

Von diesen 27 Studienangeboten im Hochschulbereich werden von der Fachhochschule für Berufstätige, Rendsburg, 15 Kurse und von der Technischen Fachhochschule Berlin sechs Kurse angeboten.

Merkmale des Angebots

Die seit Jahren von der ZFU und vom BIBB herausgegebenen Kurzbeschreibungen der zugelassenen Fernlehrgänge waren die Grundlage für ein Raster, nach welchem alle Fernlehrgänge im Katalog einheitlich beschrieben wurden und das u. a. folgende Merkmale enthält:

– Lehrgangstitel/Zulassungsnummer

Unter dieser Bezeichnung ist der Lehrgang von der ZFU auf Antrag des Veranstalters zugelassen worden. Dies wird durch die beigegebene Zulassungsnummer ausgewiesen.

– Fernlehrinstitut

Zu jedem Lehrgang wird im Kopf der Name des Veranstalters und seine volle Postanschrift genannt.

– Lehrgangsziel

Das Merkmal ‚Lehrgangsziel‘ wird durch Angabe der Fachkenntnisse bzw. durch Hinweis auf die angestrebte Prüfung gekennzeichnet.

– Abschluß

Drei Fünftel der angebotenen Fernlehrgänge (= 418 Lehrgänge) schließen ohne eine Prüfungsmöglichkeit ab. Auf öffentlich-rechtliche bzw. staatliche Prüfungsabschlüsse bereitet jeweils ein Zwölftel aller Lehrgänge (= 62 bzw. 61 Lehrgänge) vor, und institutsinterne Prüfungen werden für 91 Lehrgänge angeboten. Die restlichen 69 Lehrgänge bereiten auf allgemeine Prüfungen (= 64 Lehrgänge), z. B. schulische Prüfungen (Abitur, Mittlere Reife usw.), oder auf andere berufsbildende Prüfungen (= 5 Lehrgänge), z. B. Verbandsprüfungen, Refa, vor.

– Teilnahmevoraussetzungen

Bei rund vier Fünftel aller Lehrgänge werden die Vorbildungsvoraussetzungen genannt, über die ein/e Interessent/in verfügen sollte, wenn er/sie den gewählten Lehrgang mit Erfolg absolvieren will. Es handelt sich dabei immer um empfehlenswerte/wünschenswerte Vorkenntnisse, die eine erfolgreiche Teilnahme am Lehrgang erleichtern.

– Zulassungsvoraussetzungen zur Prüfung

Im Unterschied zu den Teilnahmevoraussetzungen handelt es sich hierbei immer um notwendige Bedingungen, die bei der Anmeldung zur angestrebten Abschlußprüfung erfüllt sein müssen. Bei rund einem Drittel (= 209 Lehrgänge) aller Fernlehrgänge, das ist in etwa die Zahl der Lehrgänge, die auf definierte Prüfungen vorbereiten, sind entsprechende Angaben vorhanden.

– Lehrgangsinhalte

Alle Lehrgänge wurden in Stichworten inhaltlich beschrieben; die entsprechenden Angaben wurden in der Regel den Zulassungsanträgen der Veranstalter entnommen.

– Lehrgangsdauer

Die Dauer der Lehrgänge wurde grundsätzlich in Monaten angegeben, um die Vergleichbarkeit der Lehrgänge untereinander zu ermöglichen.

Die Lehrgangsdauer reicht von zwei bis mehr als 35 Monate. Rund 36 Prozent aller Lehrgänge dauern drei bis sechs Monate, weitere 28 Prozent umfassen einen Zeitraum von sieben bis zwölf Monate, 21 Prozent dauern 13 bis 24 Monate. Betrachtet man die Gesamtheit aller Fernlehrgänge, so ergibt sich eine durchschnittliche Dauer von 14 Monaten pro Lehrgang.

– Begleitender Unterricht

Zwei Drittel aller Fernlehrgänge werden ohne begleitenden Unterricht durchgeführt. 235 (= 33 %) Fernlehrgänge bieten begleitenden Unterricht an. Der Anteil des Direktunterrichts an den Gesamtstunden einer Fernunterrichtsmaßnahme beträgt durchschnittlich 13 Prozent.

– Finanzielle Förderung

Von 701 angebotenen Fernlehrgängen wird ein knappes Viertel nach AFG bzw. BAföG gefördert. Eine individuelle Förderung nach AFG ist bei 133 (= 19 %) Lehrgängen möglich, eine solche nach BAföG bei 42 Lehrgängen (= 6 %).

Aktualisierung der Information

Die Angaben des Katalogs werden laufend aktualisiert. So werden z. B. folgende Angebote in die nächste Auflage aufgenommen:

- Universität Hannover
4 Fernstudienkurse im weiterbildenden Studium Bauingenieurwesen,
- Universität Würzburg
Projekt Humanistische Psychologie,
- Freie Universität Berlin
Modellversuch Journalisten-Weiterbildung.

Für einige dieser Studienangebote liegen seit Mitte Februar 1987 Beschreibungen vor; diese können bei Bedarf beim BIBB angefordert werden.

Insgesamt werden die Vervollständigung und Aktualisierung durch EDV wesentlich erleichtert. Durch die Erfassung aller den Katalog betreffenden Daten auf einer elektronischen Datenverarbeitungsanlage ist auch die gemeinsame Herausgabe von Kurzbeschreibungen aller zugelassenen Fernlehrgänge durch die ZFU und das BIBB erst ermöglicht worden.

MODELLVERSUCHE

Ute Büchele, Gerhard Herz

Neugestaltung der Spanerausbildung als Weiterbildungsprojekt für Ausbilder der Ford AG

Ausgangslage

Seit Anfang 1985 arbeitet bei der FORD-Werke AG in Köln eine Gruppe von Ausbildern der Spanerberufe mit Berufsforschern und Berufspädagogen zusammen, um in einem Prozeß „rollen-

der Reform“ das Ausbildungskonzept für diese Berufe zu verändern.

Zwei Ursachen, die nicht allein für die Spanerberufe als spezifisch angesehen werden müssen, bilden den Hintergrund:

- 1) Die in den letzten Jahren sichtbare Veränderung der Arbeitsorganisation in den produzierenden Betrieben und die Einführung moderner Produktionstechnologie führten den Ausbildern und den Verantwortlichen in der Ausbildungsleitung deutlich vor Augen, daß die Anforderungen an den zukünftigen Facharbeiter einem Veränderungsprozeß unterliegen:

- neue Einsatzfelder (z. B. CNC, AC, flexible Fertigungssysteme usw.) eröffnen sich;
- neue Qualifikationsbereiche entstehen aus den Einsatzfeldern, weil neben der Beherrschung der traditionellen Fachfertigkeiten zusätzlich fachliche und persönlichkeits-spezifische Fähigkeiten und deren Umsetzung in die neuen Systemzusammenhänge notwendig werden.

2) Die Neuordnung der industriellen Metallberufe, die ihren Ursprung gerade in der beschriebenen Veränderung der Anforderungen hat, ist die zweite Ursache dieser Weiterbildungsinitiative. Als die Arbeitsgruppe ihre Arbeit aufnahm, standen die Grundzüge der geplanten Veränderung so weit fest, daß es möglich war, diese Veränderungsperspektive schon ins Auge zu fassen, ohne sich aber ganz aus den bisher geübten Formen verabschieden zu müssen.

Diese Ursachenkomplexe zusammengenommen waren für die Verantwortlichen bei FORD Anlaß, die Arbeitsgruppe aus Ausbildern und externen berufspädagogischen Beratern zu bilden.

Es ist hervorzuheben, daß sich hier ein Unternehmen aus eigener und freier Initiative entschlossen hat, eine wichtige Innovation einzuleiten, obwohl bereits absehbar war, daß in vergleichsweise kurzer Zeit eine Neustrukturierung der Ausbildung ohnehin vorgenommen werden mußte.

Ziele

Die generelle Richtung war der geplanten Neuordnung bereits vorgegeben:

- Qualifikationen sollen im Sinne verbesserter Flexibilität als funktionelle Fertigkeiten verstanden und vermittelt werden.
- Der geplante Schwerpunkt „Erkennen und Beherrschen von Zusammenhängen“ soll bereits methodisch berücksichtigt werden.
- Komplexität der Aufgabenstellung und Selbständigkeit bei der Lösung wurde bewußt angestrebt.

Angesichts dieser Vorgaben und der Unzulänglichkeiten, die in dem weitgehend nach der Vier-Stufen-Methode arbeitenden traditionellen Konzept erkennbar waren, ergab sich für die Arbeitsgruppe ein Bündel von Zielen:

Mehr Selbständigkeit, erhöhte Flexibilität, erweiterte Kommunikationsfähigkeit als **persönlichkeitsbezogene Merkmale**

Planungsfähigkeit, Denken in Zusammenhängen und erhöhte Abstraktionsfähigkeit als **fachübergreifende Qualifikationen**, die es an geeigneten fachlichen Inhalten und mit selbständigkeitsfördernden Methoden zu schulen galt. Gerade den Verantwortlichen war klar, daß diese Ziele nicht durch Ratschluß und höhere Einsicht der Leitung, sondern nur durch intensive Beteiligung der Ausbilder schon in der Konzeptphase erreicht werden konnten.

Vorgehensweise

1) Wie ging die Arbeitsgruppe vor? Zunächst erarbeiteten die Berufsforscher eine Studie über künftige Einsatzfelder der spanenden Berufe und eine detaillierte Darstellung der darauf bezogenen Anforderungen. Daraus stellte die Arbeitsgruppe eine Liste der in einer modernen Spanerausbildung zu erwerbenden Fähigkeiten zusammen. Darüber hinaus wurden Entwicklungsphänomene des Jugendalters und die daraus resultierenden jugendpsychologisch notwendigen Entwicklungsschritte sowie Anforderungen an das Lernumfeld dargestellt und bezogen auf das Jugendalter in die Konzeptarbeit mit eingeführt.

Diesen entwicklungspsychologischen Tatsachen wurden Ergebnisse der Arbeits- und Qualifikationsforschung zur Entwicklung menschlicher Arbeit gegenübergestellt, um damit

eine Basis für die Bearbeitung der Frage nach der beruflichen Handlungsfähigkeit zu erörtern.

2) Auf diesem Hintergrund wurden in der Arbeitsgruppe einige methodische Grundentscheidungen getroffen, die die Notwendigkeiten der Ausbildung mit den gewonnenen Untersuchungsergebnissen verbanden. Selbstverständlich handelte es sich dabei nicht um starre Normen, sondern um **situationsbezogen** einzusetzende Richtwerte:

- Projekte statt Lehrgänge,
- Selbstlernverfahren statt Unterweisungsstil,
- mehr entdeckendes, weniger nachahmendes Lernen,
- Theorie aus der Praxis heraus,
- Kooperatives Lernen vor Einzelleistung,
- Funktionale Bewertung statt formale Benotung,
- Sachnotwendigkeit vor Ausbilderautorität,
- Konventionelle Technik zeitlich von der Arbeit an CNC-Maschine.

Das Konzept beruflicher Handlungsfähigkeit

Aus der Arbeit an diesen Grundentscheidungsfragen entstand eine Reihe von Ausbildungsprinzipien, die insgesamt auf das Ziel der **selbständigen, beruflich handlungsfähigen Persönlichkeit** gerichtet sind.

Berufliche Handlungsfähigkeit stellt dabei einen Komplex von Fähigkeiten dar, der wegführt von der Vorstellung von Berufsschablonen, fertig geschnittenen und endgültig definierbaren Fertigkeiten, die den Menschen zum Instrument gesellschaftlicher, technischer oder arbeitsorganisatorischer Zuschreibungen machen*).

Schematisch kann dieses Konzept beruflicher Handlungsfähigkeit folgendermaßen dargestellt werden:

Methodische Konsequenzen

Diese Arbeitsergebnisse erforderten methodische Konsequenzen, die sowohl der angestrebten Selbständigkeit des Lernens als auch der veränderten Rolle des Ausbilders als Lernberater entsprechen.

Sie können hier nur aufgezählt werden:

- Leittexte für die selbständige Erarbeitung von Arbeitsprojekten,
- Theorie-Sammelmappe als eigenständiges, aus den Fragen und Problemen der laufenden Arbeit entwickeltes Kompendium der Fachkunde,
- Ausbildungspaß zur eigenständigen Kontrolle der Lernfortschritte in den Fachfertigkeiten durch die Auszubildenden,
- Lernkontrollen zur selbständigen Feststellung des Leistungs- und Lernstandes,
- Meßblätter, die einen kommunikativen Bewertungsprozeß zwischen Ausbilder und Auszubildenden ermöglichen,
- Einbeziehen von Aufgaben der Arbeitsvorbereitung und der Inspektion,
- Die Arbeitsprojekte sollten verwendbare, möglichst im Betriebszusammenhang einsetzbare oder verkaufbare Produkte sein,
- Einbeziehen von Betriebserkundungsprojekten,
- Aus Fehlern lernen,

*) Vgl. zu diesem Konzept beruflicher Handlungsfähigkeit: BECK, U., BRATER, M., DAHEIM, H.: Soziologie der Arbeit und der Berufe. Reinbek 1980, und BRATER, M.: Fachliche und allgemeine Anforderung an berufliche Handlungsfähigkeit. In: Sprache und Beruf, H. 1/84.

- Individuelles Eingehen auf Lernprobleme,
- Kooperationsprojekte als Mittel des sozialen Lernprozesses und zur Überwindung der engen Berufsgrenzen.

Ergebnisse und Perspektiven

Nach zweijähriger Arbeit kann man schon einige Wirkungen dieser gemeinsamen Arbeit und ihrer Umsetzung beschreiben:

- Der gemeinsame Lernprozeß von Ausbildern und Beratern hat sich als äußerst anregend herausgestellt. Die Ausbilder sind ständig gefordert, ihre zum Teil schon lange erprobten Verfahren mit Blick auf das Ziel einer breiten beruflichen Handlungsfähigkeit zu überprüfen und ggf. zu verändern. Die Berater ihrerseits können keine Konzepte „verkaufen“, die zwar schön ausgedacht, aber zu weit von der Betriebsrealität entfernt sind. Praktisches und konzeptuelles Denken muß sich hier ständig ergänzen und die eingefahrenen und deshalb oft besonders gern verwendeten Denkschablonen von beiden Seiten müssen sich immer wieder der Überprüfung unterziehen. Damit entspricht die Arbeitsgruppe auch in ihrem eigenen Arbeitsprozeß dem Prinzip der Aufgabenbezogenheit, das sie für die Auszubildenden postuliert.
- Bei den Auszubildenden erhöht sich die Arbeits- und die Berufsmotivation.
- Die hier gewählten Kombinationen methodischer Elemente stärken die Berufs- und Arbeitsmotivation der Auszubildenden. Sie basieren darauf, den Auszubildenden als lern- und entwicklungsfähigen Menschen zu betrachten, der bereits ein ganzes Bündel an Fähigkeiten mitbringt, die jetzt aufzugreifen und zu formen sind.
- Das Arbeiten an Projekten führt zu Individualisierung und Verselbständigung des Lernprozesses der Auszubildenden, ohne daß die Qualität der Ausbildung darunter litte.

- Die Arbeit des Ausbilders wird anspruchsvoller, aber auch von mancher Routine entlastet.

Die Ausbilder übernehmen damit eine Rolle, die sie zu überzeugenden Partnern ihrer Auszubildenden macht: Sie sind einerseits selbst Lernende, offen für neue Erfahrungen, Erkenntnisse und Verfahrensweisen und verabschieden sich andererseits von ihrer alten Autoritäts-Position, die zwar durch ihren institutionellen Status und ihrer Fachmannschaft gestützt wird, aber leicht zu Verfestigungen führt: Sie werden zu „Lernberatern“, zu Entdeckungshelfern. Diese Aufgabe entspricht dem Alter der Jugendlichen, die auf der Suche nach ihrer eigenen Identität und Urteilsfähigkeit auf die Dinge selbst, auf die Sachgesetze stoßen und von diesen überzeugt werden müssen. Persönliche Autorität kann stützend hinzutreten, soll aber nicht im Vordergrund stehen.

- Unter dem Gesichtspunkt der Neuordnung konnte selbstverständlich nicht die organisatorische Veränderung vorweggenommen werden. Zwei wesentliche Elemente der Neuordnung aber sind hier bereits mit einbezogen und mit erfreulichen Ergebnissen vermittelt worden:
 - Der ganze Ansatz und die dafür entwickelten Arbeitsmittel sind auf die schlüsselqualifikatorischen Elemente des Planens, Durchführens und Kontrollierens und den aufgabenorientierten Umgang mit neuen Technologien hin angelegt.
 - Die Projektplanung ist, wo immer möglich, so angelegt, daß berufsübergreifende Elemente im Sinne von Grundqualifikationen mit einbezogen werden konnten.

Alle Beteiligten waren von Anfang an der Überzeugung, daß neben der fundierten und praxisnahen fachlichen Seite gerade diese schlüsselqualifikatorische Perspektive, die in den beiden Elementen angedeutet ist, von besonderer (Zukunfts-)Bedeutung ist.

Traditionelles Berufskonzept:	↔	Konzepte beruflicher Handlungsfähigkeit:
<ul style="list-style-type: none"> ● BERUFSSCHABLONE: entstanden aus interessen- und konfliktgeleiteten Auseinandersetzungen und Kompetenzen, Einkommens- und Einflußchancen. 	↔	<ul style="list-style-type: none"> ● AUFGABENORIENTIERTER EINSATZ individueller Fähigkeiten persönlichkeitsspezifisch entwicklungsfähig und entwicklungsbedürftig „sinn-“bedürftig
<ul style="list-style-type: none"> ● Tätigkeiten ausführen ● Starre Spezialisierung ● Fiktion des Lebensberufs 	↔	<ul style="list-style-type: none"> ● Objektive Aufgaben lösen ● Flexibel auf Veränderung reagieren ● Gestaltung der eigenen Berufsbiographie
<ul style="list-style-type: none"> ● INSTRUMENTALISIERUNG <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsgegenstand bzw. -produkt - soziale Beziehung - eigene Person 	↔	<ul style="list-style-type: none"> ● INDIVIDUALISIERUNG <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsmotivation - Kommunikation und Organisation - Selbstverständnis als Mitarbeiter
<ul style="list-style-type: none"> ● bildet starre Fertigkeitkonfigurationen ● vermittelt Fiktion abschließbarer Lernprozesse 	↔	<ul style="list-style-type: none"> ● bildet Fähigkeiten als „Werkzeuge“ ● vermittelt das Lernen des Lernens
<ul style="list-style-type: none"> ● BERUFSINTELLIGENZ 	↔	<ul style="list-style-type: none"> ● PROBLEMLÖSUNGSFÄHIGKEIT