

<sup>3</sup> Es wäre interessant, zu untersuchen, ob die bis in die jüngste Vergangenheit hinein beklagte Facharbeiterlücke hierzu in einem Zusammenhang steht.

<sup>4</sup> Als Hinweis auf die Diskussion der Ergebnisse unterschiedlicher Forschungsarbeiten zur Analyse der Integrationsprozesse in einer entspannteren Lage sei hier beispielhaft verwiesen auf Westhoff, G.; Bolder, A. (Hrsg.): *Entwarnung an der zweiten Schwelle? Übergänge von der Berufsausbildung ins Erwerbsleben. Ergebnisse eines gemeinsamen Workshops des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) im Juni 1989 in Köln. Bundesinstitut für Berufsbildung Der Generalsekretär (Hrsg.). Berlin und Bonn 1991 (Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 12).*

<sup>5</sup> Aus dieser Studie liegen berufsbiographische Angaben von rund 4 000 jungen Fachkräften aus Metall-, Elektro- und kaufmännisch-verwaltenden Berufen vor, bezogen auf die ersten fünf Jahre nach der Ausbildung.

<sup>6</sup> Vgl. hierzu: Herget, H.; Schöngen, K.; Westhoff, G.: *Berufsausbildung abgeschlossen — was dann? Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zum Übergang der Jugendlichen nach Abschluß einer betrieblichen Berufsausbildung in das Beschäftigungssystem. Bundesinstitut für Berufsbildung Der Generalsekretär (Hrsg.) Berlin und Bonn 1987 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 85), S. 80–85*

<sup>7</sup> Näheres zu diesen Erhebungen, wie Auswahl, Erhebungsprogramm und erste ausgewählte Ergebnisse finden sich in: Ulrich, J. G.; Westhoff, G.: *Die Ausbildung absolviert, den Umbruch auch? Zum Verbleib junger Fachleute in den neuen Bundesländern. In: BWP 23 (1994) 4, S. 16–21 und Schöngen, K.; Ulrich, J. G.; Westhoff, G.: Von der Ausbildung zur Beschäftigung — Ergebnisse einer Befragung westdeutscher Fachkräfte. In: BWP 23 (1994) 4, S. 22–26*

<sup>8</sup> Als Beispiel sei die Einkommenssituation junger Frauen im Einzelhandel genannt. Vgl. Schöngen, K.; Westhoff, G.: *Berufswege nach der Ausbildung — die ersten drei Jahre. Berichte zur beruflichen Bildung, H. 156. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Berlin/Bonn 1993, S. 90ff.*

<sup>9</sup> Bei der Interpretation der Daten ist zu berücksichtigen, daß es sich um subjektive Selbsteinstufungen der Befragten handelt, die sicherlich nicht immer mit den Kategorien der amtlichen Statistiken übereinstimmen. Von daher ist möglicherweise in Einzelfällen mit Abweichungen zu rechnen. Dennoch sind die Aussagen der Befragten als substantiell zuverlässig zu betrachten.

<sup>10</sup> Vgl. Ulrich, J. G.; Westhoff, G.: *Die Ausbildung . . . , a. a. O., S. 16ff.*

<sup>11</sup> Vgl. Schober, K.: *Duales . . . , a. a. O.*

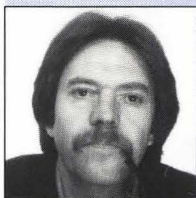
<sup>12</sup> Vgl. „Die Suche nach individuellen Lösungen“, Informationsdienst der deutschen Wirtschaft, Nr. 13 vom 31. März 1994, S. 3

<sup>13</sup> Der Sondertarifvertrag über Teilzeitarbeit von Berufsanfängern im Anschluß an die Ausbildung bei der Ruhrkohle AG vom Dezember 1988 ist ausgelaufen.

<sup>14</sup> Die Angaben resultieren aus Referaten von Pohlkamp, H. und Dornseifer, K. anläßlich der o. a. Tagung der DAG in Duisburg sowie dem Informationsdienst der deutschen Wirtschaft a. a. O.

## Lernen an der Realität — ein integriertes, produktionsnahes Aus- und Weiterbildungskonzept

### Hans-Georg Bauer



Diplomsoziologe, Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung e. V., München

### Ute Büchele



Organisationsentwicklungsberaterin, Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung e. V., München

**Der Modellversuch „Integrierte produktionsnahe Aus- und Weiterbildung erachtet das Lernen an realer Arbeit als grundlegendes Konzept für eine zukunftsorientierte Ausbildung: Reale Arbeitsaufträge sollen für Lernprozesse abgeschlossen werden, daß sich für die Auszubildenden bei ihrer Bearbeitung Fachbildung und Persönlichkeitsentwicklung gleichermaßen vollziehen kann.**

**Träger des Modellversuches sind eine klein- bis mittelbetriebliche Metallwerkstatt, die an realen Aufträgen ausbildet, sowie ein Berufsbildungswerk, das eine solche „produktionsnahe“ Ausbildungsform einrichten will. Hinzu kommen in dessen Umfeld eine Reihe von klein- und mittelständischen Betrieben des Handwerks, die für den Gedanken der Qualitätsverbesserung ihrer Ausbildung im Sinne der Neuordnung gewonnen wurden.**

### Die Ziele des Modellversuchs

Der Modellversuch sieht sich den Ansätzen des „Dezentralen Lernens“ zugehörig.<sup>1</sup> Alle diese Projekte haben, wenngleich in unterschiedlicher Ausgestaltung, das möglichst realitätsnahe Lernen und Ausbilden zum Thema. Hintergrund dieser Modelle zur Ausbildungsgestaltung ist die Erkenntnis, daß in einer zukunftsorientierten beruflichen

Ausbildung neben fachlichen Fertigkeiten zusätzlich personale und soziale Kompetenzen erworben werden müssen. Hierzu bedarf es realer Arbeits-/Lernsituationen, die in ihrer ganzen Komplexität während der Ausbildung erfahrbar und zu einem notwendigen Lernfeld werden müssen.

Die einschlägigen Modellversuche behandeln die Frage, wie diese Arbeitsrealität dem Lernprozeß von Auszubildenden zugänglich gemacht werden kann, auf unterschiedlichen Ebenen. Sie befassen sich, wie auch dieser Versuch, mit der methodisch-didaktischen Gestaltung der Ausbildung, der Weiterbildung von Ausbildern, der Entschlüsselung von Lernchancen u. ä. In diesem Modellversuch stehen allerdings drei Ambivalenzsituationen im Vordergrund, die durch eine Ausbildung in und an der Realität zu einem „neuen“ Handlungsfeld für Ausbilder werden:<sup>2</sup>

- Bisher wurden meist die in realen Arbeitsaufträgen enthaltenen Lernchancen als (mehr oder minder alleine) entscheidend für den Lernerfolg der Auszubildenden gewertet. Wir gehen davon aus, daß die Lernhaltigkeit von Realaufträgen erst im Abgleich von auftragsimmanenten Lernpotentialen und dem Lernstand und -bedarf eines jeden individuellen Auszubildenden zu ermitteln ist.

- Hieraus leiten sich Fragen nach der Differenziertheit der Auftragsstruktur einer Bildungsstätte ab, wenn sie solchen qualitativen Ansprüchen genügen will. Zu erarbeiten ist insbesondere, wie sich die Steuerung solcher individueller Lernprozesse in Realsituationen gestalten läßt, in denen naturgemäß die Auftragsbearbeitung Priorität besitzt. Verschärfend tritt hinzu: wird an realer Arbeit ausgebildet, prägen und bestimmen vor allem wirtschaftliche Anforderungen auch die Ausbildungssituation mit. Wie aber muß mit den z. T. polaren Anforderungen aus Ökonomie und Pädagogik umgegangen werden, wie ist eine Balance herzustellen?

- Ausbilder in außerbetrieblichen Bildungsstätten — aber auch in Betrieben — stehen vor der Aufgabe, angesichts der neuen Ausbildungsanforderungen sowohl technisch wie pädagogisch auf der Höhe der Zeit zu sein. In der Tendenz haben sich Ausbilder an allen „zentralen Lernorten“ von „der“ Realität entfernt.

### **Ausbilder in außerbetrieblichen Bildungsstätten und in Betrieben müssen sowohl technisch als auch pädagogisch auf der Höhe der Zeit sein**

Aber auch für Handwerksbetriebe (von diesen wird noch ausführlicher die Rede sein), in denen oft das Selbstbild vorherrscht, immer schon „nah am Leben“, d. h., unter Realitätsbedingungen auszubilden, bleibt die Frage offen, ob sie damit quasi „automatisch“ die Anforderungen der Neuordnung im Blick auf Selbstständigkeitsorientierung und Persönlichkeitsentwicklung erfüllen. Welche pädagogische Qualifizierung benötigen dann aber die dort ausbildenden Gesellen und welche fachliche die Ausbilder der Ausbildungsstätte?

Dies macht es unseres Erachtens nötig, an allen diesen Lernorten nach Möglichkeiten zu suchen, Ausbildungsprozesse so zu gestalten, daß sie für alle Ausbilder und Ausbilderinnen zu einem permanenten Lernfeld werden. Die Idee einer „integrierten produktionsnahen Aus- und Weiterbildung“ befördert somit auch die Frage, welche organisatorischen Konsequenzen ein solcher Ausbildungsanspruch für die Ablauf- und Aufbauorganisation von Bildungsstätten sowie für die Kooperation zwischen unterschiedlichen Lernorten und deren Bildungspersonal besitzt.

## **Träger, Bildungspersonal, Klientel und zentrale Fragestellungen**

In diesem Modellversuch kooperieren auf einer ersten Ebene zwei Bildungsstätten: das „Berufsbildende Gemeinschaftswerk“ (BG) Kassel und, als außerbetriebliche Ausbildungseinrichtung, das „Berufsbildungswerk Hamburg“ (BBW). Im BG Kassel bildet eine produzierende Metallwerkstatt, die als Bildungsinstitution gegründet wurde, Schüler aus, die — in Kooperation mit einer (Waldorf-)Schule — zu einer Doppelqualifikation<sup>3</sup> gelangen können (Ausbildung zum Industriemechaniker, Fachrichtung Maschinen- und Systemtechnik). In dieser Metallwerkstatt trifft man daher auf zukünftige Abiturienten, genauso aber auch auf lernschwache Schüler.<sup>4</sup> Die Metallwerkstatt in Kassel kann als Betrieb beschrieben werden, in dem die Schüler/Auszubildenden de facto auch Mitarbeiter sind. Es arbeiten hier Meister, Gesellen und Auszubildende produzierend zusammen. Der Modellversuch konzentriert sich hier thematisch auf die Ausbildungsgestaltung unter Bedingungen dieser Realauftragsstruktur, damit vor allem auf die Ausbilder selbst.

Als außerbetriebliche Ausbildungseinrichtung bietet das BBW Hamburg hingegen lernschwachen und „schwierigen“ Jugendlichen die Möglichkeit einer Berufsausbildung (zum Metallbauer, Fachrichtung Konstruktionstechnik) an.<sup>5</sup> Diese Jugendlichen bedürfen überwiegend einer besonderen Förderung und Unterstützung. Daher stehen in dieser Einrichtung neben den Ausbildern zusätzliche Fachkräfte wie Sozial-, Sonderpädagogen, Psychologen für Betreuungsaufgaben zur Verfügung.

Im BBW Hamburg stellen die Situationen der „Außerbetrieblichkeit“ und der (bisher) eher „traditionellen“ Ausbildungswerkstatt die Ansatzpunkte dafür dar, diese Realitäts-

ferne durch eine produktionsnahe Ausbildung abzubauen. Dies bezieht die Aufgaben der o. a. „Begleitenden Dienste“ sowie der Berufsschullehrer mit ein. Zentrale Fragestellung ist hier: Wie läßt sich in einer bisher eher „zentralen“ Lehrwerkstatt der Ansatz des „Lernens und Arbeitens“ durch Realaufträge verstärken und so nutzen, daß dessen Potentiale vom gesamten, an der Bildung dieser Jugendlichen beteiligten Personal erkannt, genutzt und umgesetzt werden können?

Realitätsnahen Lernansätzen liegt u. a. die Annahme der besonderen Wirksamkeit praktischen, erfahrungsbezogenen Lernens im Jugendalter zugrunde. Angesichts des (lern-)schwierigen Ausbildungsklientels erachten wir das Ansetzen an der „praktischen Intelligenz“ und die Konfrontation mit Realaufträgen für diese jungen Menschen von ganz besonderer motivierender und fördernder Relevanz.

Eine zweite Ebene stellt die Zusammenarbeit zwischen dem BBW und zur Zeit ca. sieben Betrieben in dessen Umfeld dar. Im Unterschied zu vielen anderen Modellversuchen werden hier also auch handwerkliche Klein- und Mittelbetriebe einbezogen, die zum Teil hochspezialisiert sind. Etliche dieser Betriebe fanden über die Metall-Innung Hamburg Kontakt zum BBW. Überdies unterstützt die Innung die Ausgestaltung der Kooperation zwischen dem Hamburger Bildungsträger und diesen Betrieben zum Beispiel auch im Blick auf die Ausbilderqualifizierung aktiv. Denn in den Betrieben wird — wie überall im Handwerk — ein großer Teil der Ausbildung durch die Gesellen geleistet. Dies gilt für die eigenen Lehrlinge, in diesem Falle aber besonders auch für die Auszubildenden des BBW, die in den Betrieben ihre Praktika ableisten — neben den Realaufträgen ein weiteres wesentliches Element produktionsnahen Lernens. Ein Kooperationszusammenhang zwischen dem BBW und diesen Betrieben, der im Modellversuch

entwickelt wird, ist daher die Qualifizierung dieser Gesellen.

Der Modellversuch lebt von den realen Umsetzungsschritten und Lernexperimenten, die an jedem seiner Standorte situationsgerecht zu entwickeln sind. Die weitere Darstellung soll daher anhand einiger Realsituationen erfolgen, die, da die Entwicklungsprozesse im Gange sind, keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben.

## Kernprinzipien des Modellversuchs

Szene 1: Sieben Gesellen, ein Handwerksmeister und Betriebsinhaber, drei Ausbildungsmeister des BBW sowie zwei wissenschaftliche Begleiter des Modellversuchs sitzen in einem Schulungsraum des BBW. Im Moment bewegt sie die Frage: „Wie habe ich denn selbst gelernt, Verantwortung zu übernehmen oder z. B. die Fähigkeit ausgebildet, flexibel zu sein?“ Die Gesellen, die über dieser Frage brüten, sind in ihren Klein- und Mittelbetrieben diejenigen, denen Lehrlinge (so werden sie im Handwerk nach wie vor genannt) anvertraut sind. Daher haben sich ihre Betriebsinhaber und Vorgesetzten dazu entschlossen, sie in ein Seminar zum Thema „Schlüsselqualifikationen ausbilden“ zu schicken. Dieses Seminar findet auf Einladung der Metall-Innung Hamburg und des BBW Hamburg im BBW selbst statt und wird im Rahmen des Modellversuchs „Integrierte produktionsnahe Aus- und Weiterbildung“ durchgeführt.

Aus den vielen Aspekten, die die Gesellen zur o. a. Fragestellung zusammentragen, werden als übergeordnete Prinzipien gemeinsam herausgefiltert:

- Lernbar sind solche Fähigkeiten nicht in künstlichen Situationen, sondern nur in „lebendigen“, realen.
- Eine grundlegende Voraussetzung ist offenbar die, daß ein Ausbilder den Mut be-

sitzt, dem Auszubildenden etwas zuzutrauen, ihm also einen Vorschuß an Vertrauen zu geben.

- Weiterhin: der Grad dieser „Zumutung“ muß vom Ausbilder für den Lernenden richtig dosiert werden: gerade „ausreichend überfordernd“.
- Letztlich: ohne eigenes Handeln, zu dem die Auszubildenden sich allerdings nur selbst entscheiden können, wird diese Lernerfahrung nicht zustande kommen.

## Ausbilderqualifizierung: ein arbeitsintegrierter, permanenter Weiterbildungsprozeß

In diesem Modellversuch gilt als „Kernprinzip schlüsselqualifikatorischen Lernens“: Die realen Fragen, Situationen und Erfahrungen der Modellversuchsteilnehmer selbst sind Gegenstand der Qualifizierung; Vorschußvertrauen muß investiert, dann aber eigenes Handeln in möglichst adäquater Anforderungsdosierung ermöglicht werden. Damit sind Lehr-/Lernprozesse zwischen Ausbildern und Auszubildenden gemeint, genauso aber die des gesamten ausbildenden Personals: zwischen Ausbildern, Gesellen der Betriebe und Meistern der Lehrwerkstatt, Lehrern, Sozialpädagogen, Psychologen, Berufspädagogen und wissenschaftlichen Begleitern. Denn: In und an Realbedingungen auszubilden verlangt flexible, situationsoffene, gestalterische Kompetenzen. Dies fordert vom beteiligten Bildungspersonal, den Prozeß der Ausbildung von Auszubildenden in Konsequenz auch für sich selbst als einen in den Ausbildungsalltag integrierten und permanenten Weiterbildungsprozeß zu betrachten: eben „**produktionsnahe, integrierte Aus- und Weiterbildung**“!

Im Sinne dieses integrativen Aus- und Weiterbildungskonzepts geht es darum, möglichst alle Fragen und Problemstellungen, die sich für eine realauftragsbezogene Ausbildung in inhaltlicher, methodisch-didak-

tischer und organisatorisch-struktureller Hinsicht ergeben, mit dem Bildungspersonal gemeinsam zu be- und erarbeiten.

### **Lernen an Realaufträgen: Transfer von Erfahrungen und verstärkte Kooperation der Lernorte**

Die Metallwerkstatt des BG Kassel bildet seit geraumer Zeit „im und am Leben“, d. h. in einer realen Auftragsstruktur, Industriemechaniker aus. Hier liegen Erfahrungen dazu vor, daß dieses produktionsnahe Lernen hohe Potentiale besitzt, neben den fachlichen Fähigkeiten selbständigkeitsorientierte berufliche Handlungsfähigkeit auszubilden und Persönlichkeitsentwicklung zu fördern. Diese Erfahrungen des BG werden untersucht und systematisiert. Denn man hat dort auch die Erfahrung gemacht, daß das Lernen an Realaufträgen per se das Erreichen solcher Ziele keineswegs selbsterfüllend garantiert. Vielmehr wird erkennbar, daß der Erfolg einer solchen Ausbildung nicht zuletzt von der Mixtur und Struktur der Aufträge und den mit ihnen gegebenen Lernchancen abhängt. Die Fähigkeit der Ausbilder, diese zu identifizieren, zu „heben“ und sie mit adäquater Methodik dann auch an den Mann/die Frau bringen zu können, ergibt sich nicht von alleine, sondern muß gelernt werden. Überdies erfordert eine solche nicht mehr sachlich-zeitlich-curricular planbare Situation, in der es in der Tat um reale Kundenbedürfnisse, Zeit- und Kostenbudgets, aber um ebenso reale Lern-, Ausbildungs- und Entwicklungsstände und -fragen von Auszubildenden geht, auch eine Organisationsstruktur, die es ermöglicht, in diesem Spannungsfeld zwischen Pädagogik und Wirtschaftlichkeit wirkungsvoll agieren zu können.

Ein Schwerpunkt des Modellversuchs besteht somit darin, aus den Erfahrungen des BG Kassel für eine Ausbildungseinrichtung wie das BBW, die eine auftragsbezogene Ausbildung forcieren will, Erkenntnisse zu

systematisieren und Leitkriterien z. B. anhand folgender Fragen zu erarbeiten:

- Unter welchem Gesichtspunkt müssen Aufträge analysiert werden, um die in ihnen enthaltenen Lernchancen zu erkennen und sie mit dem Entwicklungs- und Ausbildungsstand bzw. -bedarf des Auszubildenden abzugleichen?

### **Es besteht die Notwendigkeit der permanenten, alltagsintegrierten Weiterbildung**

- Gibt es eine für die Ausbildung günstige Auftragsstruktur, die es erleichtert, das Spannungsverhältnis zwischen Ökonomie und Pädagogik auszubalancieren?

- Welche ausbildungsunterstützenden Hilfsmittel (Instrumentarien) sind nötig, um gerade in einer „lebendig-chaotischen“ Realsituation lernbedeutsame Elemente (z. B. Strukturierung, Übung, Kontrolle, Reflexion) zu verankern?

- Schließlich: welche Organisationsstruktur kann all diesen Anforderungen entsprechen?

Auch im BG Kassel gibt es für diese Fragen keine „endgültigen“ Antworten. Vielmehr macht der Modellversuch auch dort die Notwendigkeit der permanenten, alltagsintegrierten Weiterbildung neu bewußt.<sup>6</sup> In Seminaren und an „Arbeitstagen“ bearbeiten die Ausbilder des BG — immer am Beispiel realer Aufträge — z. B. die Wahrnehmungsfähigkeit, die sowohl für die Analyse der Lernpotentiale in den Aufträgen wie auch für die Lern- und Entwicklungssituation der Auszubildenden benötigt wird. Erkennbar wird beispielsweise die Bedeutung einer möglichst umfassenden Information über den Auftragszusammenhang bei der Übergabe von Teilen eines Gesamtauftrags an Aus-

zubildende, sowie die für erfahrungsbezogene Lernprozesse höchstwichtige Reflexion des Arbeitsprozesses (Auswertungsgespräch) bei Abschluß eines (komplexeren) Arbeitsauftrags. Nicht einfach ist der Umgang mit der wachsenden Erkenntnis, wie wichtig kollegiale Rückmeldungsformen sind, um die Förderung der Selbständigkeit der Auszubildenden durch entdeckendes, kooperatives Lernen und Fehlererfahrungen bei allem Zeit- und Kostendruck nicht zu vernachlässigen bzw. nicht zu unterbinden. Auf organisatorischer Ebene führte dies z. B. zur Einrichtung einer morgendlichen „Meisterrunde“, die insbesondere auch den beschriebenen „Abgleich“ von Lernstand und -bedarf der Auszubildenden mit den Lernpotentialen der aktuell gegebenen Arbeitsaufträge sicherzustellen versucht und die Tagesproduktion sichert.

Diese und ähnliche Erfahrungen und Erkenntnisse werden dem BBW auf verschiedenen Ebenen verfügbar gemacht. Großes Gewicht kommt, hier wie dort, den Elementen einer möglichst eigenaktiven und kollegialen Weiterbildung zu. Eine Ebene, auf der zum Beispiel entdeckendes Lernen für die Ausbilder selbst real erfahrbar wird, besteht etwa darin, daß Ausbilder beider Modellversuchsträger Hospitationen von ca. einer Woche Dauer in der jeweils anderen Metallwerkstatt durchführen und sich dort mit ihren Kollegen und den Auszubildenden an der Bearbeitung von Realaufträgen beteiligen. Der Erfahrungs- und Qualifizierungstransfer erfolgt aber auch durch Seminare und workshops. Dabei werden im BBW die vorhandenen — und zwischenzeitlich zunehmenden — Realaufträge in Form von „Experimentalprojekten“ dazu genutzt, Lernchancenanalysen durchzuführen, ausbildungsbegleitende Hilfen (zum Beispiel Arbeitsplanungsbögen) u. a. aus dem BG zu prüfen und sie, wie auch alle anderen Ergebnisse beziehungsweise Anregungen, auf die eigenen Bedürfnisse und die hier gegebene Situation hin zu modifizieren.

Der zweite Modellversuchsträger, das Berufsbildungswerk Hamburg, in dessen Ausbildungswerkstatt ein Lernen an Realaufträgen bisher sporadisch erfolgte, will diese Ausbildungsform systematisch verstärken. Auch hier geht es um die Frage, Schlüsselqualifikationen produktionsnah auszubilden, und um die Bewältigung der Konsequenzen, die mit diesem Ausbildungsansatz zusammenhängen.

## Konsequenzen einer produktionsnahen Ausbildung

### Erarbeitung pädagogischer Arrangements zwischen Ausbildungswerkstatt, Handwerksbetrieben und Berufsschule

Einen Schwerpunkt der Qualifizierung der Ausbildungsbeteiligten im BBW bildeten exemplarische Versuche des „pädagogischen Arrangierens“ anhand von komplexen experimentellen Realaufträgen. In diese Lernexperimente zur Analyse von Auftragsarbeiten und deren Aufbereitung als Lernangebot für die Auszubildenden wurden auch Sozialpädagogen und Berufsschullehrer einbezogen. Diese Lernprozesse wurden durch Seminare für alle Beteiligten und „Arbeitstage“ für die o. a. Gruppierungen des BBW-Bildungspersonals gestützt und intensiviert. Als zentral erwies sich die Fragestellung: Wenn eine realauftragsorientierte Ausbildung in ihren fachübergreifenden Anforderungen Bezüge zur „Lebenswelt“ (vgl. Kundenkontakt, soziale Anforderungen u. ä.) und direkte Bezugsmöglichkeiten zum Beispiel zur Fachtheorie besitzt, wie können diese Chancen durch die Einbindung und Zusammenarbeit, Aufgaben- und Arbeitsteilung zwischen den Ausbildern, begleitenden Diensten und der Berufsschule im Sinne einer „Lern- und Entwicklungsbegleitung“ der Jugendlichen durch alle genutzt und gestaltet werden?

### Werkstatt-Teams, Werkstattgespräche und Teamteaching:

#### Die Erprobung neuer Organisationsformen in der Lehrwerkstatt

Bereits in der Phase der „Ausbildungsexperimente“ wurde deutlich, daß zur inhaltlichen und methodischen Verbesserung des Ausbildens an Realaufträgen und der Kooperation der Beteiligten — ähnlich wie im BG Kassel — neue Organisationsformen erprobt werden müssen. So arbeiten z. Z. Ausbilder, Sozialpädagogen und Lehrer in „Werkstatt-Teams“ gemeinsam an komplexeren Realaufträgen — was z. B. zu „Teamteaching“ zwischen Ausbildern und Lehrern im Unterricht oder auch in der Werkstatt führt. Eine „Große Runde“ dient dem allgemeinen Erfahrungsaustausch und der Planung. Wiederbelebt wurde auch hier ein Organ: das der „Werkstattgespräche“ (ca. vierwöchentlich); sie dienen der Besprechung des Leistungs- und Entwicklungsstandes der Auszubildenden und deren Zuordnung zu bestimmten Aufträgen. Hier können auch Kooperationen zwischen allen an der Ausbildung Beteiligten für bestimmte Aufträge vereinbart werden.

#### Kooperation zwischen den Lernorten als Personalentwicklung in lernenden Institutionen: die Planung von Rahmenvereinbarungen

Im Rahmen der Entwicklung innovativer „Lernortkombinationen/-kooperationen“ des BBW mit Handwerksbetrieben aus seinem Umkreis sind einige Kooperationsebenen von beidseitigem — und nicht zuletzt auch berufspädagogischem — Interesse. Auch wenn eine „zentrale“ Ausbildungseinrichtung, die jede außerbetriebliche Institution nun einmal darstellt, über die Ausbildung an Realaufträgen größere Realitätsnähe gewinnt, müssen auf verschiedenen Ebenen Anstrengungen unternommen werden, diese Realitätsnähe auch zu erhalten. Insbesondere für handwerkliche Klein- und Mittelbetriebe

gilt: Bereits die Neuordnung auch der handwerklichen Metallberufe fordert von den Gesellen, die dort ausbilden, eine neue Orientierung ihres Ausbildens.<sup>7</sup> Zudem benötigen kleine und mittlere Betriebe zunehmend selbständig arbeitsfähige Mitarbeiter. Gleichzeitig bieten die Realsituationen solcher Betriebe beste Möglichkeiten, außerbetriebliche Ausbildungsstätten darin zu unterstützen, Auszubildende auf die Berufsrealität vorzubereiten.

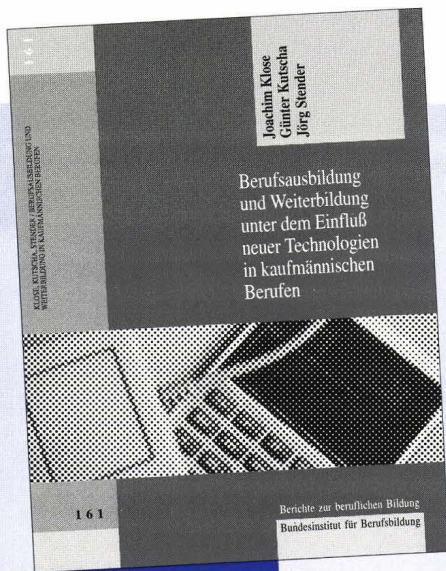
Für beide Seiten lassen sich also fruchtbringende Kombinationen der Ausbildungssituation im Modellversuch erproben bzw. weiterentwickeln:

- **Realauftragskooperation/-innovation:**

Dem BBW können aus Kooperationsbetrieben Auftragsarbeiten zukommen. Die Auszubildenden lernen darüber immer mehr Aufträge und betriebliche Realitäten kennen und das BBW erfüllt damit immer besser die Anforderungen der dualen Ausbildung.

- **Betriebspraktika 1:** Ähnliche Bedeutung wie Realaufträge besitzen, wie angedeutet, die Betriebspraktika. Diese praktikumsbezogene Kooperation zwischen Betrieben und dem BBW wird (insbes. im Blick auf Dauer und Intensität der Betreuung der Auszubildenden durch BBW wie durch die Gesellen vor Ort) gründlich neu bearbeitet. Neue Elemente sind die individuelle Steuerung der Betriebseinsätze und der effizient gestaltete Austausch der Praktikumerfahrungen.

Ein zusätzlicher Vorteil der Praktika besteht zweifellos in den erhöhten Übernahmemechanen, die für die Jugendlichen aus diesem Realitätskontakt entstehen. Umgekehrt ist es für Betriebe hilfreich, eigene Lehrlinge in ein BBW-Praktikum zu senden, um dort z. B. zu Schmieden. Eine andere Kooperationsform ist, „schwierige“ Auszubildende aus Handwerksbetrieben dem gut qualifizierten Bildungspersonal des BBW auf Zeit anzuvertrauen. In Anbetracht des steigenden Potentials eher „schwieriger“ Auszubildender auch im Handwerk erscheint diese poten-



Joachim Klose,  
Günter Kutscha,  
Jörg Stender

## BERUFAUSBILDUNG UND WEITERBILDUNG UNTER DEM EINFLUß NEUER TECHNOLOGIEN IN KAUFMÄNNISCHEN BERUFEN

BERICHTE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG,  
HEFT 161

1993, 320 Seiten  
Bestell-Nr. 102.161  
ISBN: 3-88555-536-0  
Preis: 35,00 DM

Es wird über Ergebnisse eines interdisziplinären Forschungsprojekts zur Mikroelektronik und Weiterbildung im Kontext des regionalen Strukturwandels in Duisburg informiert. Eine verbesserte berufliche Qualifikation wird als ein wesentlicher Faktor der Regionalentwicklung angesehen.

Der vorliegende Band gibt Aufschluß über Verbleib und Risiken beim Übergang von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit sowie über die Qualifikationsverwertung und den Weiterbildungsbedarf aus der Sicht junger Erwerbspersonen. Die Studie basiert auf Mehrfachbefragungen (standardisierte Erhebungen und Intensivinterviews) zu vier kaufmännischen Berufen. Ein umfangreicher Anhang enthält u. a. Falldarstellungen zum Übergang von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit bei Büro- und Einzelhandelskaufleuten.

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim  
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG  
Postfach 100633  
33506 Bielefeld  
Telefon (0521) 9 11 01-0  
Telefax (0521) 9 11 01-79

tielle Kooperationsebene von wachsender Bedeutung.

- **Betriebspraktika 2:** Ausbilder in einer außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtung wie dem BBW sind — je nach Länge ihrer Zugehörigkeit — von den Veränderungen der Arbeitsrealität „draußen“ mehr oder minder entfernt. Kooperationen mit Betrieben, etwa durch Hospitationen, können für die Ausbilder ein „update“ ihrer Erfahrungen bringen.

- **Qualifizierung des Ausbildungspersonals in den Betrieben:** Gesellen in Betrieben, denen die Ausbildung anvertraut ist, orientieren die Art und Weise ihres Ausbildens zumeist an ihrer eigenen Ausbildungserfahrung. Im Rahmen des Modellversuchs wird ihnen, wie in den Seminarszenen angedeutet, eine Qualifizierung angeboten, die auf die Erfordernisse der Neuordnung eingeht. Dabei spielt die partnerschaftliche Ebene „BBW-Ausbilder qualifizieren Gesellen“ eine wichtige Rolle. Vieles spricht dafür, daß die Ausbilder als Fachleute für ihre Kollegen in den Betrieben glaubwürdiger sind als (wir) Ausbildungstheoretiker.

Die Ausbilder des BBW haben zwischenzeitlich gemeinsam mit Gesellen aus Betrieben das Thema „Schlüsselqualifikationen ausbilden“ erstmals in einem „Gesellenseminar“ in Augenschein genommen. In den Blick gefaßt wurde, zunächst zu den Praktika der BBW-Auszubildenden Rahmenvereinbarungen zwischen Betrieben und dem BBW anzustreben.

Szene 2: Die Auszubildenden des BBW haben ihre Arbeitsaufträge selbständig geplant und mit den Gesellen zusammen ausgewertet und nachbesprochen. Die Gruppe steht noch zusammen, um sich für heute zu verabschieden. Da beginnt der Betriebsinhaber den Auszubildenden und Gesellen aus den anderen Betrieben zu erzählen, wie eine Arbeitsplanung in seinem Betrieb eigentlich „richtig“ geht. Was können wir nun daraus wieder lernen?

### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Zu den Referenzpunkten des „Dezentralen Lernens“ vgl. Weilnböck-Buck, I.: Die pädagogische Qualifizierung von Ausbildern. Entwicklungstendenzen im Zeichen eines Paradigmenwechsels. In: Steinborn, H.-C.; Weilnböck-Buck, I. (Hrsg.): Ausbilder in der Industrie. Veränderte Rahmenbedingungen, neue Ziele, neue Ansprüche. Berichte zur beruflichen Bildung, H. 139. Berlin und Bonn 1992, S. 5ff.

Vgl. Dehnbostel, P.: Erschließung und Gestaltung des Lernorts Arbeitsplatz. In: BWP 23 (1994) 1, S. 13ff.

<sup>2</sup> Zu solchen Ambivalenzen vgl. z. B. Brater, M.; Bauer, H. G.: Schlüsselqualifikationen — der Einzug der Persönlichkeitsbildung in die berufliche Bildung? In: Herzer, H.; Dybowski, G.; Bauer, H. G. (Hrsg.): Methoden betrieblicher Weiterbildung. Ansätze zur Integration fachlicher und fachübergreifender beruflicher Bildung. Eschborn 1992

Vgl. van Houten, C.: Erwachsenenbildung als Willenserweckung. Stuttgart 1993

<sup>3</sup> Dieses einmal für zukunftssträchtig gehaltene Modell spielt in der heutigen bildungspolitischen Landschaft keine Rolle mehr. Allerdings holt die Realität manches bildungspolitische Modell einfach ein, bedenkt man die Tatsache der heute noch ansteigenden Zahl derer, die nach dem Abitur zunächst eine Berufsausbildung einschlagen und dann studieren. Neben den kostenbezogenen Fragen, die mit dieser Doppelqualifikationsform einhergehen, stellt sich auf der pädagogischen Ebene natürlich immer auch die Frage nach der Sinnhaftigkeit einer solchen Trennung von physisch-materiellen und kognitiv-allgemeinen Entwicklungs- und Bildungsprozessen.

<sup>4</sup> Überdies wurden — zumindest bisher — hier auch Umschulungsmaßnahmen des Arbeitsamts durchgeführt, was aufgrund der zumeist höheren Altersstruktur der Umschüler zu der pädagogisch höchst anregenden Situation führte, daß sich „Schüler“ verschiedenster Altersstufen in sehr vergleichbaren Lernsituationen wiederfanden.

<sup>5</sup> Diese Jugendlichen werden vom Arbeitsamt unter der Rubrik der „Rehabilitation“ eingestuft.

<sup>6</sup> Aus dem Bereich der Organisationsentwicklung wissen wir um die Veränderungen der Anforderungen in verschiedenen Phasen der Entwicklung einer Organisation (vgl. Glasl, F.; Lievegoed, B.: Dynamische Unternehmensentwicklung. Wie Pionierbetriebe und Bürokratien zu „schlanken“ Unternehmen werden. Bern und Stuttgart 1993). Eine einmal gewonnene Struktur gerät in eine Krise und muß, wie im BG Kassel heute zweifellos der Fall, neu bedacht und strukturiert werden. Dieser Modellversuch transportiert u. E. auch eine in Modellversuchen bisher weitgehend unbeachtete Dimension, die den/die Modellversuchsträger mit der dynamischen Dimension ihrer Organisationsentwicklung in Zusammenhang bringt.

<sup>7</sup> Vgl. zu den Fragestellungen und Konzepten in diesem Bereich insbes. Albert, K.; Buchholz, Chr.; Buck, B. (Hrsg.): Auftragsorientiertes Lernen im Handwerk. Vorstellungen, Konzepte, Praxisbeispiele. Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung. Berlin und Bonn 1992