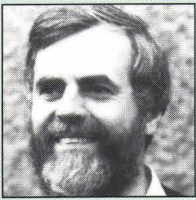


Ausbilden und Lernen am Arbeitsplatz – ein Entwicklungsprozeß. Ziele und Aktivitäten des Arbeitskreises „Dezentrales Lernen“

Walter Schlottau



Diplomhandelslehrer und Maschinenbauingenieur, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 2.4 „Personal in der beruflichen Bildung und Ausbilderförderung“ Arbeitsbereich: Ausbilderförderung im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

In vielen Großbetrieben zeichnet sich eine Neuorientierung in der inhaltlichen Gestaltung und der Organisation der Berufsausbildung ab. Sie wird von zentralen Lehrwerkstätten zunehmend wieder zurück an den Arbeitsplatz verlegt. Die Veränderung des Lernorts stellt neue Anforderungen auch an das Ausbildungspersonal.

Um den Erfahrungsaustausch über das arbeitsplatznahe Ausbilden und Lernen zwischen Betrieben und Fachöffentlichkeit zu verbessern, hat sich 1990 der Arbeitskreis „Dezentrales Lernen“ gebildet. Auf seiner zweiten Jahrestagung hat er sich schwerpunktmäßig mit der Qualifizierung des Personals in der beruflichen Bildung befaßt. Dazu wurden Konzepte und Erfahrungen aus Modellversuchen in drei Arbeitsgruppen präsentiert und anhand übergreifender Fragestellungen diskutiert. Einige wichtige Ergebnisse der Tagung werden in diesem Beitrag exemplarisch dargestellt.

In vielen Großbetrieben zeichnet sich seit mehreren Jahren ein Wandel in den Grundsätzen der inhaltlichen Gestaltung und in der Organisation der praktischen Berufsausbildung ab. Bis in die achtziger Jahre wurden dort (und werden zumeist auch heute noch) die gesamte berufliche Grundbildung und der größte Teil der Fachausbildung in zentralen Ausbildungsabteilungen oder Lehrwerkstätten vermittelt.

Begründet u. a. durch die Feststellung, daß berufliche Handlungsfähigkeiten, wie sie für Tätigkeiten an und mit komplexen Technologien benötigt werden, auch nur in der Ernstsituation am Arbeitsplatz erworben werden können, werden bestimmte Ausbildungsanteile wieder unmittelbar in den Produktionsprozeß bzw. in seine Nähe verlagert. So werden gegenwärtig z. B. spezifische Ausbildungskonzepte an Lern- und Arbeitsinseln in mehreren Modellversuchen entwickelt und erprobt.

Ausbildung am Arbeitsplatz kann beim Einsatz neuer Technologien nicht als Beistellehre nach der klassischen Vier-Stufen-Methode (Vorbereiten, Vormachen, Nachmachen, Üben) erfolgen. Verlangt werden ganzheitliche Qualifikationen, die sich sowohl aus theorie- als auch aus praxisbezogenen Anteilen zusammensetzen. Neben fachlichen sind außerdem fachübergreifende und soziale Kompetenzen erforderlich.¹ Einen besonderen Stellenwert erhält zudem die Förderung der Selbständigkeit bei den Auszubildenden.² Ob und wann Arbeitstätigkeiten zugleich auch lernwirksam sind, hängt wesentlich von den Aufgabenstellungen und der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ab.³

Eine entscheidende Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung von Konzepten für dezentrales Lernen ist, daß zunächst einmal das Ausbildungspersonal die entsprechenden fachlichen, pädagogischen und methodischen Fähigkeiten besitzt. Die veränderten Anforderungen an die Ausbilder beziehen sich dabei nicht allein auf deren Qualifikationen im engeren Sinne, sondern umfassen deren ganze Persönlichkeit. So fällt ihnen vor

allem die Aufgabe zu, den Lernprozeß der Auszubildenden als Moderatoren unterstützend zu begleiten. Gewollt oder ungewollt übernehmen sie aber zugleich eine Vorbildrolle, indem sich die Auszubildenden mit ihnen identifizieren und ihr Handeln an den von ihnen geäußerten Zielen, Prinzipien und Sachaussagen messen.

Ziel des Arbeitskreises „Dezentrales Lernen“: Verbesserung des Informations- flusses zwischen Betrieben und Fachöffentlichkeit

Es läßt sich häufig beobachten, daß Betriebe bei der Einführung von Innovationen in der Berufsausbildung immer wieder Mißerfolge erleben, die sich bei einem besseren Informationsaustausch mit anderen Betrieben vermeiden ließen. Um hier von Anfang an einen anderen Weg einzuschlagen, haben sich 1990 zunächst sechs, inzwischen noch weitere Modellversuche zu einem Arbeitskreis „Dezentrales Lernen“ zusammengefunden. Den Ausgangspunkt bildete dabei die Modellversuchs-Reihe zum „Lernort Arbeitsplatz“ im Förderbereich „Neue Technologien in der beruflichen Bildung“ (Laufzeit bis 1996).

Wichtigstes Anliegen dieses Arbeitskreises ist es zum einen, zwischen Durchführungsträgern und wissenschaftlichen Begleitungen verschiedener Modellversuche zur arbeitsplatznahen Ausbildung den Erfahrungsaustausch zu erweitern und anhand von Schwerpunktthemen zu vertiefen. Zum zweiten wird angestrebt, durch die Information der Fachöffentlichkeit einen Beitrag sowohl zur Verbreitung innovativer Ansätze und Konzepte zu leisten, als auch die Diskussion über neue Anforderungen an die Berufsbildung auf breiter Basis anzuregen.

Als inhaltliche Grundlage des Arbeitskreises sind vier programmatische Schwerpunkte herausgearbeitet worden:⁴

1. Organisationsformen arbeitsplatzbezogenen Lernens und neue Lernortkombinationen;
2. Funktion, Kooperation und Qualifizierung des Bildungspersonals im Hinblick auf das Lernen am Arbeitsplatz;
3. Qualität des Lernorts Arbeitsplatz, Lernergiebigkeit und Gütekriterien;
4. Didaktisch-methodische Ansätze im Hinblick auf das Lernen am Arbeitsplatz.

Fachtagung zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals für den Lernort Arbeitsplatz

Nachdem auf der ersten Jahrestagung des Arbeitskreises im Vorjahr Informationen zu den programmatischen Schwerpunkten eins und drei ausgetauscht wurden, fand Anfang 1992 eine zweite Tagung unter dem Thema „Funktion und Qualifizierung des Bildungspersonals im Hinblick auf das Lernen am Arbeitsplatz“ statt.

Von Seiten des BIBB wurden Ausführungen zum bildungspolitischen Standort vorgetragen und anhand struktureller statistischer Daten Ansätze für erforderliche Entwicklungslinien aufgezeigt. Dabei wurden u. a. folgende Thesen vertreten:

- Die Realität der Berufsausbildung und das allgemeine öffentliche Bewußtsein dazu stimmen nicht überein. Es überwiegen quantitative Überlegungen, qualitative spielen nur eine untergeordnete Rolle. Außerdem dominieren seit mehreren Jahren Aspekte der Weiterbildung, aber nicht der Ausbildung.
- Der Berufsstand des Ausbilders ist viel zu wenig anerkannt, sie haben keine ausreichende Lobby. Hier müßten sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Vertreter gleichermaßen angesprochen fühlen, um Änderungen vorzunehmen. Voraussetzung für jede Innovation ist eine entsprechende Qualifizierung des Ausbildungspersonals.
- Aus der BIBB/IAB-Erhebung von 1985 geht hervor, daß jeder sechste deutsche Er-

werbstätige nebenberuflich auch mit Ausbildungsaufgaben befaßt ist, also erheblich mehr als bisher angenommen wurde. Die größte Ausbildungsleistung, bezogen auf die Anzahl der Beschäftigten, wird dabei von den Klein- und Mittelbetrieben getragen. Für diese stellt Ausbilderqualifizierung deshalb eine besondere Herausforderung dar.

- Die Ansprüche an die berufliche Bildung und die Qualifizierung der Ausbilder stehen in Widerspruch zueinander. Die Ausbildungsordnungen der neugeordneten Berufe verlangen eine handlungsorientierte Ausbildung, der Rahmenstoffplan von 1972 ist aber fachsystematisch orientiert. Hier bedarf es einer ordnungspolitischen Initiative des Verordnungsgebers. Dabei sollte als zentrales Ziel eine öffentliche Kontrolle der Ausbildung der Ausbilder angestrebt werden.

- Eine inhaltliche Überarbeitung der Empfehlungen zum Rahmenstoffplan müßte das Arbeitsfeld des Ausbilders als Ausgangspunkt nehmen und insbesondere die Eigenständigkeit der Ausbilder vor Ort fördern. Weiter sollten darin unter ökonomischen, technischen und sozialen Zielsetzungen Bildungsansprüche umgesetzt werden, die über eine arbeits- und berufspädagogische Qualifizierung hinausgehen.

In der anschließenden Diskussion wurde die gesamte Breite der Meinungsvielfalt hierzu deutlich, die von der Forderung nach einer zweijährigen Ausbildung für alle Ausbilder über Kritik an überzogener Pädagogisierung bis hin zu Ängsten vor einer Verschulung der Ausbilderlehrgänge reichte.

Qualifizierungskonzepte für das Lernen am Arbeitsplatz in Großbetrieben

Den Schwerpunkt der Tagung bildeten die Präsentation und die Erörterung von Konzeptionen zur Ausbilderqualifizierung sowie der Erfahrungsaustausch über deren praktische

Umsetzung. Dazu wurde in jeder von drei Arbeitsgruppen je ein Modellversuch zu diesem Tätigkeitsfeld vorgestellt.⁵

Arbeitsgruppe „Kooperative arbeitsplatzorientierte Berufsbildung bei moderner Prozeßfertigung“ (Hoesch Stahl AG)

Um die Zusammenarbeit zu verbessern, werden in diesem Modellversuch zusätzlich zu fachlichen vermehrt „Schnittstellen-Qualifikationen“ in selbstgesteuerten kooperativen Lernprozessen angeeignet und vermittelt. Dies bedeutet, daß die unmittelbar in der Produktion Beschäftigten ihr prozeßorientiertes Denken um ein auf das Gesamtsystem bezogenes „Denken in Funktionen“ erweitern müssen. Für die Mitarbeiter in der Instandhaltung ist es erforderlich, ihr geräteorientiertes Denken um ein „prozeß- und produktorientiertes Denken“ zu ergänzen. Aus- und Weiterbildung werden in gemeinsamen Qualifizierungsphasen von Auszubildenden und betrieblichen Mitarbeitern in betriebsnahen Lerninseln miteinander verzahnt.

Die Ausbilder übernehmen dabei die Rolle, als Moderatoren und Berater diese Lernprozesse zu initiieren und zu koordinieren, indem sie

- offene Lernsituationen gestalten, in denen die Auszubildenden ihre Arbeitsaufgaben selbständig und eigenverantwortlich erledigen können;
- in einer nicht hierarchisch geprägten Interaktion und Kommunikation den Auszubildenden die Gelegenheit geben, ihre Lernerfahrungen zu reflektieren und die Arbeitsergebnisse einzuschätzen;
- durch einen kontinuierlichen Informationsaustausch eine „Brückenfunktion“ zwischen Berufsausbildung und Betrieb übernehmen.

Die Qualifizierung der nebenberuflichen Ausbilder erfolgt als kooperative, arbeits-

strukturbezogene Weiterbildung durch ihr Mitwirken an der Entwicklung dieser betriebsorientierten Lernformen. Sie stehen dabei im engen Kontakt mit den hauptberuflichen Ausbildern.

Um Lernen und Arbeiten sowie theoretisches und Erfahrungswissen noch besser miteinander verknüpfen zu können, soll im weiteren Verlauf des Modellversuchs eine Verzahnung der Aus- und Weiterbildung vorgenommen werden.⁶

Arbeitsgruppe „Weiterqualifizierung neben- und hauptberuflicher Ausbilder im Betriebseinsatz vor dem Hintergrund veränderter Ausbildungsanforderungen“ (Bayer AG)

Mit dem in diesem Modellversuch entwickelten Weiterbildungskonzept, bei dem die nebenberuflichen Ausbilder im Mittelpunkt stehen, sollen, ausgehend von deren fachlicher Tätigkeit, fachübergreifende Lernpotentiale erschlossen werden. Dabei wird angestrebt, jugend- und erwachsenenpädagogische Ansätze mit den eigenen Lern- und Arbeitserfahrungen und den Fachinhalten soweit wie möglich zu verknüpfen. In die gestuft geplante Maßnahme werden hauptberufliche Ausbilder integriert.

Hauptziele dieser arbeitshandlungsbezogenen, kooperativen Weiterbildung sind

- die betrieblichen Ausbildungsanteile mehr als bisher gemeinsam mit den nebenberuflichen Ausbildern zu gestalten;
- die Kooperation und die Kommunikation zwischen haupt- und nebenberuflichen Ausbildern insgesamt über die gemeinsame Ausbildung zu stärken;
- den Kontakt zwischen zentraler Ausbildungsabteilung und der Produktion auf diesem Wege wieder zu intensivieren.

Das Lernen der Auszubildenden in der Ernstsituation des Betriebseinsatzes stellt die Ausbilder vor besondere methodische Her-

ausforderungen, da die Bedingungen dort nicht immer vollständig planbar sind (z. B. bei Störungen im Produktionsprozeß). Für die Weiterbildung der nebenberuflichen Ausbilder gilt deshalb, daß sie sich auf ihre konkreten Erfahrungen beziehen muß. Ziel ist es auch, die Lernrelevanz der einzelnen Tätigkeiten der Auszubildenden am Arbeitsplatz zu erschließen und gezielt nach Antworten auf offene Fragen zu suchen, um so weitere Anregungen für die Ausbildungspraxis zu erhalten.

In den Weiterbildungsseminaren für die Ausbilder wird besonderer Wert darauf gelegt, daß die Teilnehmer eine aktive Rolle einnehmen und sich die Inhalte selbständig erarbeiten. Zur Aktivierung von Kreativität, Motivation und Initiative werden neben anderen Methoden auch kreativ-künstlerische Übungen eingesetzt.⁷

Arbeitsgruppe „DELTA — Dezentrales Lernen in Teamarbeit“ (Mercedes Benz AG)

Da aus diesem Modellversuch umfangreiche Erfahrungen zur Ausbilderqualifizierung für die Ausbildung am Arbeitsplatz vorliegen, sollen im folgenden einige wichtige im Arbeitskreis erörterte Aspekte und Diskussionslinien angesprochen werden.⁸ Als ein erprobter konzeptioneller Lösungsvorschlag wird dabei die produktionsinselbezogene Weiterbildung von Fachausbildern vorgestellt.

Um das Ziel einer anforderungsorientierten Lernorganisation für Automobilberufe erreichen zu können, ist in der Ausbildung bei diesem Modellversuch an Stelle vorher üblicher Kurse, Lehrgänge und Lehrprojekte in Ausbildungslabors und -werkstätten die Möglichkeit geschaffen worden, in unmittelbarer Nähe zum Produktionsprozeß, in Lerninseln, auszubilden. Dort können Auszubildende gemeinsam mit erfahrenen Mitarbeitern Arbeitsaufgaben aus der Produktion selbständig erledigen.

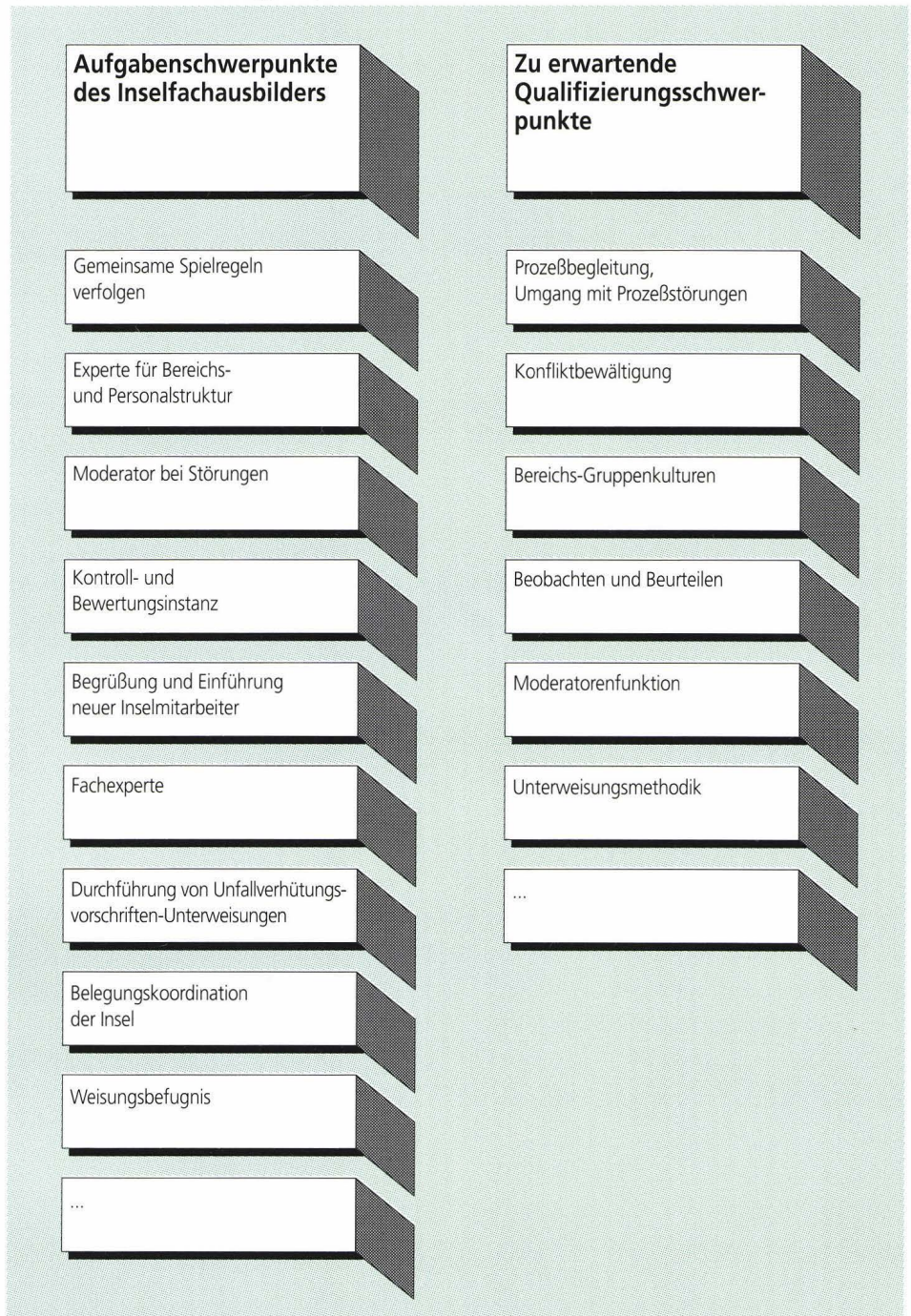
Die vorgenommenen Innovationen erschöpfen sich jedoch nicht allein in diesen organisatorischen und fachpraktischen Veränderungen. Zusätzlich wurde dafür gesorgt, daß bei Bedarf vor Ort ein Fachausbilder mit entsprechenden Kompetenzen zur Verfügung steht. Von ihm wird die Bewältigung eines umfangreichen Aufgabenspektrums verlangt. Er muß z. B. Experte für die Bereichs- und Personalstruktur sein, Moderator bei Störungen, außerdem Kontroll- und Bewertungsinstanz. Ihm obliegt auch die Verantwortung für das Einhalten gemeinsamer „Spielregeln“ (vgl. Abbildung).

Um die Lerninsel-Fachausbilder für diese neuen Herausforderungen angemessen weiterbilden zu können, werden sie aus Lerninseln mit unterschiedlichem Entwicklungsstand und mit verschiedenartigen, bereichsbezogenen Zielsetzungen zu Qualifizierungsgruppen zusammengefaßt. Mit jeder dieser aus jeweils zwölf Teilnehmern bestehenden Gruppe wird ein einjähriges Entwicklungsprogramm „Praxisbegleitung“ durchgeführt.

Bei den in dieser Zeit regelmäßig extern stattfindenden Arbeitstagen wird jede teilautonom arbeitende Gruppe von zwei Begleitern betreut, im Bedarfsfall auch noch von zusätzlichen Spezialisten. Die Schwerpunkte dieser Arbeitstagen, die mit einer sogenannten „Kickoff“-Veranstaltung über das Konzept und grundsätzliche Überlegungen beginnen, sind einmal praxisbezogen, wie z. B. die Reflexion der Anwendungsphase, das Erarbeiten von Lösungsstrategien für aufgetretene Probleme und ein teilnehmerorientiertes Feedback. Zum zweiten bestehen sie in der inhaltlichen Bearbeitung unterschiedlicher Themen, wie z. B. zur Prozeßbegleitung und zum Umgang mit Prozeßstörungen, zur Konfliktbewältigung, zu Bereichs- und Gruppenkulturen (vgl. Abbildung).

In den Anwendungsphasen (vor bzw. nach den Arbeitstagen) werden den Lerninsel-Fachausbildern Ausbildungsbeauftragte (Mei-

Abbildung : Lerninsel-Fachausbilderqualifizierung
Quelle: Mercedes Benz AG/Gaggenau, Modellversuch „DELTA“



ster) als Mentoren zugeordnet, die sie methodisch unterstützen. Im Mittelpunkt der Anwendungsphase stehen als Weiterbildungsaufgaben z. B. Umsetzung von Erkenntnissen, Probieren — Experimentieren, Beobachtung und Dokumentation von Prozessen, Themenaufbereitung als Input für die nächste Arbeitstagung.⁹

Antworten aus dem Modellversuch „DELTA“ auf übergreifende Fragestellungen zur Qualifizierung der Ausbilder

Aus den inhaltlichen Diskussionen des Arbeitskreises haben sich in den zwei Jahren seines Bestehens zum Thema Ausbilderqua-

lifizierung vier Fragestellungen herauskristallisiert. In den einzelnen Arbeitsgruppen der zweiten Jahrestagung ist versucht worden, darauf Antworten zu finden, ohne einen Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.¹⁰ Die wesentlichen Ergebnisse der Arbeitsgruppe 3 sollen exemplarisch im Überblick dargestellt werden:

1. Welche veränderten Funktionen und Qualifikationen des Bildungspersonals liegen im Hinblick auf das Lernen am Arbeitsplatz vor?

- Wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung ist ein Rollenwandel beim Ausbilder vom Unterweiser zum Lernberater, Moderator und Entwicklungsbegleiter.
- Die Vorstellung von der Ausbildertätigkeit ist in der Weise zu ergänzen, daß die Ansprüche an ihn mit denen an eine Führungskraft vergleichbar sind.
- Der Ausbilder muß im Betrieb eine neue Position erhalten, die mit mehr Autonomie ausgestattet ist.

2. Wie sind die Qualifizierungsprozesse für das Bildungspersonal inhaltlich und methodisch zu gestalten?

- Das Planen und Entwickeln darf nicht vom Lernen getrennt erfolgen, sondern muß mit ihm verbunden werden, einschließlich regelmäßiger Treffen zum Erfahrungsaustausch.
- Als Ergänzung für die sozialen Prozesse wird auf der Basis von Selbstorganisation eine Team-Supervision benötigt.

3. Welche organisatorischen Konsequenzen ergeben sich aus den neuen Konzepten zur Ausbilderqualifizierung?

- Die Ausbildungsziele „mehr Selbständigkeit“ und „Eigenverantwortlichkeit“ dürfen sich nicht allein auf die Ausbildung beschränken, sondern erfordern eine entsprechende Absicherung im Betrieb.
- Damit hauptberufliche Ausbilder die Nähe zum Produktionsprozeß nicht verlieren bzw. nebenberufliche Ausbilder die Mög-

lichkeit erhalten, sich stärker mit pädagogischen und didaktischen Überlegungen auseinandersetzen zu können, ist eine Rotation der Ausbilder vom Bildungszentrum zur Produktion und umgekehrt als kontinuierlicher Prozeß im Rhythmus etwa von drei Jahren anzustreben.

4. Wie sind die Konzepte auf andere Betriebe zu übertragen, welche Elemente der Übertragbarkeit bestehen?

- Als besonders positiv hat sich in der Praxis wiederholt ein Lernortverbund zwischen Großbetrieben auf der einen und Klein- und Mittelbetrieben auf der anderen Seite erwiesen (dabei darf die stützende Funktion der Berufsschule nicht vergessen werden).
- Um den Austausch von Erfahrungen und Anregungen für die Ausbildung vor Ort zu intensivieren, ist die Einrichtung von Ausbilder-Arbeitskreisen zu fördern.
- Die besonderen Bedingungen und Bedürfnisse der kleinen und mittleren Betriebe sind stärker als bisher zu berücksichtigen.
- Die Professionalisierung der Ausbildertätigkeit kann nicht isoliert erfolgen, sie muß mit der Entwicklung der Unternehmensorganisation in Einklang stehen.
- Ausbilder-Eignungsverordnung und Rahmenstoffplan dürfen nicht vernachlässigt, sondern müssen entsprechend den aktuellen Anforderungen weiterentwickelt werden.

Zusammenfassung und weitere Planungen des Arbeitskreises

Die Tagung hat zahlreiche konzeptionelle wie praxisnahe Anregungen für die Qualifizierung von Ausbildern gebracht, um auf den Lernort Arbeitsplatz gestaltend Einfluß nehmen zu können. Dabei ist vor allem deutlich geworden, daß in der arbeitsplatznahen Ausbildung von der Handlungsorientierung noch ein weiterer Schritt über die Erfahrungsauswertung zur nächsten, verbesserten Anwendung im Sinne eines kontinuierlichen Entwicklungsprozesses zu vollziehen ist.

Offen geblieben sind insbesondere Fragen im Hinblick auf die Qualifizierung des Bildungspersonals in Klein- und Mittelbetrieben. Diese Fragen werden im laufenden Jahr 1992 in einem Modellversuch weiter bearbeitet und sind auch Gegenstand der nächsten Jahrestagung des Arbeitskreises, die im Frühjahr 1993 vom Bildungszentrum Turmgasse in Villingen-Schwenningen durchgeführt wird. In der Zwischenzeit sind weitere Treffen einzelner Modellversuche zu bestimmten Themen wie „betriebliche didaktische Ansätze“ und „Berufsbildung und Organisationsentwicklung“ vorgesehen.

Weitere Auskünfte zum Arbeitskreis „Dezentrales Lernen“ erteilen die jeweiligen Modellversuche, deren fachliche Betreuer und die Abteilung „Innovationen und Modellversuche“ des BIBB.

Anmerkungen:

¹ Zu den veränderten Qualifikationsanforderungen beim Einsatz neuer Technologien vgl. z. B.: *Neue Fabrikstrukturen — veränderte Qualifikationen. Ergebnisse eines Workshops zum Forschungsprojekt: „Förderung von Systemdenken und Zusammenhangsverständnis — Lernen und Arbeiten in komplexen Fertigungsprozessen“*. Durchgeführt von Ute Laur-Ernst, Fritz Gutschmidt, Erhard Lietzau. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin und Bonn 1990

² Die zentrale Bedeutung der Selbständigkeit als Leitidee für die Berufsausbildung wird auf Tagungen und in Veröffentlichungen immer wieder hervorgehoben, so z. B. in: *Entwicklung von Qualifikation durch selbstgesteuertes Lernen. Bericht über den EUROTECNET-Workshop „Selbstgesteuertes Lernen“ vom 22. bis 24. Mai 1991 in Potsdam. Brüssel 1991*

³ Vgl. hierzu die Befunde der Untersuchung von Kloas, P.-W.; Puhmann, A.: *Arbeit qualifiziert — aber nicht jede. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 132*. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin und Bonn 1991

⁴ Zur Begründung der vier Schwerpunkte und zur Erläuterung der Modellversuchs-Reihe „Dezentrales Lernen“ vgl. insbesondere Dehnbostel, P.: *Ziele und Inhalte dezentraler Berufsbildungskonzepte*. In: Dehnbostel, P.; Holz, H.; Novak, H. (Hrsg.): *Lernen für die Zukunft durch verstärktes Lernen am Arbeitsplatz — Dezentrale Aus- und Weiterbildungskonzepte in der Praxis. Berichte zur beruflichen Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin 1992 (im Druck)*. In diesem Sammelband wird aus 13 Modellversuchen und Modellversuchs-Initiativen über die Entwicklung dezentraler Aus- und Weiterbildung berichtet.

⁵ Die jeweiligen Gesamtkonzeptionen dieser drei Modellversuche zum dezentralen Lernen sind in dem vom BIBB herausgegebenen Sammelband dargestellt (s. Anmerkung 4).

⁶ Für weitere Informationen vgl. die einschlägigen Veröffentlichungen aus dem Modellversuch, z. B.: Reppel, R.: Zukunftsorientierte betriebliche Aus- und Weiterbildung. Bildungsarbeit bei der Hoesch Stahl AG, Dortmund. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 7/8 1991. S. 162–166

⁷ Vgl. Herz, G.; Bauer, H. G.; Brater, M.; Vossen, K.: Der Arbeitsplatz als Lernfeld. Ein innovatives Weiterbildungskonzept. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 19 (1990) 3, S. 10–14. Zum Einsatz künstlerisch-kreativer Übungen auch in anderen Bereichen der Ausbilderweiterbildung vgl. Brater, M.; Büchele, U. Reuter-Herzer, M.; Selka, R.: Kreative Aufgabenstellungen zur Förderung der Motivation und Selbstständigkeit. Seminarkonzept zur Ausbilderförderung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin und Bonn 1990.

⁸ Der Verfasser hatte Gelegenheit, an dieser Arbeitsgruppe teilzunehmen und geht deshalb exemplarisch auf die dort gefundenen Antworten zu übergreifenden Fragestellungen ein.

⁹ Als Verweis auf Veröffentlichungen aus diesem Modellversuch sei hier beispielhaft erwähnt: Novak, H.: Förderung beruflicher Autonomie durch Lernen am Arbeitsplatz. In: Dehnbostel, P.; Peters, S. (Hrsg.): Dezentrales und erfahrungsorientiertes Lernen im Betrieb. Ergebnisse der Hochschultage Berufliche Bildung '90. Alsbach 1991, S. 49–63

¹⁰ Zu Forschungsergebnissen und Erfahrungen hinsichtlich weiterer innovativer Ansätze und Konzepte zur praxisnahen pädagogischen Qualifizierung von Ausbildern vgl. z. B. die einzelnen Beiträge in: Steinborn, H.-Ch.; Weillböck-Buck, I. (Hrsg.): Ausbilder in der Industrie. Veränderte Rahmenbedingungen, neue Ziele, neue Ansprüche. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 139. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin und Bonn 1992

Kurzbericht über die Sitzung 2/92 des Hauptausschusses am 6. Mai 1992 in Bonn

Am 6. Mai fand die zweite Sitzung des Hauptausschusses im Jahr 1992 in Bonn statt.

Zur **Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung** einigte der Hauptausschuß sich, die Ergebnisse der vom BMBW für den 8. Juli angekündigten Fachtagung zum Thema in die Vorbereitungen zu seiner Sitzung 3/92 am 28./29. Oktober 1992 einzubeziehen und auf diesem Hintergrund eine Diskussion mit dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft und dem Präsidenten der KMK zu führen.

Der Hauptausschuß diskutierte mit dem Vorsitzenden des Ausschusses für Fragen Behinderter sowie mit dem Vertreter der Bundesanstalt für Arbeit im Hauptausschuß das Thema „Förderung der Berufsausbildung durch die BA (Ausbildungsverhältnisse nach § 48 BBiG/§ 42b HwO)“.

Die weiter unten abgedruckte „**Empfehlung zur Förderung des beruflichen Lernens am Arbeitsplatz**“ ist vom Hauptausschuß beschlossen worden.

Folgende Forschungsprojekte wurden in das Forschungsprogramm aufgenommen:

FP 1.301 — Qualifizierung für den Umweltschutz — Betriebliche Rahmenbedingungen für eine Integration umweltschutzbezogener Lerninhalte

FP 2.402 — Individualisierung und Binnendifferenzierung in der Berufsausbildung

FP 3.922 — Entwicklung von international verwendbaren Ausbildungseinheiten (gem. PETRA II) in der beruflichen Erstausbildung

FP 4.204 — Selbstbeurteilung von Qualifizierungschancen im Fernunterricht.

Der Hauptausschuß faßte den Beschluß zur **Entlastung des Generalsekretärs** für das Haushaltsjahr 1990.

Er wurde zu den folgenden Verordnungsentwürfen angehört und stimmte zu:

a) Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung zur **Gleichstellung österreichischer Prüfungszeugnisse** mit Zeugnissen über das Bestehen der Abschluß- und Gesellenprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen

b) Verordnung zur **Gleichstellung von Prüfungszeugnissen der Staatlichen Berufsfachschule für Fertigungstechnik und Elektrotechnik Iserlohn** mit den Zeugnissen über das Bestehen der Abschlußprüfung in Ausbildungsberufen

c) Erste Verordnung zur Änderung der **Ausbilder-Eignungsverordnung öffentlicher Dienst**.

Der Hauptausschuß beschloß die folgenden Sitzungstermine für das Jahr 1993:

HA 1/93 10./11. Februar 1993

Ort: Bonn

HA 2/93 11./12. Mai 1993

Ort: Berlin

HA 3/93 10./11. November 1993

Ort: noch nicht festgelegt

Die nächste Sitzung (3/92) des Hauptausschusses findet am 28./29. Oktober 1992 in Mainz statt.