubildenden über ihre Tätigkeiten während des Betriebseinsatzes. Manchmal entsteht auch beim Vergleich zweier Rückmeldungen von Auszubildenden der Eindruck: „Die können doch gar nicht denselben Ausbildungsplatz meinen!“

Durch die steigenden Auszubildendenzahlen in unserem Werk wuchs die Anzahl der Fachausbilder ständig. Alle haben eine Facharbeiterausbildung.

Eine weitere Variable ist, daß die Gruppe der Fachausbilder nicht konstant ist. Die normalen Produktionsveränderungen sowie die flexibel angelegte Fertigungsorganisation bringen es mit sich, daß ca. 20 Prozent der in der Produktion Beschäftigten im Verlauf eines Jahres ihren Arbeitsplatz von einer Meisterei in eine andere oder innerhalb der Meisterei wechseln.

Wie wir das Thema entdeckten

Seit Jahren beteiligt sich unser Werk an Modellversuchen. Eines der verfolgten Ziele war, eine projektartige Gestaltung der Betriebseinsätze während der speziellen Fachbildung einzuführen. Unsere Vorstellungen tendierten mehr in eine Richtung durch Instrumente wie Leittexte, Leitfragen und nachbereitende Gespräche die Situation zu beeinflussen. Parallel zu diesen Entwicklungs- und Erprobungsaktivitäten entschlossen wir uns zu einem ergänzenden Arbeitsansatz. Wir führten 1983 eine umfassend angelegte Datensammlung über die Ausbildungssituation nach dem Survey-Feedback-Ansatz durch. Alle am Vollzug der Ausbildung Beteiligten, die

- Auszubildenden des 1., 2. und 3. Ausbildungsjahres,
- Ausbilder,
- Fachausbilder und Ausbildungsbeauftragte der Fachbereiche,
- Lehrer der Gewerbeschule

wurden unter der Projektbezeichnung „Entdeckungsreise in die Welt der Ausbildung“ an einer, die „erlebte“ Ausbildungssituation beschreibenden Datensammlung beteiligt. Die Auswertung dieser vier Sehweisen bescherte uns einige Überraschungen. Sie hat bei allen vier Personengruppen zu Folgeaktivitäten geführt, die uns teilweise heute noch – 3 Jahre später – beschäftigen.

Nur der Vollständigkeit halber hatten wir die Fachausbilder sowie die Lehrer miteinbezogen. Im Blickpunkt stand eigentlich die Auszubildenden-/Ausbilder-Beziehung. Der gewählte ganzheitliche Arbeitsansatz führte uns dazu, alle an der Ausbildung Beteiligten einzubeziehen. Er brachte einige im Alltag untergehende Besonderheiten hervor und verdeutlichte uns mit bis dahin

ungewohnter Klarheit unsere „blinden Flecken“ in der Lernorganisation. Einer davon waren die „Nebenamtlichen Fachausbilder“. Wir hatten diesem Personenkreis zu wenig Aufmerksamkeit neben den üblichen Abstimmungskontakten gewidmet.

Unsere Arbeitshypothesen bei der Einrichtung von Ausbildungsplätzen in Betriebsbereichen waren bis dahin ganz pragmatisch:

- Der Auszubildende hat die Situation so zu bewältigen, wie sie ist.
- Die in sich geregelte Arbeitsorganisation der Betriebsbereiche trägt und bestimmt den Arbeitsvollzug.
- Der Fachausbilder überträgt durch sein Handeln die berufs- und bereichsspezifischen Arbeitsregeln.

Unseren Beitrag als Ausbildungsbereich sahen wir in einer intensiven Vor- und Nachbereitung der Betriebseinsätze durch den Ausbilder. Eine direkte Einflußnahme auf die Betriebsituation war nicht vorgesehen. Der Auszubildende sollte den betrieblichen Tätigkeitsvollzug sowie die Arbeitskultur der Bereiche kennenlernen. Im idealen Fall sollte er mit einer Suchhaltung das für ihn Neue sich selbst erschließen. Kein geglätteter, für ihn von Hindernissen und Lästigkeiten befreiter Lernweg sollte ihn dort erwarten.

Dieser Entdeckungsweg des Praxislernens erfährt eine Verankerung des Erlebten durch eine intensive Nachbereitung des Ausbilders bei Rückkehr in die Ausbildungsabteilung. Die Nachbereitung erfolgt über verschiedene Wege, die hier nicht im einzelnen vorgestellt werden sollen. Insbesondere, wenn der Ausbilder nicht nur die erlebte Qualifikation vermittelnden Tätigkeiten betrachtet, sondern auch die wahrgenommene Arbeitskultur anspricht, entsteht eine neue Sicht der Einflußgröße Fachausbilder. Über die Nachbereitungsgespräche Einblick in das Geschehen der Betriebsbereiche zu bekommen, war unseren Ausbildern vertraut. Die kollektive Sicht der Fachausbilder hatte eine über diesen Informationsstand hinausgehende Qualität. Sie wurde erst durch die ausgewerteten Antworten auf die Leitfragen der schriftlichen Datensammlung deutlich. Viele Ausbilder überraschte dieser Perspektivwechsel. Probleme des betrieblichen Ausbildungseinsatzes waren in der Sicht des Ausbilders bisher andere. Auch die bei Einzelgesprächen der Ausbilder vor Ort formulierten Erwartungen der Fachausbilder stellten sich anders dar.

Ein Lösungsansatz, der nur zum Einstieg wurde

Die Rückmeldungen der Fachausbilder, wie sie ihren Beitrag zum Ausbildungserfolg sahen, streuten sehr stark. Wir diskutierten diese Daten mit unseren Modellversuchspartnern (Modellversuch Entwicklungsverbund mit acht Unternehmen unterschiedlicher Größe und Produktionsstruktur) und entschlossen uns als eine der erforderlichen Folgeaktivitäten zu einem gemeinsam getragenen Qualifizierungskonzept. Unter dem Veranstaltermantel der IHK wurde eine Kurzform der Themen zum AEVO zusammengestellt. Von allen Entwicklungsverbundpartnern kamen Fachausbilder als Teilnehmer. Der jeweilige Stammasbilder übernahm die Funktion des Lehrgangleiters. Ausbildungsleiter und Ausbilder der Verbundfirmen übernahmen Themen.

Insgesamt wurden bis Ende '85

4 Lehrgänge mit 108 Teilnehmern

durchgeführt. Das Echo auf diese Aktion überraschte doch. Die Betriebsabteilungen benannten mehr Teilnehmer als wir vorgesehen hatten, auch Personen, die bisher noch gar nicht als Fachausbilder eingesetzt waren. Die Teilnehmer machten eine Fülle von Vorschlägen zur Veränderung der von ihnen selbst geprägten Situation. Vorschläge, die sie von sich aus realisieren konnten. Offensichtlich gilt: „Nur was man weiß, sieht man“ und nur dies wird bewußt gestaltet. Ungeregelte Situationen werden teilweise als belastend erlebt, oder sind solche Aussagen nach mehr Unterstützung und Anleitung, mehr ein Vermeidungsargument? Als Ausbildungsbereich sollten wir nicht allen Regelwünschen nachgeben. Die betrieblichen Ausbildungsplätze werden sonst immer mehr mit Ausbildungsregeln durchsetzt. Dies führt zu einer Verfälschung von Praxiserleben.

Die Mischung der Teilnehmer aus den Mitgliedsfirmen des Entwicklungsverbands mit ihrem unterschiedlichen Ausbildungsverständnis wurde als sehr belebend empfunden.

Das Zertifikat der IHK wurde den Fachausbildern vom Abteilungsleiter der Betriebsabteilungen selbst überreicht. Er betonte dadurch den Stellenwert der Fachausbilderfunktion.

Für die kleineren Ausbildungsbetriebe im Entwicklungsverbund war diese Maßnahme häufig eine erste und wie sie es sahen, einmalige pädagogische Investition.

Wie sich die Betrachtungsweise wandelte

Die Diskussionen mit den Fachausbildern während der Qualifizierungsmaßnahme, aber auch die steigende Qualität der Nachbereitungsaktivitäten von Betriebseinsätzen, verdeutlichen stärker als bisher beachtet den „unbekannten Lehrstoff“, die Arbeitsregeln der Betriebsbereiche („Wie man was anpackt“). Aber auch die Auszubildenden selbst trugen zu einer anderen Betrachtung bei. Das systematische Durchkauen des Erlebten führte zu der sich wiederholenden Erkenntnis:

„Meine eigene Einstellung zu Beginn war anders als am Ende des Betriebseinsatzes. Ich habe mir die Akzeptanz erst erringen müssen.“

Überrascht hat uns der wiederkehrende Wunsch nach Rollenklärung: „Was darf eigentlich ein Fachausbilder? Was kann man von Auszubildenden verlangen?“ Es wirkte teilweise auf uns wie ein Rückzug auf Absicherung.

Die sich abzeichnende Neuordnung der Metallberufe beeinflusste als eine weitere Größe auch unsere Entwicklungsüberlegungen.

Wenn die Qualifikationsvermittlung auch bei neuen Technologien verstärkt über den Lernort Betriebsbereich erfolgen soll, dann müssen die Ausbildungsplätze in den Fachbereichen in einer Qualifizierungskette, die aufeinander aufbaut und eine Vertiefung

des Beherrschungsgrades bietet, stehen. Dem Fachausbilder fällt die Aufgabe zu; nicht nur wie bisher eine berufsspezifische Fertigkeit zu vermitteln, sondern einen umfassenderen Qualifikationszuwachs. Er muß die Tätigkeiten seines Arbeitsplatzes unter dem Aspekt typischer Qualifikationen betrachten können und anknüpfend an die mitgebrachte Einstiegsqualifikation Teilqualifikationen vermittelnde Tätigkeiten dem Auszubildenden überlassen. Diese Situation ist heute noch nicht vorhanden.

Erhellend für den Wirkungszusammenhang bei einem betrieblichen Fachbereichseinsatz war für uns ein konsequentes Formulieren von Leitfragen für alle beteiligten Personen. Wir unterstellen dabei ein wiederkehrendes vier Abschnitte umfassendes Grundmuster bei einem Betriebseinsatz. Das Grundmuster bildet einen idealtypischen Betriebseinsatz ab. Es ist ein Diagnoseraster für

„Was gibt es? Was gibt es nicht?“

und geht von einer Qualifikationsermittlung zu Beginn und am Ende aus, und daß es in jedem Betriebseinsatz zweierlei Tätigkeiten gibt, bekannte und unbekannte.

Die Leitfragen aus der Sicht eines Auszubildenden, eines nebenamtlichen Fachausbilders und des Stammausbilders formuliert, zielen immer auf denselben Abschnitt eines Fachbereichseinsatzes. Sie bewährten sich als Suchraster für Lösungsansätze bei Arbeitsplatzanalysen. Wir haben uns entschlossen, nicht nur bei der Einrichtung neuer Arbeitsplätze im Betrieb dieses Suchraster zu verwenden, sondern auch alle vorhandenen danach zu betrachten.

Eine neue Einflußgröße wurde dabei deutlich. Die Mehrheit der Fachausbilder steht vor einer für sie ungewohnten Situation. Ob ein Auszubildender nur Tätigkeiten erledigt, dessen Beherrschung man ihm zutraut, oder auch mit weitergehenden Anforderungen konfrontiert wird, erfordert ein „besonderes Selbstverständnis“

HANDLUNGSLEITENDE FRAGEN FÜR DIE OPTIMIERUNG VON BETRIEBSEINSÄTZEN

| Letzter Betriebseinsatz | Sicht des Auszubildenden | ... Fachausbilders | ... Ausbilders |
|-------------------------|---|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> – Wie erfahre ich meinen Qualifikationsstand? Wie kann ich ihn beeinflussen? – Wie kann ich für mich aus diesem Einsatz das Optimale herausholen? Was ist das Optimum? – Wie erfasse ich für mich am wirkungsvollsten das „Neue“? – Wie kann ich dies am effektivsten erreichen? | <ul style="list-style-type: none"> – Wie und durch wen wird dies geklärt? – Wie hoch ist der Nutzen für den Fachbereich? für den Auszubildenden? – Wie erfolgt dies durch den Fachausbilder? – Wie und durch wen wird dies geklärt? | <ul style="list-style-type: none"> – Wie halte ich dies ständig auf dem Laufenden? – Wie variabel kann ich dies entsprechend dem jeweiligen Auszubildenden halten? – Wie kann ich diesen Aspekte inhaltlich klären und im Verlauf der Zeit absichern? – Wie und durch wen sollte dies mit welchen Folgen geklärt werden? |

des Fachausbilders. In einer Produktionsumwelt, in der ihm weitgehend durch die Arbeitsorganisation seine Handlungen vorge-schrieben sind, hat er auf einmal Handlungsspielraum bei der Ausbildungsaufgabe. Riskiert er aber auch die selbständige Ausführung einer Tätigkeit durch den Auszubildenden, die diesen echt bis zur Gefahr des Fehlers fordert? Uns wurde bei dieser Erkenntnis deutlich, daß wir uns als Bildungsbereich nicht nur mit einer Sicherung der Unterweisungsfähigkeit der beauftragten Fachausbilder auseinandersetzen müssen, sondern auch mit seinen Einstellungen zum Handlungsspielraum für Auszubildende und mit seinen Vorstellungen über „Wie man in seinem Tätigkeitsbereich wirkungsvoll lernt“.

Der Weg, der sich abzeichnet

Der bisherige Weg hat zu einer neuen Gewichtung der Rolle des Fachausbilders in unseren Überlegungen geführt. Wir wollen ihn verstärkt fortsetzen mit folgenden Fragestellungen:

- Wie muß ein Zusammenwirken von Stammausbildern und Fachausbilder aussehen, das in sich eine Weiterentwicklung der Lernergiebigkeit der Ausbildungsplätze in Fachbereichen sichert?
- Welche tragfähigen Formen der Einbeziehung von Auszubildenden in einen solchen Entwicklungsprozeß gibt es? Welche Wirkungen lösen diese beim Fachausbilder aus?
- Inwieweit betrachten die Vorgesetzten in den Fachbereichen einen solchen Entwicklungsweg als Belastung oder als auch für ihren Bereich nützliche Qualifizierungschance?
- Welcher Beitrag für einen solchen Entwicklungsprozeß wird von den Stammausbildern zu leisten sein und wie verändert dieser das Rollenverständnis des Ausbilders?

Die Vorgehensweise läßt sich folgendermaßen kurz darstellen. Zwei Wege der Optimierung von Fachbereichseinsätzen sind erforderlich:

- für vorhandene Ausbildungsplätze, die nur entsprechend der Neuordnung eine andere Platzierung im Ausbildungsverlauf erhalten,
- für neu einzurichtende Ausbildungsplätze bei neu hinzukommenden Berufen (bei uns z. B. der Industriemechaniker Fachrichtung Produktionstechnik).

In dem einen Fall ist eine vorhandene Gruppe von Fachausbildern für die Weiterentwicklungsüberlegungen zu gewinnen, in dem anderen Fall kommt in Zusammenarbeit mit den betrieblichen Vorgesetzten die zusätzliche Aufgabe: „Nach welchen Gesichtspunkten sollte wer im Fachbereich als Fachausbilder qualifiziert und eingesetzt werden?“

Für alle Fachausbilder streben wir als Basis den genannten AEVO-Kurzlehrgang an. An ihn schließt sich ein auf zwei Jahre

Laufzeit terminiertes „Entwicklungsprogramm für Fachausbilder“ an. In ihm werden, parallel nach Berufen gestuft, alle Fachausbilder sich mit den Projektfragestellungen auseinanderzusetzen haben. Um einen tragfähigen gemeinsamen Entwicklungsweg zu sichern, sollen

- halbjährige Zwei-Tages-Klausuren durch
 - zweimonatige ausbildungsberufsbezogene Erfahrungsaustauschrunden von zwei bis drei Stunden Dauer sowie
 - persönliche vom Fachausbilder an seinem Ausbildungsplatz zu realisierende Projektaufträge
- ergänzt werden.

Diese Dreierkombination stellt eine in Entwicklungsprozessen bewährte Arbeitsform dar. Eine über eine Impulstagung hinausgehende, transfersichernde Interventionsfolge, wie die aufgezeigte, die die Betroffenen zu Trägern der Veränderung macht, erfordert einen längeren Zeitraum.

Einstellungsveränderungsprozesse erfordern immer eine andere zeitliche Dimension als reine Fertigkeitenentwicklung.

Dieses Konzept soll:

- Fachausbildern ihren besonderen Stellenwert für eine tätigkeitsbezogene Berufsausbildung verdeutlichen, indem sie ihre vorhandenen Handlungsspielräume stärker nutzen und bei Auszubildenden stärker fachliche und arbeitsmethodische Herausforderungen setzen;
- dem Fachbereich, der Ausbildungsplätze zur Verfügung stellt, einen qualitativeren Leistungsbeitrag des Auszubildenden geben;
- Ausbildungsrelevantes Lernen durch Tun im Fachbereich qualitativer und quantitativer ausweiten (zu Lasten der Verweilzeit in der Ausbildungsabteilung und damit zur Entlastung des Stammausbilders beitragen);
- einen Beitrag für eine qualitative Rückbesinnung auf das „Lernen durch Tun“ leisten und damit das duale System der Berufsausbildung stärken.

Dieses Konzept wird getragen von der Vorstellung:

„Alles ist eine wechselnde Dosis von Fördern und Fordern!“

Diese Überlegungen sind nicht eine abschließende Bilanz, sondern zeigen vielmehr den Aufbruch in eine weitere Spirale der fortschreitenden Entwicklung der innerbetrieblichen Ausbildungsorganisation.

Sie sind ein Indiz für eine Verlagerung der Entwicklungsnotwendigkeiten. Weg von der Optimierung des „magischen Dreiecks“ der Auszubildenden-Leittext-Ausbilder-Beziehung

zu einer umfassenden Balance aller Einflußgrößen innerhalb der Berufsausbildung. Auch die Lehrer sollten dabei nicht zu weit außerhalb der Betrachtung liegen.

Ilse G. Lemke / Christine Lissel-Oberdieck

Ansätze zur Fortbildung des Personals für die Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher in außerbetrieblichen Einrichtungen

Neben der klassischen Form der beruflichen Erstausbildung, der Ausbildung in (privaten oder öffentlichen) Betrieben verbunden mit begleitendem Berufsschulunterricht, hat sich seit einigen Jahren eine neue Variante herausgebildet: die Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen. Das BIBB hat die Entwicklung dieser Ausbildungsform, die speziell für benachteiligte Jugendliche gedacht ist, auf verschiedene Weise begleitend verfolgt. Wichtige

Anhaltspunkte für ihre Ausgestaltung sind aus den vom BIBB betreuten Modellversuchen zur Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher hervorgegangen. Sie haben u. a. in dem Förderprogramm des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft ihren Niederschlag und damit ein breiteres Erprobungsfeld gefunden. Die im folgenden skizzierten Fortbildungsansätze für das Personal in der außerbetrieblichen Berufsausbildung sind aus