

Bei allem Vorrang reichen quantitative Maßnahmen allein aber nicht aus, um die erforderlichen Wirkungen in der Ausbildung zu erzielen. Wie die Untersuchung ergab, hält die betriebliche Ausbildung in Ostdeutschland derzeit einem Vergleich in der Qualität der Ausbildung mit den meisten westdeutschen Betrieben nicht stand. Um dieses Qualitätsgefälle zu überwinden und gleichzeitig einer Wanderungsbewegung der Auszubildenden von Ost nach West entgegenzuwirken, sollten Betriebe der neuen und alten Bundesländer auf dem Gebiet der Berufsbildung stärker zusammenarbeiten. Vorstellbar wären Ausbildungspartnerschaften, die den Austausch von Ausbildern, die Bereitstellung von Lehr- und Lernmitteln, die Unterstützung bei der Anwendung neuer Ausbildungsmethoden (z. B. Leittextmethode) sowie die Durchführung von Praktika für Auszubildende der östlichen Partnerbetriebe in westdeutschen Firmen umfassen sollten.

Im Interesse der Jugendlichen an einer qualifizierten Ausbildung könnte auch in beschränktem Maße und für eine Übergangszeit die Nutzung freier Ausbildungskapazitäten im Westen durch ostdeutsche Jugendliche in Erwägung gezogen werden. Diese Auszubildenden würden der Wirtschaft zu einem Zeitpunkt als qualifizierte Nachwuchskräfte in ihrer Heimatregion zur Verfügung stehen, zu dem mit einem deutlichen Wirtschaftsaufschwung zu rechnen ist.

Anmerkungen

- 1) Hierzu gehörten u. a. Fachministerien, Staatssekretariate und Fachabteilungen der Räte der Bezirke, denen Kombinate unterstellt waren.
- 2) Hinzu kamen private Handwerksbetriebe, die rund drei Prozent der Lehrlinge ausbildeten und solche Betriebe, die keinen hauptberuflichen Ausbilder beschäftigten, aber trotzdem ausbildeten. Die Zahl dieser Betriebe wurde in der damaligen DDR nicht zentral erfaßt.
- 3) Berufsbildungsbericht 1989, S. 165.
- 4) Quelle: eigene Berechnungen sowie die Zentrale Berichterstattung über Berufsschulgebäude 1988 der ehemaligen DDR.
- 5) Durchschnittlich auf eine Klasse entfallende Schülerzahl. Sie wird aus der Anzahl der Schüler dividiert durch die Anzahl der Klassen errechnet. Die durchschnittliche Klassenfrequenz

liegt in den alten Bundesländern gegenwärtig bei 21,2 Berufsschülern je Klasse.

- 6) Zentralstelle für Normungsfragen und Wirtschaftlichkeit im Bildungswesen, Abteilung 7 des Sekretariats der Kultusminister-Konferenz.
- 7) Der Berechnung wurde der ermittelte bauliche Zustand der Schulgebäude und der Anteil der Unterrichtsräume an der Hauptnutzfläche zugrunde gelegt. Die von der ZNBW errechneten

Durchschnittswerte beziehen sich auf die Bauart Mauerwerksbau. Für die Plattenbauweise errichtete Schulgebäude liegen derartige Werte noch nicht vor.

- 8) Im Bereich der Weiterbildung waren überwiegend nebenberufliche Ausbilder tätig.
- 9) Von der Zentralstelle für Normungsfragen und Wirtschaftlichkeit im Bildungswesen errechneter Durchschnittswert für Mauerwerksbauten.

Im Osten viel Neues

Erfahrungen aus Multiplikatorenveranstaltungen für das Ausbildungspersonal in den neuen Bundesländern

Hans-Dieter Hoch, Walter Schlottau, Angelika Schmidtman-Ehnert, Reinhard Selka

Mit der Übernahme des Berufsbildungsgesetzes durch die fünf neuen Länder bilden auch dort die Ausbildungsordnungen und -rahmenpläne der alten Bundesrepublik die Grundlage für die Berufsausbildung. Damit dieser formale Anspruch in die Realität umgesetzt werden kann, sind einige wichtige Voraussetzungen zu erfüllen. Dazu gehört vor allem eine umfassende Information des Personals in der beruflichen Bildung über die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der Ausbildung in den westlichen Bundesländern.

Auf ganztägigen Multiplikatorenveranstaltungen in verschiedenen Städten der ehemaligen DDR ist mit den Teilnehmern darüber diskutiert worden, welchen Beitrag der Arbeitsbereich Ausbilderförderung des BIBB zur Weiterbildung von Ausbilderinnen und Ausbildern leisten kann. Der ersten vorsichtigen Bilanz können Anregungen zur Entwicklung wirksamerer Hilfen für diese Zielgruppe entnommen werden.



Hans-Dieter Hoch
Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 3.1 „Gewerblich-technische Berufe“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berlin.

Walter Schlottau, Angelika Schmidtman-Ehnert, Reinhard Selka
Wissenschaftliche Mitarbeiter in der Abteilung 2.4 „Personal in der beruflichen Bildung und Ausbilderförderung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berlin.

Anlaß

Der Arbeitsbereich **Ausbilderförderung** des Bundesinstituts für Berufsbildung führte Ende vergangenen Jahres vier Informationsveranstaltungen für Ausbilder/-innen und Multiplikatoren aus dem Ausbildungsbereich in der ehemaligen DDR — Schwerin, Rostock, Gotha und Dresden — durch. Die Anregung dazu entstand durch eine Vielzahl von DDR-Besuchern im Bundesinstitut, die nach allgemeinen Informationen zur praktischen Durchführung der Ausbildung und nach speziellen Ergebnissen der Ausbilderförderung fragten.

Diese Interessenten waren überwiegend Ausbilder und Leiter pädagogischer Institutionen, die meist aus Ost-Berlin beziehungsweise dem Berliner Umland anreisten. Andere Kontakte beschränkten sich aufgrund der längeren Anreise meist auf schriftliche Anfragen. Wegen der Vielfalt der Bedürfnisse konnte in diesen Fällen jedoch nur begrenzt auf die Informations- und Beratungswünsche eingegangen werden.

In diesem ersten Bemühen um direkte und schnelle Hilfestellung versuchten wir, die Vielfalt der Fragen zu bündeln und zu Schwerpunkten zusammenzufassen. Daraus entstand die Idee einer Informationsveranstaltung mit drei Schwerpunkten, die die häufigsten Fragen abdeckte.

„Qualifizierung des Ausbildungspersonals“

*Informieren,
Diskutieren,
Umsetzen*

Forum 1: Ausbilder/Ausbilderinnen heute — neue Anforderungen, veränderte Vermittlungsprozesse

Technologischer und arbeitsorganisatorischer Wandel, neue Berufsbilder und demographische Veränderungen stellen neue Anforderungen an Ausbilder/-innen. Damit verbunden sind höhere Anforderungen an die Persönlichkeit, an die Fähigkeit zu prozeßorientierter Begleitung des Lernens in der Berufsausbildung und damit einhergehende veränderte Vermittlungsprozesse.

Forum 2: Moderne Methoden zur Entwicklung von Schlüsselqualifikationen

Ausgehend von der aktuellen Diskussion darüber, was es mit dem Begriff der Schlüsselqualifikationen in der Berufsausbildung konkret auf sich hat, werden zwei Ausbildungskonzepte vorgestellt: „Leittexte“ und „Kreativität“. Beide dienen — mit unterschiedlichen Vorgehensweisen — dazu, Qualifikationen zu erzeugen und zu vertiefen, wie Selbständigkeit, Planungskompetenz, Kommunikationsfähigkeit sowie die Fähigkeit zur Bewertung eigener Arbeitsergebnisse.

Forum 3: Neue Berufe — neues Lernen in der Metalltechnik

Neue Technologien verändern die Arbeitswelt. Ein geeigneter betrieblicher Ausbildungsplan und eine zweckmäßige Ausbildungsorganisation sind wichtige Voraussetzungen zur Vermittlung einer zukunftsorientierten beruflichen Handlungsfähigkeit. Die Seminarkonzepte zu den industriellen Metallberufen und zur Ausbildung in der CNC-Technik bilden die Schwerpunkte dieses Forums.

Nach einem einleitenden Referat über die Arbeit des Bundesinstituts und dem konzeptionellen Ansatz der Ausbilderförderung sollten zeitgleich die drei Foren — in zwei Durchgängen — zu den von unserer Seite vermuteten zentralen Fragen der Teilnehmer angeboten werden. Dadurch hofften wir, den Personengruppen unterschiedlicher Branchen und ihren Informationsbedürfnissen Rechnung tragen zu können. Zunächst stand zwar die Informationsweitergabe im Vordergrund unserer Bemühungen, jedoch sollte ein gleiches Gewicht auf Diskussionen und die Klärung von Umsetzungsmöglichkeiten gelegt werden.

Planung

Mangels eigener Kontakte waren wir an regionalen Kooperationspartnern interessiert, die bereit waren, sich für die Durchführung einer solchen Veranstaltung in ihrem Einzugsbereich zu engagieren und die auch in der Lage waren, die erforderliche Infrastruktur zur Verfügung zu stellen. Bei der Auswahl der Kooperationspartner war es uns wichtig, eine Mischung aus

bisherigen und neuen Institutionen vorzunehmen, so z. B. Bezirkskabinette, Institutionen zur Fort- und Weiterbildung, ingenieurpädagogische Bildungseinrichtungen, Kammern etc. Für die Institutionen nach „alter“ Struktur sprach die vermutete schnelle und umfassende Erreichbarkeit der einzuladenden Zielgruppe, während für die „neu“ vorgefundene Organisation sprach, daß sie völlig unvorbelastet an ihre Zielgruppe herangehen konnte (sofern es nicht doch die altbekannten Gesichter waren) und somit auch ihre Glaubwürdigkeit nicht in Frage gestellt werden konnte.

Während der Vorbereitung dieser Veranstaltung stellte sich jedoch als Problem heraus, daß die Zuständigkeiten in den jeweiligen Institutionen vor Ort rasch wechselten. Das erschwerte neben dem Schriftwechsel — der in der Regel sehr lange dauerte — und den zeitraubenden Versuchen zu telefonieren, den Informationsstand und die Absprachen. Zusätzlich gab es Schwierigkeiten vor Ort in der Hinsicht, wer denn aus dortiger Sicht zuständig für eine solche Veranstaltung sei. Einige bisherige Institutionen mochten aufgrund des neuen Kompetenzbereichs der Kammern sich nur sehr zögernd äußern, wobei wir vielfach von einem zum anderen verwiesen wurden. In anderen Orten wiederum gab es spontane Begeisterung von mehreren Institutionen, mit denen wir dann auch gemeinsam diese Veranstaltung durchführten. Dabei oblagen jedem Träger, seine Zielgruppe einzuladen und seinen Teil zum Zustandekommen der Veranstaltung mit maximal 200 Personen beizutragen sowie als Organisator mit aufzutreten.

Neben der Informationsverbreitung war es auch unser Ziel, durch diese Veranstaltung möglichst viele Interessenten für einen späteren Innovationstransfer zu gewinnen.

Im Zusammenhang mit der Träger-suche vor Ort hat sich eine Besichtigung der Veranstaltungsräume als recht sinnvoll erwiesen, um die erforderlichen organisatorischen

Maßnahmen mit den dafür Zuständigen abzusprechen und wegen der unterschiedlichen Ausstattung einen letzten Check am Tag vor der Veranstaltung vorzunehmen. Um den Einsatz von Overhead-Folien, Filmen und PC-gestützte Visualisierungen zu gewährleisten, wurden von uns sicherheitshalber die erforderlichen Geräte (Overhead-Projektoren, Flipchart, PC, Video-Anlage) und das Verbrauchsmaterial mitgeführt.

Da wir zugleich umfangreiches Informationsmaterial (Broschüren, Abdruck von Kurzreferaten, Prospekte) sowie einen eigenen Messtisch mit wesentlichen Veröffentlichungen des Instituts mitgebracht haben, war die Anmietung eines Kleinbusses erforderlich.

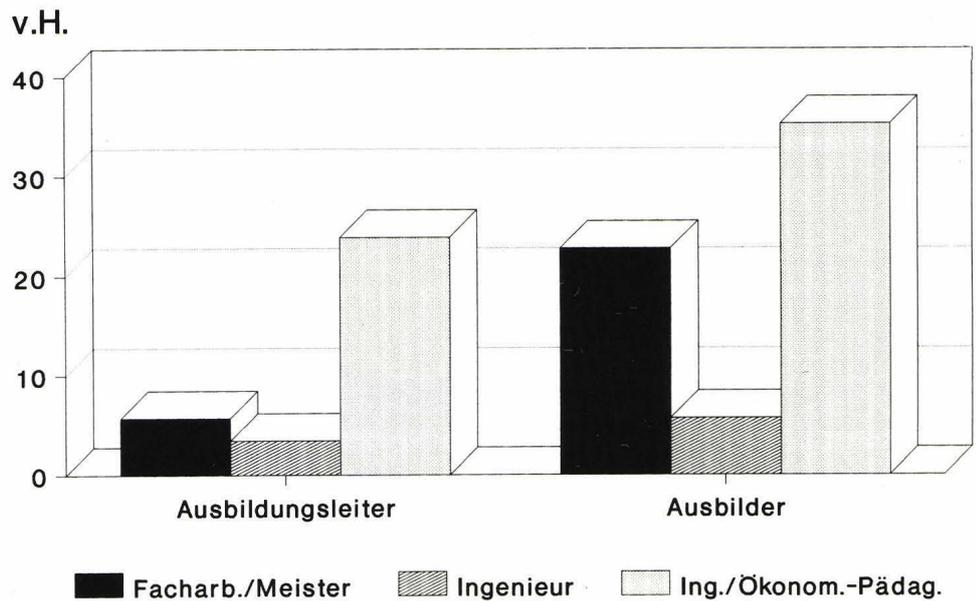
Durchführung

Zu Beginn der Veranstaltung erleben einige unserer Kooperationspartner eine Überraschung: Waren sie es gewohnt, daß in der Vergangenheit einer Einladung in der Regel von allen Folge geleistet wurde, so wurde dies jetzt unterschiedlich wahrgenommen. Die Teilnehmer kamen an allen vier Orten fast durchweg aus Industriebetrieben oder deren inzwischen ausgelagerten Ausbildungseinrichtungen. Lediglich in Rostock war eine Anzahl von Teilnehmern aus Land- und Hauswirtschaft sowie aus dem Handel vertreten.

Die Bildungsabschlüsse spiegeln das Bild der Ausbilderqualifizierung in der ehemaligen DDR wider: Ingenieur- und Ökonompädagogen waren nicht nur unter den Ausbildungsleitern, sondern auch unter den Ausbildern dominierend.

Unerwartet war für uns die Orientierung der Teilnehmer auf die angebotenen Themen. Hatten wir befürchtet, daß das Forum 1 (Ausbilder/innen heute) wenig Resonanz finden würde, so trat das Gegenteil ein; dieses Thema war bei allen Veranstaltungen weit stärker ge-

Abbildung 1: Bildungsabschlüsse der Teilnehmer



fragt als die beiden anderen. Vermutlich erhofften sich die Teilnehmer hier am ehesten Antworten auf die mit der Unsicherheit des Umbruchs verbundenen Fragen.

Der Plenumsteil zu Beginn der Veranstaltung wurde von uns nach der ersten Durchführung erheblich gekürzt, da sich in diesem Zusammenhang nur sehr wenig Teilnehmer motivieren ließen, Fragen zu stellen. In den Foren entwickelte sich dann jeweils eine lebhaft Diskussion, die jedoch fast überall nur sehr zögerlich in Gang kam. In einzelnen Fällen erwies es sich als hilfreich, eine kurze Pause einzulegen und das sich schnell entwickelnde Pausengespräch in den Fortgang der Veranstaltung überzuführen.

Die Diskussionen konzentrierten sich auf eine Vielzahl von Themen, wobei sich zwei Schwerpunkte herauskristallisiert haben.

Betriebe — finanzielle Schwierigkeiten

Bereits die Fragen und Diskussionsbeiträge auf der ersten Multiplikatorenveranstaltung machten deutlich, daß der Stellenwert von fachinhaltlichen Informationen für die Teilnehmer deutlich von vielschichtigen existentiellen Sorgen dominiert wurde. So wurden vor allem Probleme angesprochen wie

„Wer garantiert mir, wenn ich mich jetzt intensiv um eine möglichst hochwertige Qualifizierung der Auszubildenden bemühe, daß ich in einem Jahr auch noch als Ausbilder tätig sein kann?“ — „Woher weiß ich, ob der Betrieb, der heute Auszubildende einstellt, in zwei Jahren auch noch existiert und nicht zwischendurch Konkurs anmeldet?“ — „Laufen die Betriebe in den östlichen Bundesländern mit ihrer zum Teil Jahrzehnte alten technischen Ausstattung nicht Gefahr, daß sie die Anforderungen in den Ausbildungsrahmenplänen nicht erfüllen können mit der Folge, daß ein großer Teil der Auszubildenden bei der Abschlußprüfung durchfällt?“ — „Werden nicht Jugendliche, die in einem Betrieb auf dem Gebiet der ehemaligen DDR eine Ausbildung abschließen, danach als Facharbeiter 2. Klasse dastehen mit erheblich geringeren Vermittlungschancen am Arbeitsmarkt als ihre Mitbewerber mit einem Abschluß aus einem westlichen Bundesland?“

Typische Fragen zu Kosten und Finanzierung der Berufsausbildung:

„Wie lassen sich Fördermittel in Anspruch nehmen?“ — „Wie können Geschäftsleitungen von der Notwendigkeit der Berufsausbildung überzeugt werden?“ — „Gibt es Zusatzprämien für den Erhalt von Ausbildungsplätzen?“ — „Wo erhalten wir kostenlose moderne Lehrbücher und fachdidaktische Materialien, die weitgehend fehlen?“

Ausbildungspersonal — existentielle Nöte

Einige Beispiele zu einem zweiten großen Themenbereich, dem Personal in der beruflichen Bildung:

„Müssen die Ausbilder der ehemaligen DDR eine erneute Prüfung ablegen?“ — „Wie sind die Perspektiven der hauptberuf-

lichen Ausbilder?" — „Ist angesichts der unterschiedlichen Bildungswege von Ausbildern in West und Ost zukünftig mit einer Deklassierung zu rechnen, zumal unter Einbeziehung des Vergleichs mit dem Status der Berufsschullehrer?" — „Was geschieht mit den hauptberuflichen Ausbildern in kaufmännischen Bereichen? Gibt es statt der bisherigen Ausbildungsaufgaben im Handel nur noch Sachbearbeitertätigkeit bzw. Verkaufstätigkeit oder Arbeitslosigkeit?" — „Wie kann künftig das Ausbildungspersonal zur Berufsausbildung motiviert werden, wenn Sonderprämien und Sonderzulagen fortfallen und bestehende Hierarchien in diesem Bereich abgebaut werden?" — „Wie lassen sich unter diesen künftigen Bedingungen ein fester Stundenanteil und Qualität in der Berufsausbildung absichern?"

Auswirkungen neuer Ordnungsstrukturen

Die Problematik der raschen und tiefgreifenden Veränderungen der Ausbildungssituation in den neuen Bundesländern kam besonders deutlich im Forum 3 zum Ausdruck, in dem die neuen Rahmenbedingungen konkret anhand des Berufsfeldes Metall diskutiert wurden.

Als Grundlage für die in diesem Forum zu thematisierenden Inhalte dienten in erster Linie die Rechtsverordnungen für die industriellen und die handwerklichen Metallberufe sowie das als praxisbezogene Umsetzungshilfe konzipierte Seminarkonzept „Die neuen industriellen Metallberufe“, außerdem das Seminarkonzept „CNC-Technik: Ausbilden — aber wie?".

Dabei war jedoch zu berücksichtigen, daß eine 1:1-Übertragung der in den Seminarkonzepten behandelten Inhalte aus verschiedenen Gründen nicht möglich war:

1. Eine gewisse Unsicherheit über die Vorkenntnisse der zu erwartenden Teilnehmer bestand im wesentlichen unter zwei Aspekten:
 - Inwieweit hatten die Teilnehmer bereits detailliertes Vorwissen über die industrielle Metall-Ausbildungsverordnung sowie über daraus ableitbare übergreifende Zielsetzungen wie z. B. berufliche Handlungsfähigkeit, Selbst-

steuerung des Lernens oder lebenslanges Lernen?

- In welchem Umfang konnten überhaupt grundlegende Kenntnisse vom dualen Berufsbildungssystem oder über die bildungsökonomischen Zusammenhänge zwischen Ausbildungssystem und Beschäftigungssystem in der Marktwirtschaft als gegeben angenommen werden?

2. Die vor der Neuordnung in den westlichen Bundesländern geltenden alten Metallberufe waren nicht identisch mit den Metallberufen, wie sie in der Systematik der Facharbeiterberufe der DDR von 1984 erfaßt worden sind.

Die in der alten Bundesrepublik verwendete Gegenüberstellung der alten und neuen Metallberufe konnte deshalb hier nicht benutzt werden. Statt dessen wurde zu diesem Zweck die Broschüre „Facharbeiterberufe der Deutschen Demokratischen Republik und zugeordnete vergleichbare Ausbildungsberufe der Bundesrepublik Deutschland" eingesetzt.

Zur Veranschaulichung der Diskussionsfeldbreite noch eine wichtige Beobachtung: Nicht jeder Teilnehmer war sich der Tatsache bewußt, daß die im Forum 3 diskutierten Ausbildungsvorschriften für die Metallberufe auch für die westlichen Bundesländer relativ neu sind.

Der zeitliche Rahmen eines zweistündigen Forums ließ es nicht zu, **alle** wichtigen Aspekte der gegenwärtigen Ausbildung in den Metallberufen zu berücksichtigen. Deshalb wurde den Teilnehmern ein Katalog mit Stichworten zur Auswahl vorgelegt. Das sollte ihnen ermöglichen, sich rasch einen Überblick über aktuelle Fragen zur Berufsausbildung in den alten Bundesländern zu verschaffen und durch eigenes Einwirken Schwerpunkte bei den Informationsbeiträgen zu setzen. Auch wenn die Bereitschaft hierzu zurückhaltend war, so kamen doch vor allem drei Themen zur Sprache, die bevorzugtes Interesse fanden. Sie sollen im

folgenden kurz vorgestellt und — da sie wegen der gravierenden Veränderungen in den neuen Bundesländern einen hohen Stellenwert haben — inhaltlich umrissen werden.

Der technische und organisatorische Wandel erfordert Facharbeiter mit einer umfassend ausgestatteten Handlungskompetenz

Die Ausbildungsverordnungen für die Metallberufe (und auch für die Elektroberufe) schreiben als übergreifendes Ziel der Berufsausbildung vor, Auszubildende zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit zu befähigen, die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt. Darüber hinaus gehört zur Handlungskompetenz von Facharbeitern auch die Fähigkeit, mit dem ständigen technischen Wandel Schritt zu halten. Das Verharren auf einmal erworbene Qualifikationen kann langfristig zu einer Dequalifizierung führen. Zum Erhalt der beruflichen Handlungsfähigkeit ist es daher notwendig, sich durch Weiterbildungsmaßnahmen ständig dem technischen Wandel anzupassen. Vor allem diese — in den alten Bundesländern schon länger akzeptierten — übergreifenden Ziele der Berufsausbildung sind es, die Ausbilder, Auszubildende und Facharbeiter in den neuen Bundesländern vor dem Hintergrund der dort zu erwartenden fundamentalen Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt herausfordern werden.

In den Diskussionen wurden von mehreren Teilnehmern aufgrund eigener Erfahrungen verschiedene Ursachen dafür benannt, warum die Bereitschaft zur Fortbildung in den neuen Bundesländern noch nicht voll zum Tragen kommt:

- Beschäftigte aus Ost-Betrieben werden zwar von westlichen Unternehmen zu unentgeltlichen Fortbildungsveranstaltungen eingeladen. Aber weder die Eingeladenen noch die oft verschuldeten Betriebe oder andere Finanzierungsträger sind in der Lage, die Kosten für Anreise und Übernachtung zu übernehmen.

– Teilzeitbeschäftigte, auch mit „Nullarbeitszeit“, sind nicht ausreichend motiviert, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Die finanzielle Situation wird als erträglich erlebt und die Einsicht in die Notwendigkeit zur Fortbildung, um auch längerfristig die Existenz zu sichern, ist nicht genügend ausgeprägt, zumal häufig eine Beschäftigungsperspektive nicht gesehen wird.

Systematisches, methodisches und pädagogisches Vorgehen hat in der praktischen Berufsausbildung einen hohen Stellenwert

Es ist offensichtlich, daß die Forderung nach selbständigen, mit einer umfassenden Handlungskompetenz ausgestatteten Facharbeitern entsprechende Konsequenzen für die Ausbildungspraxis nach sich zieht. Vom methodischen Vorgehen her bieten sich hier verschiedene Möglichkeiten an. In der Praxis bewährt haben sich vor allem Strategien, die unter dem Namen Projektmethode und Leittextsystem bekannt wurden.

Der erfolgreiche Einsatz dieser neuen Methoden erfordert insbesondere eine Veränderung des Verhaltens von Ausbildern und Auszubildenden. Ausbilder nehmen im Ausbildungsprozeß die Rolle von Moderatoren ein, die den Auszubildenden beratend und unterstützend zur Seite stehen und ihnen bei der Organisation des Lernprozesses ein breites Feld einräumen. Auszubildende hingegen sind aktive Gestalter ihrer Ausbildung in einem großzügig abgesteckten Handlungsrahmen, der ihnen einen genügend großen Spielraum zur Selbststeuerung des Lernprozesses überläßt. Ein derart geprägtes Rollenverhalten von Ausbildern und Auszubildenden fördert beträchtlich die Bildung von Schlüsselqualifikationen wie beispielsweise Lernfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Teamgeist, Fähigkeit zur Selbsteinschätzung und Kreativität.

Entsprechende Aussagen zu diesem Themenkomplex wurden von den Teilnehmern durchweg zustim-

mend kommentiert, zumeist aber mit dem Hinweis versehen, daß die Ausstattungen in den Ausbildungsstätten im Vergleich zum Westen völlig unzureichend seien und hier als erstes Verbesserungen vorgenommen werden müßten.

Die nach den neuen Ordnungsmitteln ausgebildeten jungen Fachkräfte haben gute Voraussetzungen für eine dauerhafte Beschäftigung

Zusammenfassend kann als zentrale Begründung für die Notwendigkeit verstärkter finanzieller und inhaltlicher Anstrengungen auf dem Gebiet der Berufsausbildung in den fünf neuen Ländern festgehalten werden: Voraussetzung für gute Beschäftigungsaussichten ist eine qualifizierte Berufsausbildung, wie sie z. B. in den neuen Ausbildungsvorschriften für die Metall- und Elektroberufe vorgezeichnet ist. Facharbeiter, die ihrer Berufsausbildung entsprechend und dauerhaft beschäftigt werden wollen, müssen vor allem

- in ihrem erlernten Beruf voll handlungsfähig sein,
- ihren erlernten Beruf nicht nur im Ausbildungsbetrieb, sondern ebenso in anderen Betrieben und Branchen ausüben können,
- auch artverwandte Facharbeitertätigkeiten ausüben können und
- auf den technischen und organisatorischen Wandel nicht nur reagieren, sondern ihn auch mitgestalten können sowie zur Teilnahme an Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung motiviert sein.

Befragung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen

Vom Umgang mit Fragebogen

Jeder Teilnehmer erhielt bei Beginn der Veranstaltung einen Fragebogen, verbunden mit der mündlich vorgetragenen Bitte, diesen im Laufe der Veranstaltung auszufüllen und wieder abzugeben. Dabei wurde bei den Anwesenden Verständnis dafür zu wecken versucht, daß ein solches

Instrument der Meinungsabfrage vonnöten sei, um zukünftige Veranstaltungen besser vorbereiten zu können.

Im Ergebnis erhielten wir etwa jeden zweiten Fragebogen zurück, obwohl im Laufe des Tages noch mindestens einmal daran erinnert worden war. Dabei war deutlich zu spüren, daß das Abfragen von Meinungen als unangenehm empfunden wurde. Andererseits nutzten viele Teilnehmer die Anonymität zu Äußerungen, die sonst nur unter vier Augen zu hören waren. In einem Fragebogen hieß es allerdings am Schluß: „Ich bin gegen anonyme Befragungen. Unterschrift“

Die Schatten der Vergangenheit

Die schwierige wirtschaftliche Situation der Betriebe und Einrichtungen, aus denen die Teilnehmer kamen, überschattete schon teilweise die Diskussion in den Foren. In den schriftlichen Anmerkungen wird dies offen ausgesprochen:

„Meine Erwartungen wurden nicht enttäuscht. Leider ist der tatsächliche Zustand unserer Berufsausbildung auf einem Stand, der einen Einsatz bzw. Umsetzung der modernen Ausbildungsmethoden der alten Bundesländer aus existentiellen Gründen nicht zuläßt.“

„Im Moment fehlt in den Betrieben oft die Basis für eine neue und bessere Ausbildung, da ums Überleben gekämpft wird.“
 „Unsere Schule benötigt dringend Geld bzw. Informationen über Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung zur Anschaffung von Unterrichts- und Übungsmaterial.“

(Wir benötigen) „Aufklärung, wie es in der Berufsausbildung weiter geht. Unser Betrieb wird heute noch von alten SED-Kadern in vollem Umfang geführt, und dies mit allen Konsequenzen, die die Marktwirtschaft fordert – und darüber hinaus! Diese schmeißen ab 1. 1. 91 die Berufsausbildung aus dem Betrieb (Rationalisierungsmaßnahme) – kein Geld – und kein anderer will sie übernehmen. Die z. Z. Auszubildenden wissen nicht, ob die angefangene Lehre noch beendet werden kann. Damit sind die Lehrmeister ebenfalls auf dem Sprungbrett!“

Mit Blick auf die Zukunft werden zwei häufig wiederholte Muster deutlich. Einerseits werden Parallelen betont, die eine Kontinuität erlauben:

„... manches war allerdings auch schon bekannt, wurde bereits praktiziert.“

„Es ist vieles neu für uns, so manches ist vermutlich auch besser, aber vieles ist ‚bei uns‘ doch wohl auch nicht so schlecht gewesen.“
 „Die Veranstaltung hat mich in meinen Überlegungen zur Berufsausbildung bestätigt und mit dazu beigetragen, daß ich den eingeschlagenen Weg weitergehen werde.“

Auf der anderen Seite möchten — andere — Teilnehmer „klare Aussagen für (ihre) Tätigkeit bekommen.“ Sie erwarten „neueste Erkenntnisse, die bei der Ausbildung berücksichtigt werden müssen“, „weitere Anleitung für die Qualifizierung der berufspraktischen Ausbildung nach bundesdeutschem Beispiel“ und „Zielstellungen für die weitere Arbeit“.

Schwerpunkte des Informationsbedarfs

Ein kleiner Teil der Ausbilder hatte offenbar zum erstenmal die Gelegenheit, sich über die Ausbildung in den „alten“ Bundesländern aus erster Hand zu informieren. Dies äußert sich in dem sehr allgemeinen Wunsch nach „breite(n) Informationen ohne besondere Spezialisierung“, nach „Grundsätzlichkeiten in der Aus- und Weiterbildung für alle Berufe“ und nach „Erfahrungsaustausch“.

Konkreter schon war die Erwartung der „Klärung von Differenzen zwischen geplanter Berufsausbildung und Berufsausbildung in der freien Marktwirtschaft“. „Informationen über Rechtsgrundlagen“, „... über die neuen Ausbildungsrichtlinien, Prüfungsordnung usw.“ wurden erwartet und aus der Sicht einzelner Teilnehmer nicht breit genug behandelt.

Die Mehrzahl der Informationswünsche konzentrierten sich jedoch auf das eigentliche Handlungsfeld der Ausbilder.

„Informationen über Inhalt, Struktur, Organisation der Berufsausbildung“, „Antwort . . . zu Fragen, die sich aus dem Ausbildungsrahmenplan und Prüfungsbestimmungen ergeben“, wurden häufig nachgefragt und konnten wegen des eindeutig auf grundlegendere Informationen ausgerichteten Charakters der Veranstaltung nicht immer in der erforderlichen Breite gegeben werden. Zukünftig gewünscht wurden offenbar mehr workshoporientierte Veranstaltungen zur

„Anwendung der Ausbildungsdokumente, (der) Arbeit mit Ordnungsmitteln“, der „Gestaltung des Prüfungswesens“. Durch das „Vorstellen exemplarischer Fälle“ erhofften die Teilnehmer sich offenbar eine bessere Transparenz der für sie recht abstrakten Vorgehensweise bei der Planung und Organisation betrieblicher Ausbildung.

Dieser Wunsch nach Konkretem wird aus vielen Äußerungen deutlich: Sehr dankbar wurde von den Teilnehmern vermerkt, daß in den Foren nicht nur Zusammenhänge dargestellt, sondern diese anhand praktischer Beispiele verdeutlicht wurden. Dennoch wünschten sich die Teilnehmer noch „mehr Beispiele aus der Praxis“, „gute Beispiele aus dem Land Sachsen bzw. der jeweiligen Region“. Auch durch die Überlegung, die „Veranstaltung sollte etwas mehr branchentypisch durchgeführt werden“, erhoffte man sich konkrete Handlungshilfen.

Positiv vermerkt haben die Teilnehmer, daß in den drei Foren ganz bewußt thematische Schwerpunkte gesetzt wurden. Das reichte ihnen jedoch für ihre praktische Arbeit noch nicht aus. Darüber hinaus wurde erwartet:

„genaue Hinweise für die weitere Arbeit der Ausbilder“ — „Fachdidaktik insbesondere für den kaufmännischen Bereich“ — „Informationen für meine berufliche Tätigkeit“ — „Informationen über neue Ausbildungsmethoden, Leittexte“ — und weitere „Informationen über Berufsbilder in für uns neuen Berufen des Metallsektors“.

Genau diese Informationen glaubten wir eigentlich auch gegeben zu haben, was von seiten der Teilnehmer wiederholt dankbar angemerkt wurde. Es bleibt jedoch die Vermutung, daß um ein tatsächliches Verständnis zu erreichen, die Möglichkeit der Erfahrung in Form von Praktika oder von entsprechend angelegten Weiterbildungsveranstaltungen gegeben werden muß. Deutlich wird dies z. B. an Äußerungen von Teilnehmern des Forums 2, die zeigen, daß eine Neuorientierung in stärker arbeitsplatzbezogene Berufsausbildung den anwesenden — hauptberuflichen

— Ausbildern schwerfiel: Obwohl in den Veranstaltungen kaum Lehrer aus kommunalen Berufsschulen vertreten waren, wurde doch mehrmals darauf hingewiesen, daß die Darstellung moderner Ausbildungsmethoden sich zu „einseitig auf Werkstattausbildung“ ausrichte.

Literatur

Albrecht, G.; Holz, H.; Weissker, D.: Gemeinsames Handeln in der Berufsausbildung gefragt. In: TIBB. Technische Innovation und berufliche Bildung. Heft 3/90, S. 85—86.

Begriffe der Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland und in der Deutschen Demokratischen Republik. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin und Bonn 1990.

Berufsbildung in der DDR. In: Informationen zur beruflichen Bildung. Hrsg.: Institut der deutschen Wirtschaft. Köln 1990.

Berufsbildung in der DDR. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 16. Jg., Sonderheft, Juni 1987.

Eine Handreichung zur Einführung der Ausbildungsordnungen von Metall- und Elektroberufen mit didaktisch-methodischen Hinweisen. Hrsg.: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Bonn 1990.

Industriegewerkschaft Metall: 12-Punkte-Sofortprogramm zur beruflichen Bildung in der DDR. Berlin und Frankfurt, August 1990.

Pampus, K.: Berufsbildung im vereinten Deutschland. Fragen zum Zusammenwachsen der Berufsbildungssysteme. In: Die berufsbildende Schule. Heft 7/8 1990, S. 428—443.

Rudolph, W.: Das System der beruflichen Bildung in der DDR. Hrsg.: Deutscher Industrie- und Handelstag. Bonn 1990.

Neuerscheinung des BIBB

Hermann Hergert (Hrsg.)

Chancen von Panelerhebungen und zeitbezogener Analyse für die Berufsbildungsforschung

Ergebnisse eines Workshops über methodische Fragen zur Analyse von Ausbildung und Integration der nachwachsenden Generation in den Beruf.

1991, 212 Seiten, 19,— DM,
 ISBN 3-88655-423-2
 Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“,
 Heft 124

Sie erhalten diese Veröffentlichung beim Bundesinstitut für Berufsbildung — K 3/Veröffentlichungswesen — Fehrbelliner Platz 3 — 1000 Berlin 31 — Telefon: (0 30) 86 83-5 20 oder 86 83-1, Telefax: (0 30) 86 83-4 55