

Tagungsdokument

Die Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals in europäischer Sicht

Reinhard Selka

Inhalt

WORUM GEHT ES?	2
DAS THEMA EINGRENZEN	2
KOMMUNIKATIONSSTÖRUNGEN WAHRNEHMEN	3
Verantwortung für die berufliche Bildung	3
Technologie	4
Kultur	4
Konsequenzen	5
ZUR ORIENTIERUNG: EIN RASTER VON TÄTIGKEITEN	6
HANDLUNGSFELDER UND AUFGABEN VON AUSBILDUNGSLEITUNGEN	8



Betriebliche Bildung aus europäischer Sicht – wie gehen die Akteure vor?

Worum geht es?

In vielen Projekten, die die Beschreibung des betrieblichen Bildungspersonals zum Gegenstand hatten, tauchten begriffliche Schwierigkeiten auf, mit denen auch unsere Dolmetscher und Übersetzer hier noch ihre Probleme haben werden. Grund dafür sind bekanntlich die unterschiedlichen Strukturen der Bildungssysteme, die ihren Ausdruck auch in abweichender Bedeutung scheinbar gleicher Begriffe haben.

Eine teilweise Lösung dieses Problems fanden wir in der Vergangenheit darin, daß wir die Funktionen¹ als Ordnungsprinzip verwendet haben, die in der beruflichen Bildung wahrzunehmen sind, also z. B. das Beraten von Personen und Organisationen, das Entwickeln von Medien oder Bildungsabschnitten und dergl.

Inzwischen ist die Arbeit des CEDEFOP weitergegangen, ein Netzwerk für Ausbilder und Lehrer (TTnet) beginnt sich zu formen. Die Klärung von Begriffen ist natürlich auch hier notwendig zur transnationalen Verständigung. Die Arbeit an den damit zusammenhängenden Fragen richtet sich jedoch vornehmlich an ein Netzwerk von Fachwissenschaftlern auf diesem Gebiet. Die Akteure selbst dürften unter transnationalen Gesichtspunkten eher an der Frage interessiert sein, welchen Nutzen sie sich aus dem Blick über die Landesgrenzen erhoffen dürfen. Mit dieser Frage wollen wir uns in den nächsten zwei Tagen beschäftigen.

Das Thema eingrenzen

Zu diesem Zweck habe ich mir erlaubt, das Thema dieser Tagung einzugrenzen und auf die Auswahl der Teilnehmer Einfluß zu nehmen. Dabei spielt nicht zuletzt der Tagungsort eine Rolle: Sie wissen, daß wir in Deutschland ein System der beruflichen Aus- und Fortbildung haben, bei dem die Unternehmen den überwiegenden Teil der Verantwortung für die Durchführung der Bildungsprozesse tragen². Aber auch aus europäischer Sicht ist die Frage von Bedeutung, was denn in den Unternehmen geschieht, um Mitarbeiter “fit für die Arbeit” zu machen – und vor allem auch, wie dies geschieht.

Wir können diesen Fragen auf unterschiedlichen Wegen nachgehen. Im Hinblick auf das Ziel, ein europäisches Netzwerk aufzubauen, bot sich die folgende Überlegung an:

- Ein Netzwerk soll sich an möglichst viele potentielle Teilnehmer wenden.
- Diese Teilnehmer sollten einen hohen Bedarf an Kommunikation zur Lösung ihrer beruflichen Aufgaben haben.
- Schließlich sollten sie einen Zugang zur Nutzung eines elektronisch gestützten Netzwerks (als zunächst technisch einfachster Realisierungsform) haben.

¹ Peter v. Engelshoven hat dieses Konzept in unserer Tagung 1995 in Segovia vorgestellt und wir haben es in den vorliegenden “Cartografic Studies” verwendet.

² Einen Einblick darin werden wir an verschiedenen Stellen dieser Tagung geben.

Auf der Suche nach Personen in der betrieblichen Bildungsarbeit, auf die diese Kriterien zutreffen, stößt man zwangsläufig auf Tätigkeiten, die etwas mit dem Aufbau und der Pflege von elektronischen Netzwerken oder mit der Medienwelt zu tun haben:

Tätigkeiten auf diesen Gebieten unterliegen wegen der technologischen Entwicklungen einer hohen Dynamik. Die daraus entstehenden Qualifikationsprobleme müssen – unabhängig vom Bildungssystem – zumindest teilweise in der betrieblichen Bildungsarbeit gelöst werden. Damit steht auch zugleich die Infrastruktur zur Verfügung, mit der eine breite Kommunikation erfolgen kann.

Kommunikationsstörungen wahrnehmen

Man könnte nun annehmen, daß die vorgenommene thematische Beschränkung zu einer so weitgehenden inhaltlichen Übereinstimmung führt, daß uns bald der Gesprächsstoff ausgeht. Ich vermute jedoch, daß das Gegenteil richtig ist, und wir gerade anhand scheinbar identischer – weil technologischer – Sachverhalte viele überraschende Unterschiede und Mißverständnisse feststellen werden.

Gerade dies macht ja den Reiz transnationaler Kommunikation aus, indem wir durch den Vergleich mit anderen etwas über uns selbst erfahren.

Deshalb soll hier zunächst auf einige Sachverhalte hingewiesen werden, in denen sich unsere Lehr-/Lern-Szenarien unterscheiden.

Verantwortung für die berufliche Bildung

Letztlich liegt es natürlich in der Verantwortung des Staates, wie die berufliche Bildung in einem Lande organisiert ist. Die konkrete Ausformung ist jedoch unterschiedlich und hat Auswirkungen auf Inhalte, Umfang und Organisation der Bildungsprozesse. Drei Modelle sollen hier benannt werden, deren Vertiefung jedoch nicht Gegenstand der Tagung sein kann. Teilweise bestehen diese Modelle auch nebeneinander und dominieren bei unterschiedlichen Niveaus oder Abschlüssen.

Verantwortung für die Durchführung überwiegend betrieblich

Typisch hierfür ist die duale Ausbildung im deutschsprachigen Raum sowie die berufliche Weiterbildung in einigen weiteren Mitgliedsstaaten.

Hinsichtlich der Tätigkeit des Bildungspersonals lassen sich aus dieser Verantwortung erhöhte Anforderungen an die Qualität der didaktischen Gesamtplanung und das Erreichen von beruflichen Fähigkeiten ableiten.

Weiterhin ist mit einem gegenüber anderen Modellen höheren Anteil an pädagogisch tätigem Personal in den Betrieben zu rechnen, vielleicht auch mit einer größeren Professionalisierung und Differenzierung.

Schulische Verantwortung, betriebliche Bildungsabschnitte

Betriebliche Phasen während der Aus- und Fortbildung, z. B. in alternierender Form, weisen den Unternehmen die Vermittlung exemplarischer Praxiserfahrungen zu. Die Ziele können dabei mehr oder minder stark reglementiert sein. Es dürfte interessant sein zu vergleichen, mit welchen Methoden hier theoretisches Vorwissen mit praktischen Anforderungen verbunden werden.

Schulische Bildung, betriebliche Einarbeitung

Die Auswahl von Schulabgängern bzw. Vermittlung von Mitarbeitern in geeignete Bildungsgänge gehören hier zu den betrieblichen Aufgaben. Einarbeitungsprogramme und deren Realisierung könnten hier ein Anknüpfungspunkt für die Diskussion sein.

Welche Auswirkungen diese Modelle auf die Verantwortlichkeit und Tätigkeit des betrieblichen Bildungspersonal haben, wird anhand eines Ländervergleichs noch dargestellt werden.

Technologie

Hinsichtlich des technologischen Entwicklungsstandes herrschen aufgrund des offenen Marktes gleiche Möglichkeiten. Zu einem nicht geringen Teil werden wegen des länderübergreifenden Anbietermarktes dieselben Technologien angewandt. Dennoch sind hier Unterschiede festzustellen, die vorrangig auf die folgenden Ursachen zurückzuführen sind:

Wirtschaftliche Entwicklung

Die wirtschaftliche Entwicklung – gemessen am Lohnniveau und den technologischen Schwerpunkten – bestimmt nicht nur den quantitativen, sondern auch den qualitativen Bedarf an Qualifikation. Die Märkte unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich ihres Volumens, sondern auch hinsichtlich des unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten sinnvollen Einsatzes von Technologien.

Geografische Situation

Es ist naheliegend, daß sich in einem Land mit dünner Besiedlung und damit weiten Wegen andere Formen der Kommunikation und Qualifikation ergeben, als in wirtschaftlichen Ballungsräumen.

Kultur

In vergleichenden Studien wurden teilweise erhebliche Unterschiede in den Wertesystemen von Ländern festgestellt, auch von unmittelbaren Nachbarn. Wir alle sind hinsichtlich unserer Einstellungen und der damit verbundenen Wahrnehmungsfähigkeit durch unsere Herkunft geprägt. Zusätzlich tragen wir auch – ganz gegen unseren Willen – an den Wertungen, die in unserer jeweiligen Heimat häufig gerade gegenüber unseren Nachbarn bestehen.

Die Forschung auf diesem Gebiet unterscheidet bis zu elf Dimensionen, in denen sich kulturspezifisches Verhalten positionieren läßt. Davon sind einige Dimensionen unmittelbar für uns verwendbar, andere nehmen leider wenig Rücksicht auf die Bedürfnisse von betrieblichem Bildungspersonal:

Kommunikationsstil

Es wird polar zwischen explizitem und implizitem Kommunikationsstil unterschieden. Explizit bedeutet in diesem Zusammenhang, daß ausdrücklich und in jeder Hinsicht ausgesprochen wird, was gemeint ist. So werden beispielsweise in der überwiegend

expliziten deutschen Kultur Arbeitsanweisungen deutlich ausgesprochen, während sie sich z. B. “in der feinen englischen Art” aus einer Sachaussage von selbst verstehen.

Machtdistanz

Hierunter wird die Akzeptanz von Macht verstanden, die Personen aufgrund ihrer beruflichen oder gesellschaftlichen Stellung über andere besitzen. In der beruflichen Bildung und im Hierarchiegefüge von Unternehmen ist dies insofern von unmittelbarer Bedeutung, als im einen Extrem vom Ausbilder/Vorgesetzten erwartet wird, daß er aufgrund seiner Position Entscheidungen trifft, die dann selbstverständlich gelten. Im anderen Extrem bedürfen solche Entscheidungen einer sachlichen Legitimation.

Raumverhalten

Diese Dimension wird am leichtesten offenkundig, wenn wir auf den Abstand achten, den Personen einnehmen, die sich unterhalten oder in einer Warteschlange stehen. Im übertragenen Sinne – jedoch gleichermaßen kulturell unterschiedlich – sind Nähe bzw. Distanz, die im beruflichen bzw. pädagogischen Kontext eingehalten werden. Wie weit darf beispielsweise in den privaten Raum von Lernenden eingegriffen werden, wo beginnt die Diskretion?

Es ist hier nicht der Platz, diese Fragen weiter zu vertiefen, obwohl sie im transnationalen Kontext von ebenso fundamentaler Bedeutung sind wie Sprache und der Bedeutungsinhalt von Begriffen.

Konsequenzen

Der kurze Ausflug in unsere Gemeinsamkeiten und Unterschiede soll hier zu einigen Vermutungen verdichtet werden, die hinsichtlich der Diskussion in dieser Tagung eine Orientierung geben mögen:

Vermutung 1

Hinsichtlich unserer Themenstellungen sind Lernorganisation und verwendete Methoden in der betrieblichen Bildung sich ähnlicher, als die Bildungssysteme der Mitgliedsländer, in die sie eingebettet sind.

Vermutung 2

Das Handwerkszeug in der betrieblichen Bildungsarbeit ist überwiegend universell: Je ähnlicher die Tätigkeit, für die qualifiziert werden soll, desto ähnlicher die Organisation des betrieblichen Lernprozesses und die eingesetzten Methoden.

Vermutung 3

Der Einsatz der Instrumente unterscheidet sich jedoch erheblich. Im transnationalen Kontext liegen hier die wesentlichen Transferprobleme, aber auch die größten Lernchancen.

Über dieses Thema werden noch einige Erfahrungen aus der Auswertung transnationaler Projekte vorgestellt, die uns helfen können, den Nutzen aus der transnationalen Kommunikation zu erhöhen.

Zur Orientierung: Ein Raster von Tätigkeiten

Für die Beschreibung des Personals in der beruflichen Bildung hat sich unter transnationalen Gesichtspunkten die oben erwähnte Verwendung von Funktionen als hilfreich erwiesen. Für eine genauere Betrachtung muß diese jedoch feiner differenziert werden. Dies soll hier mit Hilfe von Tätigkeiten geschehen, die zur Ausfüllung dieser Funktionen ausgeführt werden müssen.

Dabei tritt zwangsläufig das Problem auf, daß diese Tätigkeiten je nach betrieblicher Organisation von unterschiedlicher Komplexität sind.

Für die Zwecke unserer Tagung und den Aufbau eines Netzwerks kann es jedoch nicht darauf ankommen, eine wissenschaftlich fundierte Tätigkeitsbeschreibung im Kontext unterschiedlicher betrieblicher und nationaler Organisationsformen von Bildungsprozessen darzustellen. Was benötigt wird, ist eine Verständigung, mit deren Hilfe "good practice" beschrieben und katalogisiert werden kann.

Dafür eignet sich eine Kombination beider Ansätze:

In der ersten der nachfolgenden Übersichten sind alle Handlungsfelder aufgeführt, die im Rahmen einer komplexen betrieblichen Berufsausbildung vorkommen. Nicht unterschieden wird dabei nach den Organisationsprinzipien von Ausbildung bzw. nach der Intensität der betrieblichen Aktivitäten im Kontext des jeweiligen Bildungssystems.

Diese Tabelle entspricht einer neuen Richtlinie zur Qualifizierung von betrieblichen Ausbildern in Deutschland, die am 1. November dieses Jahres verbindlich sein wird. Da hier natürlich auch die Eigenheiten der deutschen Berufsausbildung eine Rolle spielen, wurden die für unsere transnationalen Zwecke bedeutsamen Handlungsfelder hervorgehoben.

Diese Tabelle wird um eine zweite ergänzt, die die Handlungsfelder für Leitungs- und für Beratungstätigkeiten in der betrieblichen Bildung enthält. Auch hier wurden die transnational relevanten Felder hervorgehoben. Eine nationale Entsprechung in Bildungsangeboten existiert jedoch hierfür weder in Deutschland, noch in anderen Mitgliedsländern.

Berlin, Oktober 1998

gsfelder und Aufgaben der Ausbilderinnen und Ausbilder (offizielle Regelung in D)

1. Aufgabenfeld	2. Ausbildung planen	3. Auszubildende einstellen	4. Am Arbeitsplatz ausbilden	5. Lernen fördern	6. Gruppen anleiten	7. Abschluss
für die Ausbildung	Ausbildungsberufe auswählen	Auswahlkriterien aufstellen	Arbeitsplätze auswählen und aufbereiten	Lern- und Arbeitstechniken anleiten	Kurzvorträge halten	Aufnahme
en auf der Ausbildung	Eignung des Ausbildungsbetriebes überprüfen	An Einstellungen mitwirken	Auf Veränderungen der Arbeitsorganisation vorbereiten	Lernerfolge sicherstellen	Lehrgespräche durchführen	Zurück
he Ausbildung	Organisation der Ausbildung festlegen	Einstellungsgespräch führen	Praktisch anleiten	Zwischenprüfungen auswerten	Moderierend ausbilden	Zurück
und an der Ausbildung	Organisation und Inhalt mit der Berufsschule abstimmen	Am Vertragsabschluß mitwirken	Aktives Lernen anleiten	Auf Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten reagieren	Medien auswählen und einsetzen	Aufnahme
gen an der Ausbildung	Ausbildungsplan erstellen	Eintragungen und Anmeldungen vornehmen	Handlungskompetenz fördern	Kulturelle Unterschiede berücksichtigen	Aktives Lernen in Gruppen fördern	Aufnahme
	Beurteilungssystem festlegen	Einführung planen	Lernerfolgskontrollen durchführen	Mit externen Stellen kooperieren	In Teams ausbilden	Annahme
		Probezeit planen	Beurteilungsgespräche führen			

Vorschlag

Handlungsfelder von Ausbildungsleitungen				Beratung
1. Allgemeine Felder der Leitung	2. Ausbildung planen	3. Durchführung der Ausbildung steuern	4. Qualität und Kosten planen	
An der Personalpolitik mitwirken (PP, PE)	Das Ausbildungskonzept entwickeln	Auswahl und Einstellung von Auszubildenden organisieren	Die Organisationsentwicklung des Unternehmens berücksichtigen	Beratung von Institutionen
Mitarbeiter führen	Ausbildungsberufe auswählen	Termine und Fristen steuern	Im Unternehmen kooperieren	Beratung von Entscheidungsträgern
Mit externen Partnern kooperieren	Organisation der Ausbildung gestalten	Über begleitende Ausbildungsaktivitäten entscheiden	Die eigenen Mitarbeiter fördern	Beratung von Lehrpersonal
Den rechtlichen Rahmen gestalten und anwenden	Ausbildungsplan erstellen	Begleitung nach der Ausbildung steuern	Aktives Lernen fördern	Laufbahnberatung von Personen
Über die berufliche Bildung informieren	Beurteilungssystem gestalten, Lernergebnisse sichern		Medienauswahl, -entwicklung und -einsatz planen	Persönlichkeitsorientierte Einzelberatung
Aufgaben außerhalb der Abteilung wahrnehmen			Kosten und Erträge planen	Fachliche Beratung von Personen