

Was Worte bewirken

Erfahrungen mit Weiterbildungsmaterialien für Ausbilder

Peter-Jürgen Schneider/Reinhard Selka

Der Bereich Ausbilderförderung des Bundesinstituts für Berufsbildung entwickelt Weiterbildungsmaterialien für betriebliche Berufsausbilder.¹⁾ Diese Materialien werden in schriftlicher Form als jeweils dreiteiliges „Seminarpaket“ veröffentlicht, mit dessen Hilfe Weiterbildungsanbieter und Betriebe Seminare für Ausbilder²⁾ planen und durchführen können.

Die Konzeption, die hinter der Entwicklung dieser Seminarpakete steht, begründet sich einerseits in Hypothesen über den Bedarf an Weiterbildungsmaterialien, deren Einsatzmöglichkeiten und erreichbare Wirkungen; andererseits war selbstverständlich der Handlungsrahmen zu berücksichtigen, der durch die Integration dieser Arbeiten in das Bundesinstitut für Berufsbildung gegeben ist. Nachdem nun das Seminkonzept „Leittexte — ein Weg zu selbständigem Lernen“ seit ca. zwei Jahren verfügbar ist, war zu vermuten, daß genügend Praxiserfahrungen vorliegen, um mit den Mitteln einer schriftlichen Befragung Aufschluß über die Tragfähigkeit einiger Arbeitshypothesen zu gewinnen.



Peter-Jürgen Schneider
Friedrichsdorfer Büro für Bildungsplanung; Projektleiter bei mehreren Modellversuchen zur Leittext-Methode.



Reinhard Selka
Diplom-Soziologe; wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Hauptabteilung 2 „Curriculumforschung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung mit den Arbeitsschwerpunkten Ausbilderförderung, Weiterbildungskonzepte für die betriebliche Weiterbildung.

Überlegungen zur Konzeption des Seminkonzepts „Leittexte“

Der Begriff Leittext hat in der Fachöffentlichkeit einen hohen Bekanntheitsgrad. Er ist positiv besetzt mit Assoziationen wie „moderne Ausbildung“, „Vermittlung von Schlüsselqualifikationen“, „Antwort auf Probleme bei der Umsetzung neu geordneter Berufe“ und dgl. Er ist jedoch z.T. auch negativ besetzt, z. B. mit Vorstellungen wie „eingeschränkt auf Metallausbildung“, „nur für Großbetriebe“, „immenser Aufwand“. Auch Mißverständnisse sind häufig zu beobachten:

So werden Leittexte nicht selten als eine besondere Form der programmierten Unterweisung angesehen, und folgerichtig verspricht man sich (oder befürchtet) Rationalisierungsmöglichkeiten.

Die Vehemenz dieser Diskussion kommt nicht von ungefähr, stehen doch Ausbilder im Augenblick unter erheblichem Handlungsdruck hinsichtlich der an sie gestellten Forderung, verstärkt „Schlüsselqualifikationen“ zu vermitteln. Dafür gibt es eine Reihe von Gründen, die sich am besten anhand der Entwicklung dieser Diskussion nachzeichnen lassen:

Bereits seit etwa einem Jahrzehnt sind in der Industrie technologisch

induzierte Veränderungen im Gange, die gravierende Auswirkungen auf die Kompetenz der Beschäftigten haben. In einigen Unternehmen wurden daraus sehr bald Konsequenzen gezogen, indem — z. T. im Rahmen von Modellversuchen — neue Ausbildungsmethoden entwickelt und eingesetzt wurden, deren Ziel die Entwicklung von Handlungskompetenz ist. Die Ergebnisse dieser Entwicklungen sind nun z. B. in die neuen Ausbildungsordnungen für die Metall- und Elektroberufe eingegangen. Damit ist allgemein die Bedeutung der Handlungskompetenz als zukunftsorientierte Qualifikation anerkannt worden.

Leittexte werden — bei aller Skepsis — als eine mögliche Antwort auf diese Herausforderung an die Ausbildung gesehen, um neben den fachlichen Inhalten z. B. auch Planungs- und Kontrollvermögen systematisch zu vermitteln. Sie sind jedenfalls mit dieser Zielsetzung über Jahre erprobt und weiterentwickelt worden. Diese Herausforderung war bereits bei der Konzeption des Seminarpaketes sichtbar, hat sich jedoch seither noch verschärft.

Bei der Konzipierung dieses Seminarpaketes war noch ein zweites Faktum zu berücksichtigen: Der Einsatz von Leittexten wird häufig als „Methode“ bezeichnet; dies führt jedoch zu Mißverständnissen. Der Umgang mit Methoden wird gemeinhin als geradezu klassisches Seminarthema angesehen: Teilnehmer können hier Informationen aufnehmen und Verhaltensweisen üben, die sie an ihrem Arbeitsplatz unmittelbar verwerten können.

Anders bei den Leittexten: Zwar erfordert auch ihr Einsatz Veränderungen in der Kommunikationsstruktur zwischen Ausbilder und Auszubildenden, aber es sind darüber hinaus eine Reihe von Rahmenbedingungen erforderlich, die den Handlungs- und Entscheidungsspielraum eines Seminarteilnehmers in der Regel weit überschreiten. Hinter der „Leittextme-

thode" steht also eine veränderte Ausbildungsorganisation. Die Einführung einer leittextorientierten Ausbildung kann daher als Prozeß der Organisationsentwicklung im Ausbildungswesen bezeichnet werden.

Konsequenzen für die Konzeption des Seminarpakets

Für die Konzeption des Seminarpakets „Leittexte" ergaben sich aus diesen Überlegungen Gründe, einen extrem einseitig erscheinenden Standpunkt einzunehmen: Seminarmaterialien für die Hand Dritter sind immer in der Gefahr, entgegen den Intentionen des Autors eingesetzt zu werden. Da zum Zeitpunkt des Erscheinens des Seminarpakets die Fachöffentlichkeit noch wenig über die Zusammenhänge von Methoden und Ausbildungsorganisation und die damit verbundenen praktischen Konsequenzen für den Leittexteeinsatz informiert war, war aus Sicht der Autoren ein — sicherlich häufig gutgläubiger — Mißbrauch zu befürchten: Bei einer Reduzierung des Seminarbegriffs auf reine Informationsveranstaltungen über „Leittexte" würden die Teilnehmer zwar vermutlich verstehen, was es mit diesen auf sich hat, mit den Realisierungsschwierigkeiten würden sie jedoch alleingelassen werden. Die daher zu erwartende praktische Wirkungslosigkeit einer Seminarbeteiligung würde jedoch negativ zurückfallen sowohl auf den Begriff „Leittext" wie auf das konkrete Seminarbegriff.

Aus diesem Grunde wurde auf die Beschreibung von Informations- und Trainingsveranstaltungen vollständig verzichtet. Zwar wurden im Referentenleitfaden des Seminarpakets eine Vielzahl von Vorlagen für Arbeitstransparente abgedruckt, sie blieben jedoch unkommentiert, und es wurden keine Empfehlungen für ihren Einsatz ausgesprochen. Statt dessen erhält der Referent die Beschreibung eines möglichen Implementations-

prozesses des Leittextkonzepts in eine bestehende Organisationsstruktur.

Im Veranstalterinfo, das einen potentiellen Veranstalter mit allen erforderlichen Informationen und Hilfsmitteln zur Seminardurchführung ausstatten soll, wurde auf einen Ausschreibungstext verzichtet. Statt dessen wurden zwei Informationsschriften konzipiert, die sich an Ausbildungsleiter bzw. an betriebliche Entscheidungsträger wenden.

Die dahinter stehende Absicht war, den „Veranstalter" in die Rolle eines Anbieters von einzelbetrieblicher Prozeßhilfe zu drängen und ihn dabei zugleich zu unterstützen.

Die Sachinformationen zum Thema Leittexte wurden in der Teilnehmerunterlage gebündelt und mit exemplarischen Leittexten aus drei Unternehmen ergänzt. Auf diesem Wege wurde das Informationsbedürfnis der Fachöffentlichkeit befriedigt, die — bis zum heutigen Tage — auf keine andere zusammenfassende Darstellung des Leittext-Konzepts zurückgreifen kann.

Die Durchführung der Befragung

In den Jahren 1987 und 1988 wurden insgesamt 1 709 vollständige Seminarpakete ausgeliefert. Darüber hinaus gab es Nachbestellungen von Teilnehmerunterlagen im Umfange von 1 518 Exemplaren.³⁾

Im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung ermittelte das Friedrichsdorfer Büro für Bildungsplanung im Rahmen einer schriftlichen Befragung den Verbleib, die Verwendung und die Wirksamkeit des Materials. Ziel der Untersuchung war es, Aufschluß über die Richtigkeit bzw. Problematik der Konzeption des Seminarbegriffs zu erhalten. Insbesondere sollte ermittelt werden, ob

— die Inhalte des Seminarbegriffs den Wünschen der Erwerber entsprachen,

- die Konzeption (Organisationsentwicklung) angenommen wurde und zu sachgerechten Verwendungszusammenhängen führte,
- die Materialien in der vorgesehenen Weise verwendet wurden,
- die Aufteilung auf drei Teilbände den Nutzerinteressen diene.

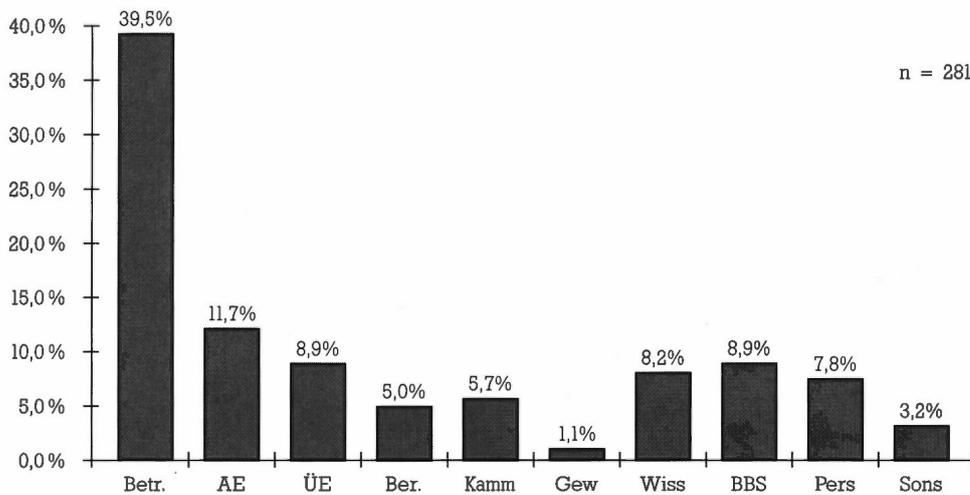
Daneben sollte die Befragung Empfehlungen für die Gestaltung künftiger Materialien erbringen.

Die Erwerber des Seminarpakets

Aus den eingegangenen Fragebögen geht hervor, daß das Material zu 69 % durch einen Ausbildungsbetrieb, eine Außer- oder Überbetriebliche Einrichtung oder eine Berufsbildende Schule erworben wurde. Rechnet man dieser Zahl die 5 % Erwerber mit dem Tätigkeitsbereich „Beratung" hinzu, da diese in Verbindung mit Ausbildungseinrichtungen tätig werden, dann hat das Seminarpaket die vorgesehenen Zielgruppen (74 % Repräsentanz) tatsächlich erreicht.

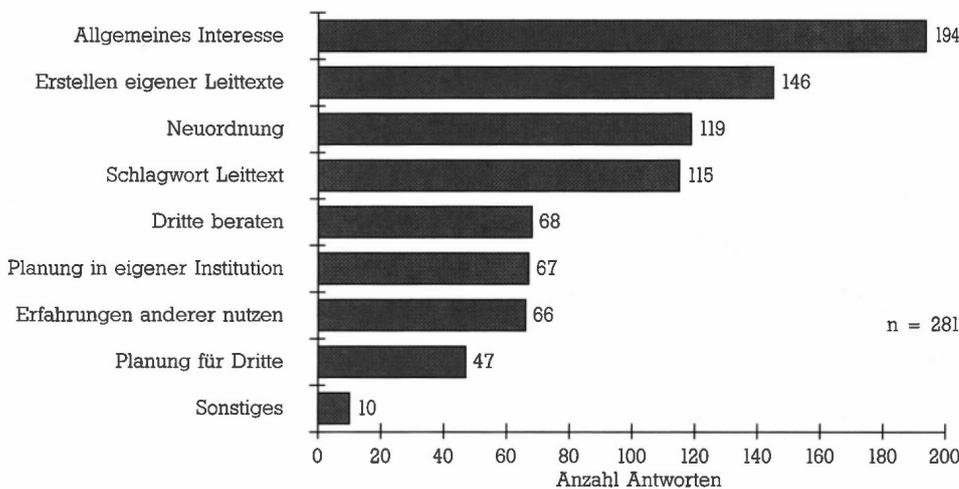
Bei den Erwerbsgründen dominiert das „allgemeine Interesse an Ausbildungsmethoden". Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, daß im Jahre des Erscheinens des Seminarpakets (1987) in Verbindung mit den zur gleichen Zeit in Kraft getretenen neuen Ausbildungsordnungen für die industriellen Metall- und Elektroberufe die Fachwelt auf breiter Front über Methodenfragen zu diskutieren begann. Überraschend hoch lag jedoch auch der Anteil derjenigen, die „eine Anleitung zur Erstellung eigener Leittexte" suchten. Offensichtlich ist das Seminarpaket genau zu dem Zeitpunkt auf den Markt gekommen, an dem das allgemeine Interesse am Schlagwort „Leittexte" in konkrete Handlungsabsichten bei vielen Ausbildungseinrichtungen umschlug. Die Neuordnung von Berufen, die — für sich gesehen — an dritter Stelle der Erwerbsgründe genannt wird, dürfte somit ein treibendes Motiv für den Erwerb gewesen sein.

1. Erwerber des Seminarkonzepts



Ausbildungsbetriebe	= Betr.	Gewerkschaft	= Gew
Außerbetriebliche Einrichtung	= AE	Hochschule / Wissenschaftl. Einrichtung	= Wiss
Überbetriebliche Einrichtung	= ÜE	Berufsbildende Schule	= BBS
Beratungstätigkeit	= Ber.	Zur persönlichen Information	= Pers
Kammer / Innung	= Kamm	Sonstiges	= Sons

2. Gründe für den Erwerb (Mehrfachnennungen)



Ein großer Teil der Erwerber sah sich vermutlich vor der konkreten Aufgabe, die Ausbildung umzugestalten und suchte nach erprobten Konzepten hierfür. Für diese Zielgruppe war die Konzeption des Seminarpakets richtig gewählt. Daneben gab es eine weitere große Erwerbergruppe, die sich aus allgemeinem Interesse an Ausbildungsmethoden informieren wollte. Für

diese Käuferschicht war zum damaligen Zeitpunkt keine vergleichbare Information über Leittexte erhältlich (was sich bis heute kaum geändert hat). Diese Gruppe suchte also weder ein Seminarpaket noch eine Handlungsanleitung, sondern „Fachliteratur zum Thema“. Auch sie hat jedoch das Konzept insgesamt positiv aufgenommen. Dies dürfte auf die Beschrei-

bung der theoretischen Hintergründe der Leittextmethode sowie die zahlreichen im Material enthaltenen Beispiele erprobter betrieblicher Leittexte zurückzuführen sein.

Die Beurteilung durch die Erwerber

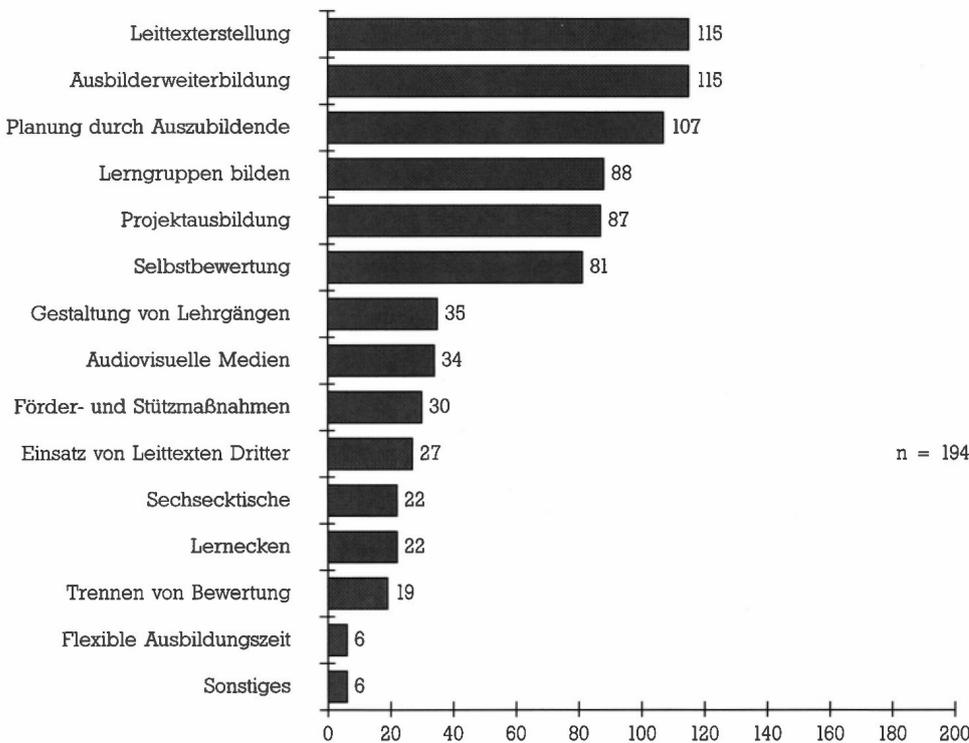
Als größte der erreichten Zielgruppen des Seminarpakets erwiesen sich Ausbildungseinrichtungen (Betriebe, außer- und überbetriebliche Einrichtungen und Schulen). Dieser Erwerberkreis bejahte zu knapp der Hälfte die Frage „Entsprach das Seminarkonzept alles in allem Ihrer mit dem Erwerb verbundenen Erwartung?“. Nur wenige sahen sich in ihrer Erwartung enttäuscht. Der recht hohe Anteil von Erwerbern, deren Erwartungen nur teilweise erfüllt worden sind (weitere 45%), deutet auf Möglichkeiten zur Optimierung des Materials hin.

Die Grenzen sind dabei durch die Heterogenität der Erwerbergruppen gezogen; es bildeten sich insbesondere bei zwei Abnehmergruppen entgegengesetzte Interessen: Während Erwerber aus dem wissenschaftlichen Bereich eine gründlichere theoretische Fundierung erwartet haben, wird aus dem Kreis der Ausbildungseinrichtungen diese eher als gut eingestuft, dagegen wird hier eher eine vertiefte Anleitung zur praktischen Umsetzung erwartet.

Nutzung des Seminarpakets im Sinne von Organisationsentwicklung

Die Erwerber aus der Gruppe Betriebe, Über- und Außerbetriebliche Einrichtungen und Berufsbildende Schulen wurden gefragt, welche organisatorischen Maßnahmen sie zur Stützung der Umgestaltung ihrer Ausbildung aufgegriffen haben bzw. aufgreifen wollen. Die Antworten wurden in eine Rangfolge gebracht:

3. Anregungen aufgegriffen



Ganz vorn stehen dabei die Leittexterstellung und die Weiterbildung der Ausbilder über neue Ausbildungsmethoden. In engem Zusammenhang mit der Leittextmethode steht die Bildung von Lerngruppen, so daß deren häufige Nennung nicht verwundert. Überraschend deutlich fällt auch die „Verstärkung der Planungstätigkeit der Auszubildenden“ aus. Hier mag sich die Festschreibung dieser Tätigkeit in den neuen Ausbildungsordnungen stark ausgewirkt haben, vielleicht weniger das Material selbst. Ähnlich dürften die Aussagen zur Projektausbildung zu interpretieren sein.

Recht hohe Werte sind auch auf die Anregung zur Selbstbewertung durch Auszubildende zu verzeichnen sowie auf die Möglichkeit der Umgestaltung von Lehrgängen unter Nutzung von Elementen der Leittextmethode.

Vergleichsweise gering waren dagegen die Nennungen der Punkte „Zusammenhänge zwischen flexi-

blen Ausbildungszeiten, Förder- und Stützmöglichkeiten und darauf bezogenen Lernzielkontrollen“.

Dies läßt den Schluß zu, daß das Organisationskonzept der Leittextmethode in diesem Bereich nur unzureichend erkennbar geworden ist und daß wegen fehlender Impulse auf diesen Gebieten durch die Neuordnung kein größerer Handlungsbedarf gesehen wurde. Bei einer Überarbeitung des Materials wäre daher hier ein besonderer Akzent zu setzen.

Von den 194 Ausbildungsstätten, die sich an der Befragung beteiligt haben, haben 112 bereits Leittexte eingeführt oder planen ihre Einführung (58%). Viele nutzen dabei das Seminarpaket bzw. wollen es nutzen. Der Anteil schwankt zwischen etwa 50% bei den Betrieben und knapp 80% bei den überbetrieblichen Einrichtungen. Bei diesen Erwerbern kam also der Ansatz des Pakets zum Tragen, Organisationsentwicklung zu empfehlen und zu stützen, da

- die Erwerber das Seminarkonzept offenbar zu konkreten Veränderungen in ihrer Ausbildung eingesetzt haben bzw. dies tun wollen und
- weil sie gleichzeitig dabei in der Regel mehrere ausbildungsorganisatorische Elemente der Leittextmethode realisieren wollen.

Konsequenzen

Die Evaluation des Seminarkonzepts hat ergeben, daß offenbar ein Bedarf an Unterlagen besteht, mit deren Hilfe Ausbildungseinrichtungen und Ausbildungsabteilungen von — zumindest größeren — Unternehmen organisationsgestützte Entwicklungsprozesse durchführen können. In welchem Maße dabei — wie im Seminarpaket empfohlen — externe Organisationsberater in Anspruch genommen wurden, läßt sich durch eine schriftliche Befragung wie diese nicht unmittelbar aufhellen.

Zwar hat sich bestätigt, daß hinter den Erwerbern des Seminarpakets tatsächlich weit überwiegend genau diejenigen Personengruppen stehen, für die das Konzept entwickelt wurde, aber es muß gleichzeitig vermutet werden, daß die konkrete Verwendung der Materialien in sehr unterschiedlicher Weise geschah.

Die verschiedenen Elemente des Seminarpakets (z. B. die Informationen für bestimmte Zielgruppen) wurden **alle** — wenn auch unterschiedlich häufig — genutzt. An der Konzeption wurde keine grundsätzliche Kritik laut, Verbesserungsvorschläge bezogen sich durchweg auf Details.

Bei der vorgesehenen Überarbeitung des Seminarkonzepts „Leittexte“ wird daher die Konzeption nicht verändert werden. Dagegen werden

- aktuelle Entwicklungen zu berücksichtigen sein, insbesondere bei den Beispielen aus der Ausbildungspraxis,

- einige Aspekte des Leittextkonzepts stärker herauszuarbeiten sein, die insbesondere die Flexibilität und individuelle Stützung von Auszubildenden betreffen,
- Möglichkeiten des Einsatzes für kleinere Unternehmen besonders zu behandeln sein,
- die Informationsmaterialien im Referentenleitfaden stärker strukturiert sein und
- die Vorurteile und Ängste, die sich mit dem Begriff „Leittext“ verbinden, zu behandeln sein.

Die Wirkung des Wortes „Leittext“ auf die Berufsbildung hat sich als hoch erwiesen — immerhin hat etwa ein Drittel der Erwerber das Material unmittelbar zur Veränderung von Ausbildung genutzt. Es wäre sicherlich vermessen, anzunehmen, daß diese Aktivitäten nicht auch ohne die Lektüre des Seminarpakets begonnen worden wären; es darf jedoch unterstellt werden, daß orientierende und aktivitätsstützende Impulse von ihm ausgegangen sind.

Anmerkungen

- ¹⁾ Zum konzeptionellen Rahmen siehe BWP, Heft 5/86, S. 165 ff.; zur Ausgestaltung und zu einzelnen Themen siehe GBP, Heft 6/87, S. 172 ff.
- ²⁾ Auf Wunsch der Redaktion sei hier angemerkt, daß auch den Autoren die Problematik einer männlich-dominierenden Berufsbezeichnung bewußt ist. Sie wird im folgenden dennoch verwendet — wie das Gesetz es befiehlt (§6 Abs. 1 2 BBiG).
- ³⁾ Insgesamt wurden 1 316 Fragebogen an vom BIBB vorgegebene Adressen versandt. Aus dem Gesamtverzeichnis der Empfänger wurden lediglich diejenigen herausgenommen, bei denen von vornherein mit keiner eigenständigen Nutzung zu rechnen war (z. B. Buchhandlungen).
- ⁴⁾ Die Rücksendung der ausgefüllten Fragebogen erfolgte anonym. Insgesamt konnten 281 Fragebogen ausgewertet werden (21,4%). Soweit abschätzbar, dürften die Antworten repräsentativ hinsichtlich der in der Auswertung berücksichtigten Erwerbergruppen sein. Lediglich die Käufer von Gewerkschaftsseite sind mit nur drei Rücksendungen so weit unterrepräsentiert (Anteil an den Käufern ca. 4,5%), daß ihre Berücksichtigung nicht möglich war.

Soziale Realität und pädagogischer Weiterbildungsanspruch

Zur Qualifikation von Ausbildern/innen im Selbstverständnis von Unternehmen

Ingeborg Weilnböck-Buck

Vor dem Hintergrund des technologischen und arbeitsorganisatorischen Wandels wird die Frage nach einem zeitgemäßen Konzept pädagogischer Weiterbildung von Ausbildern/innen aktuell. In diesem Zusammenhang ist das Selbstverständnis von Unternehmen eine wesentliche Bezugsgröße zur Bestimmung von Bedarf und Qualität der Weiterbildung. Das jeweilige Selbstverständnis bedingt eine je besondere Verarbeitungs- und Sichtweise dessen, was als Unternehmensrealität gilt. Sie findet in der Gestaltung von Technik, Arbeit und Bildung ihren Ausdruck. Im folgenden werden zwei Modelle zur Diskussion gestellt, die eine je unterschiedliche soziale Realität in den Unternehmen konstituieren und pädagogische Weiterbildung verschieden akzentuieren. Den Erfahrungshintergrund dieser theoretischen Überlegungen bilden Expertengespräche, die im Rahmen eines Forschungsprojektes zur pädagogischen Weiterbildung von Ausbildern/innen in Industrieunternehmen durchgeführt wurden.



Ingeborg Weilnböck-Buck
Diplom-Soziologin; wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Hauptabteilung 2 „Curriculumforschung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung; Schwerpunkt: Personal in der beruflichen Bildung.

Differenzierungsgrad und Anforderungsniveau von Planungs- und Vermittlungsleistungen aller an betrieblichen Bildungsprozessen beteiligter Personen zur Diskussion. So sind in der Folge veränderter Qualifikationsanforderungen, komplexer Aufgabenbündelung, unterschiedlicher Mensch-Maschine-Schnittstellen und computerisierter Arbeitsvernetzung nicht nur organisatorische und curriculare, sondern auch arbeitsdidaktische, -methodische sowie berufspädagogische Fragen Teil der gegenwärtigen Ungewißheitsbewältigung der Berufsbildungspraxis geworden.

Zur Gestaltbarkeit von Technik, Arbeit und Bildung

Die gesellschaftlichen Veränderungen, die technischen und organisatorischen Rationalisierungen sowie die Veränderungen von Tätigkeitsstrukturen und Arbeitsinhalten haben auch die Diskussion um die pädagogische Weiterbildung der haupt- und nebenberuflich tätigen Ausbilder/innen neu belebt.

Angesichts des sowohl individuell als auch institutionell tiefgreifenden Wandels der Arbeitsgesellschaft stehen Dimensionierung,

Die neuen Technologien haben eine prinzipielle Offenheit der Gestaltungsräume im Spannungsfeld von Technik, Arbeit und Bildung erzeugt.¹⁾ Dies läßt das Selbstverständnis des jeweiligen Unternehmens in seiner Wirkung als entscheidende soziale und normative Definitionsinstanz deutlicher als bisher sichtbar werden: Nicht nur das Technikkonzept, auch der Stellenwert menschlicher Arbeit in computerisierten Arbeitsprozessen sowie ihre Bildung können nicht mehr umstandslos als Folge von „vorgegebenen“ technologischen Konzepten dargestellt werden. Die Unternehmen müssen sich entscheiden, welche Kombination von Technologie und menschlichen Arbeitsfähigkeiten und welches Bildungskonzept sie realisie-