

## Fortbildung zum Weiterbildungslehrer

Lehrgangskonzept und Erfahrungen einer Qualifizierungsmaßnahme für arbeitslose Lehrer

Marie-Luise Langenbach, Doris Löwisch, Albert Scherer

*In Hamburg wurde 1986/87 für arbeitslose Pädagoginnen und Pädagogen eine „Fortbildung zum Weiterbildungslehrer“ durchgeführt. Im Rahmen eines Forschungsauftrages des Bundesinstituts für Berufsbildung wurde diese Fortbildung evaluiert, ein Qualifikationsprofil für Weiterbildungslehrer entwickelt und die Lehrgangskonzeption überarbeitet. Dieser Beitrag geht von der Arbeitsmarktsituation arbeitsloser Lehrerinnen und Lehrer aus und beleuchtet die Berufssituation von Weiterbildungslehrern. Danach werden die durchgeführte Fortbildung und ihre Auswertung skizziert und drei Punkte näher ausgeführt: die Fortbildungserfahrungen mit arbeitslosen Pädagoginnen und Pädagogen, das entwickelte Qualifikationsprofil für Weiterbildungslehrer und das überarbeitete Lehrgangskonzept für eine „Fortbildung zum Weiterbildungslehrer“.*



Marie-Luise Langenbach  
Diplom-Psychologin; freiberuflich tätig, Arbeitsschwerpunkte: Erwachsenenbildung und Psychotherapie.



Doris Löwisch  
Diplom-Psychologin und freiberufliche Therapeutin in Hamburg, Arbeitsschwerpunkte: Erwachsenenbildung, Supervision, Beratung und körperorientierte Psychotherapie.



Albert Scherer  
Diplom-Pädagoge; wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Stiftung Berufliche Bildung in Hamburg, Lehrbeauftragter an der Fachhochschule; Arbeitsschwerpunkte: Berufliche Weiterbildung, Sozialpädagogik und Berufshilfe.

### Arbeitsmarktchancen und Fortbildungsangebote für arbeitslose Lehrerinnen und Lehrer

„Seit Jahren gehören die Lehrer zu den Berufsgruppen mit den größten Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt.“<sup>1)</sup> Diese Feststellung aus der Bundesanstalt für Arbeit Ende 1988 kennzeichnet die weiterhin schwierige Beschäftigungssituation für arbeitslose Lehrerinnen und Lehrer. Im September 1987 waren bundesweit 27 800 offiziell als arbeitslos gemeldet<sup>2)</sup> und im Juni 1987 37 800 als arbeitssuchend.<sup>3)</sup> In wachsendem Maße bieten die Fachvermittlungsdienste der Arbeitsämter Umschulungen für Leh-

rer und Geisteswissenschaftler an.<sup>4)</sup> Im Vordergrund stehen dabei Berufe in der Wirtschaft, im EDV-Bereich, in der Personalentwicklung und im Versicherungswesen.<sup>5)</sup>

Die pädagogischen, insbesondere die kommunikativen Kompetenzen der Lehrerinnen und Lehrer werden in diesen neuen Einsatzbereichen zwar genutzt, aber überwiegend findet eine Abkehr von der Unterrichtstätigkeit statt. Dies bedeutet eine relative Entwertung der vorausgegangenen Lehrerausbildung und oftmals geringere Identifikationsmöglichkeiten mit dem neuen Beruf. Für das Angebot von Bildungsmaßnahmen stellt sich daher die Frage, ob arbeitslose Lehrerinnen und Lehrer nicht auch für Tätigkeiten fortgebildet werden können, die ebenfalls auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind, aber eine bessere Verwertung der Lehrerausbildung ermöglichen: für Lehrertätigkeiten in der Weiterbildung?

### Die Berufssituation von Weiterbildungslehrerinnen und Weiterbildungslehrern

Unter Weiterbildungslehrerinnen und Weiterbildungslehrern (im folgenden WBL genannt) werden Lehrkräfte in der beruflichen Erwachsenenbildung verstanden.<sup>6)</sup> In der Praxis der beruflichen Weiterbildung wird dieser Begriff bisher nur vereinzelt verwendet; häufiger sind – wie generell in der Erwachsenenbildung – Bezeichnungen wie „Dozent, Referentin, Teamer, Kursleiter, Erwachsenenbildner, Mitarbeiterin in der Erwachsenenbildung, Lehrkraft“ oder allgemein „pädagogisches Personal“. Allein schon diese begriffliche Vielfalt wirft ein Licht darauf, wie unscharf dieses Berufsbild ist. Das gilt für die Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung allgemein ebenso wie für WBL als Lehrkräfte in der beruflichen Weiterbildung.

Über die Qualifikationsanforderungen und Qualifizierungsmöglich-

keiten für diese Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung gibt es seit Jahren eine umfangreiche Diskussion.<sup>7)</sup> Je nachdem, um welche institutionellen Träger, Arbeitsfelder oder Zielgruppen der Weiterbildung es sich handelt, sind die Aussagen sehr unterschiedlich. Im Bereich der Volkshochschulen wurden Qualifizierungsangebote für haupt- und nebenberufliche Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung geschaffen.<sup>8)</sup> An zahlreichen Hochschulen gibt es grundständige oder Aufbaustudiengänge sowie Weiterbildungsangebote für Erwachsenenbildner.<sup>9)</sup> Da es sich bei WBL um Lehrkräfte in der **beruflichen** Weiterbildung handelt, ist nur ein Teil dieser Aussagen und Qualifizierungsangebote für die Präzisierung des Berufsbildes hilfreich.

Es ist kein Zufall, daß in den letzten Jahren die Diskussion über Lehrkräfte in der beruflichen Weiterbildung zugenommen hat. Der sprunghaft angestiegene Weiterbildungsbedarf in der Gesamtgesellschaft ist vielfach festgestellt worden, und diese Entwicklung hält aller Voraussicht nach an. Die dritte industrielle Revolution mit ihrem Einsatz von Mikroelektronik sowie modernen Informations- und Kommunikationstechniken erfordert eine ständige Veränderung der beruflichen Qualifikationen.<sup>10)</sup> Gleichzeitig bewirkt die andauernde Massenarbeitslosigkeit einen zusätzlichen Bedarf an beruflicher Weiterbildung, insbesondere für die sogenannten Problemgruppen des Arbeitsmarktes. Dieser wachsenden Nachfrage steht ein Lehrpersonal gegenüber, das fachlich zumeist hochqualifiziert ist, dessen pädagogische Qualifikationen den Anforderungen einer modernen Berufspädagogik aber oft nicht genügen. Dies ist u. a. eine Folge typischer Berufsmerkmale der Lehrkräfte in der Weiterbildung: Es gibt unter ihnen einen hohen Anteil nebenberuflich Lehrender, z. B. Spezialisten aus den Betrieben oder Berufsschullehrer, und einen kleineren Teil hauptberuflich Beschäftigter, die nicht nur lehrende, sondern auch planende, organisie-

rende und beratende Funktionen haben. Letztere sind vor allem die Zielgruppe WBL. Diese Situation begründet den erhöhten Bedarf an pädagogisch qualifizierten WBL und unterstreicht die Notwendigkeit, die Diskussion über eine Qualifizierung und Professionalisierung voranzutreiben. Auf diesem Hintergrund stellt eine „Fortbildung zum Weiterbildungslehrer“ einen Beitrag dar zur Präzisierung des Berufsbildes und zur Professionalisierungsdiskussion über WBL bzw. pädagogisches Personal in der Weiterbildung insgesamt.<sup>11)</sup>

Der Bereich der beruflichen Weiterbildung ist sehr differenziert, so daß WBL bei unterschiedlichsten Trägern bzw. Arbeitgebern beschäftigt sind: bei öffentlichen, halböffentlichen oder gemeinnützigen Einrichtungen, kommerziellen Trägern und Betrieben sowie stadtteil- oder zielgruppenbezogenen Projekten und Initiativen. Die verschiedenen institutionellen Rahmenbedingungen und Zielsetzungen ergeben ein weitgefächertes Spektrum an möglichen Praxisfeldern für WBL.

Für die Arbeitsbedingungen von WBL ist es charakteristisch, daß ihre Berufsposition in einigen Bereichen latent unsicher ist. Dies ist das Ergebnis immer wieder veränderter bildungs-, sozial-, finanz- und arbeitsmarktpolitischer Rahmenbedingungen der AFG-geförderten Weiterbildung sowie eine Folge der dynamischen Entwicklung der auf dem Arbeitsmarkt geforderten Qualifikationen.

---

## Eine „Fortbildung zum Weiterbildungslehrer“ und ihre Auswertung

---

Die vorangegangenen Überlegungen waren der Hintergrund für zwei FuU-Maßnahmen „Fortbildung zum Weiterbildungslehrer“, die 1986 und 1987 im Auftrag der Arbeitsverwaltung in Hamburg durchgeführt wurden. Der Träger war die Stiftung Berufliche Bildung, eine Weiterbildungseinrichtung

der Freien und Hansestadt Hamburg. Sie führt schwerpunktmäßig berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für bildungsmäßig und sozial benachteiligte Arbeitslose durch.<sup>12)</sup> Die Fortbildung zum Weiterbildungslehrer richtete sich an arbeitslose Pädagoginnen und Pädagogen; überwiegend nahmen Lehrerinnen und Lehrer daran teil. Sie erhielten in der halbjährigen Maßnahme eine erwachsenenpädagogische Zusatzqualifikation als Lehrkraft für den Bereich der beruflichen Weiterbildung, insbesondere für die Arbeit mit den sogenannten Problemgruppen des Arbeitsmarktes. Daran schloß sich eine vom Arbeitsamt zugesicherte zweijährige Tätigkeit als WBL auf ABM-Basis in Projekten der beruflichen Weiterbildung an.

Die Erfahrungen aus diesen beiden Lehrgängen und ABM-Projekten konnten durch einen vom Bundesinstitut geförderten Forschungsauftrag wissenschaftlich ausgewertet und durch eine qualitative Erhebung verbreitert werden. Der Forschungsauftrag bestand aus drei Teilen: Evaluation der Maßnahmen, Erstellung eines Qualifikationsprofils für WBL und Überarbeitung des Lehrgangskonzeptes. Das überarbeitete Lehrgangskonzept wurde vom BIBB bereits 1989 als gesonderter Materialband veröffentlicht; der Gesamtbericht zu dem Forschungsauftrag ist 1990 ebenfalls beim BIBB erschienen.<sup>13)</sup> Im vorliegenden Artikel werden vor allem die Fortbildungserfahrungen mit der Zielgruppe der arbeitslosen Lehrerinnen und Lehrer sowie das Qualifikationsprofil für WBL dargestellt; das überarbeitete Lehrgangskonzept wird nur in seinen Grundzügen skizziert.

Durch das Forschungsprojekt sollten vor allem drei Fragen beantwortet werden:

1. Welche Fortbildungserfahrungen wurden mit den arbeitslosen Lehrerinnen und Lehrern gesammelt und welche Konsequenzen für das Lehrgangskonzept ergeben sich daraus?
2. Welche Erwartungen und welche Erfahrungen bestehen in

der Praxis der beruflichen Weiterbildung hinsichtlich der Anforderungen an WBL?

- Wie sollte ein Lehrgangskonzept für die oben genannte Zielgruppe aussehen, um die erforderlichen Qualifikationen zu vermitteln?

Bei der Evaluation der Fortbildung sowie bei der Entwicklung des Qualifikationsprofils wurden qualitative Erhebungsmethoden verwendet, insbesondere Leitfadenterviews.<sup>14)</sup> Befragt wurden die Teamerinnen der Fortbildung, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fortbildung, die zum Zeitpunkt der Interviews bereits als WBL in den ABM-Projekten tätig waren, die pädagogischen Leiter von acht betrieblichen und außerbetrieblichen Trägern beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen in Hamburg sowie fünfzehn in diesen Einrichtungen hauptamtlich beschäftigte WBL. Durch dieses Vorgehen sollte erreicht werden, daß das Qualifikationsprofil und das überarbeitete Lehrgangskonzept „aus der Praxis für die Praxis“ entwickelt wurden.

## Fortbildungserfahrungen mit der Zielgruppe „arbeitslose Pädagoginnen und Pädagogen“

Die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer kamen aus dem Lehrberuf und hatten Referendariatserfahrung. Sie verfügten über pädagogische Basisqualifikationen und erwarteten eine Weiterqualifizierung, innerhalb derer sie als kompetente Fachleute angesprochen und einbezogen werden. Ihre Hoffnungen, als Lehrkraft praktisch tätig sein zu können und eine berufliche Perspektive vor sich zu haben, waren endgültig zerplatzt. Daraus ergaben sich Vorbehalte gegenüber der Fortbildung. Eine Folge des „Praxishungers“ war Theoremüdigkeit. Die Erinnerung an das Referendariat mit seinem System von Kontrolle, Bewertung, Leistungs- und Bewährungsdruck förderte Befürchtungen, in der Fort-

bildung eine Wiederholung dieser Situation zu erleben. Auf dem Hintergrund ihrer Arbeitslosigkeit war die Teilnahme an der Fortbildung für manche nicht ganz freiwillig; nach Jahren der Ausbildung erneut „die Schulbank drücken zu müssen“, wurde teilweise als „Kränkung“ empfunden. Die Hoffnung auf eine durch die Fortbildung gesicherte Berufsperspektive war oftmals stärker als das Interesse an ihren Inhalten.

Die Auseinandersetzung mit den neuen, erwachsenenspezifischen Anforderungen an pädagogisches Handeln weckte einerseits ein starkes Interesse an entsprechenden Ansätzen in der Didaktik, Methodik und Medienwahl. Andererseits erforderte es eine bewußte und nicht konfliktfreie Umorientierung gegenüber dem in der Schule gewohnten Arbeiten mit vorgegebenen, systematischen Curricula, mit durchgängiger Beurteilung nach Leistung und mit relativ homogenen Schulklassen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Fortbildung hatten sich jetzt auseinanderzusetzen mit neuen Anforderungen wie eigenständige, zielgruppenorientierte Entwicklung von Curricula, Teamarbeit, „tatsächliches“ Zuhören, Zulassen von Gefühlen, Umgang mit offenen Fragen, gemeinsames Erarbeiten neuer Lösungen und Auseinandersetzung mit eigenen Schwächen und Fehlern. Gegenüber Themen, die eine stärkere Beschäftigung mit der eigenen Person erfordern, sowie Selbsterfahrungsanteilen innerhalb der Fortbildung bestanden Vorbehalte.

Die Erfahrungen in der Hamburger Fortbildung unterstreichen, daß es sinnvoll ist, die pädagogi-

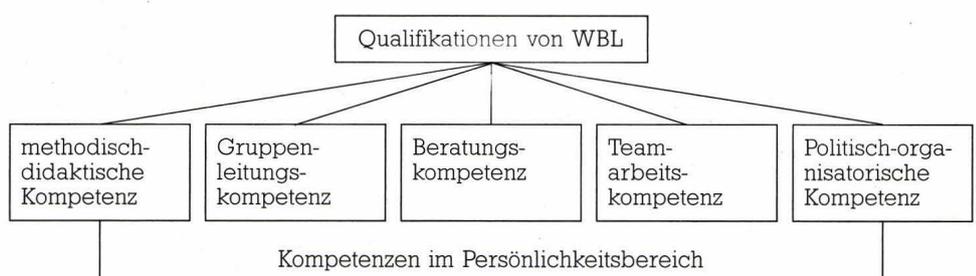
schen Basisqualifikationen von Lehrerinnen und Lehrern für die Fortbildung von WBL zu nutzen. Gleichzeitig entstehen durch diesen „input“ spezifische Probleme, die didaktisch berücksichtigt und im dialektischen Sinne „aufgehoben“ werden müssen. Dazu gehört eine pädagogische Grundorientierung der Fortbildung, die im Lehrgangskonzept dargestellt wird.

## Anforderungen an Weiterbildungslehrerinnen und Weiterbildungslehrer – Vorschläge für ein Qualifikationsprofil

Die folgenden Aussagen über die wünschenswerten bzw. erforderlichen Qualifikationen von WBL sind das Ergebnis unterschiedlicher Arbeitsschritte innerhalb des Forschungsauftrages. Die meisten Informationen lieferten die Interviews mit den pädagogischen Leitern und WBL sowie die Verarbeitung von drei neueren Fortbildungskonzeptionen für Lehrkräfte in der beruflichen Weiterbildung.<sup>15)</sup>

Als die wesentlichen Aufgabenfelder von WBL werden angesehen: Lehre, Beratung, Leitung von Gruppenprozessen, Kooperation mit Kolleginnen und Kollegen bzw. innerhalb der Gesamtinstitution, Bildungsmanagement und eigene Fortbildung.

Wenn man von den o. g. Aufgabenfeldern für WBL und den ihnen innewohnenden Anforderungen ausgeht, lassen sich für das Qualifikationsprofil folgende Kompetenzbereiche unterscheiden:



Die wünschenswerten **Kompetenzen im Persönlichkeitsbereich** spiegeln die Komplexität der Anforderungen in der beruflichen Weiterbildung wider, insbesondere in der Arbeit mit den sog. Problemgruppen des Arbeitsmarktes. Die WBL sind gefordert, ihre „ganze Person“ einzubringen und können sich nicht auf die Rolle als Wissensvermittler und Fachautorität beschränken. Über die personalen Schlüsselqualifikationen, die die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung entwickeln sollen, müssen die WBL selbst auch verfügen; dazu gehören Selbst-, Sozial- und Lernkompetenz. Als Grundlage für einen konstruktiven Umgang mit den Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmern, besonders in Beratungssituationen, ist Empathie erforderlich. Diese personalen Kompetenzen bilden gewissermaßen die Basis für die Qualifikationen in den anderen Kompetenzbereichen.

Die erforderlichen **Kompetenzen im methodisch-didaktischen Bereich** beziehen sich auf die Anforderungen erwachsenengerechten Lehrens und Lernens. Dazu gehören: Kenntnisse über Grundprinzipien der Erwachsenenpädagogik und Lernbedingungen Erwachsener, Kenntnis und Anwendungsfähigkeit erwachsenengerechter Methoden und Medien, psychologische und soziologische (Zielgruppen-)Kenntnisse, teilnehmer- und zielgruppenorientierte didaktische Handlungsfähigkeit sowie Fachwissen und fachdidaktisches Können. Fachwissen und Methodensicherheit sind gleichermaßen wichtig. Die fachliche Sicherheit eröffnet erst den Handlungsspielraum für die pädagogische Tätigkeit. Methodensicherheit ist angesichts der oftmaligen Unterschiedlichkeit der Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer unverzichtbar, um alle in den Lernprozeß einbeziehen zu können. Ohne Zielgruppenkenntnisse ist das pädagogische Prinzip der Teilnehmerorientierung nicht zu verwirklichen.

Die **Kompetenz zur Gruppenleitung** ist unmittelbar in jeder Lehr-/

Lernsituation gefordert. WBL sollen Diskussionen leiten, Orientierungen für die Gruppe schaffen, ein Gemeinschaftsgefühl aufbauen helfen, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur gegenseitigen Hilfe anregen, Toleranz für Unterschiedlichkeiten schaffen, Außenseiter integrieren, die Problemlösungsfähigkeit der Gruppe fördern und insgesamt eine lerngünstige Atmosphäre entwickeln. Voraussetzungen hierfür sind Kenntnisse über den Ablauf von Gruppenprozessen und über Gruppendynamik sowie die Fähigkeit, sich selbst angemessen in der Gruppe zu bewegen.

Die **Beratungskompetenz** wird oft nicht als unmittelbare Anforderung für WBL betrachtet, sondern eher Berufsgruppen wie Psychologen oder Sozialarbeiterinnen zugeordnet. Tatsächlich fehlen diese jedoch in vielen Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung, und oftmals entstehen Probleme mit Beratungsbedarf unmittelbar im Zusammenhang mit den Lehr-/Lernsituationen, so daß sie dort auch bearbeitet werden sollten. WBL sollten über grundlegende Beratungskompetenzen für die Bereiche der Lern-, Weiterbildungsberatung und teilweise auch für die sozialpädagogische Beratung verfügen, sowohl für Einzel- als auch für Gruppenberatung. Gleichzeitig sollten sie aber auch die Grenzen der eigenen Möglichkeiten kennen und die Ratsuchenden rechtzeitig an spezielle Beratungsdienste weiterleiten.

Die **Kompetenz zur Teamarbeit** ist insbesondere in Einrichtungen erforderlich, deren Kurse interdisziplinär, projekt- und teilnehmerorientiert angelegt sind. Die Entwicklung von Curricula sowie das Teamteaching verlangen ein hohes Maß an produktiver Zusammenarbeit. Voraussetzungen dafür sind Kommunikations-, Kooperations- und Konfliktfähigkeit. Diese Kompetenzen sind nicht nur nötig zwischen den Kolleginnen und Kollegen, sondern auch im Verhältnis zu anderen Abteilungen und Vorgesetzten, also innerhalb der Gesamtinstitution.

**Kompetenzen im Bereich der organisatorischen und politischen Rahmenbedingungen** der beruflichen Weiterbildung sind besonders da gefordert, wo WBL über die Lehr- und Beratungstätigkeit hinaus die institutionellen und rechtlichen Voraussetzungen ihrer Arbeit mitgestalten können bzw. müssen. Dazu gehören die Handlungsfähigkeit im bildungspolitischen Bereich sowie Kenntnisse in den Bereichen Programmplanung, Evaluation, Öffentlichkeitsarbeit, Betriebswirtschaft, Verwaltung, Recht, Organisationsentwicklung und Personalplanung. Sicherlich ist gerade hier eine arbeitsplatzbezogene Schwerpunktsetzung erforderlich, um keine unrealistischen Anforderungen an WBL im Sinne von „Allround-Genies“ zu stellen.

Ergänzend zu diesen Kompetenzbereichen werden von den pädagogischen Leitern, die für die Einstellung der WBL zuständig sind, folgende Qualifikationen in der Reihenfolge ihrer Gewichtung als bedeutsam bezeichnet: Fachkompetenz, Berufsabschlüsse, Berufserfahrung, Zeugnisse und u. U. Referenzen; Erfahrungen in der beruflichen Weiterbildung gelten als wünschenswert.

WBL bewegen sich in verschiedenen Hinsicht in Spannungsverhältnissen, die sie produktiv verarbeiten müssen. Zu diesen Konfliktfeldern gehören die tendenziellen Widersprüche zwischen Wirtschaftlichkeit und pädagogisch Wünschenswertem, zwischen dem Verwertungszweck der Fortbildung und der Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, zwischen der Identifikation mit dem Träger und der Fähigkeit, sich auch abgrenzen zu können.

---

Ein Lehrgangskonzept zur Fortbildung von arbeitslosen Pädagogen zu Weiterbildungslehrern

---

Das im Rahmen des Forschungsauftrages überarbeitete Lehrgangskonzept

konzept<sup>13)</sup> trifft Aussagen zu den Lerninhalten, zu den Lernzielen und zur Lernorganisation, zur zeitlichen und organisatorischen Struktur sowie zur pädagogischen Grundorientierung der Fortbildung.

Für die Lerninhalte, für die Lernziele und für die Lernorganisation wurde ein teil-offenes Curriculum vorgelegt, das folgende fünf Lernfelder vorsieht und entsprechend konkretisiert ist:

1. Grundlagen der Erwachsenenbildung
2. Lehren und Lernen mit Erwachsenen
3. Gruppenleitung
4. Beratung
5. Institutionelle Rahmenbedingungen.

Für die zeitliche und organisatorische Struktur der Fortbildung bestehen zwei alternative Möglichkeiten:

## 1. Das Phasenmodell:

Innerhalb eines Jahres wechseln sich fünf unterschiedliche Phasen ab: Theoretisches Einführungsseminar (sechs Wochen), Praxis mit Praxisberatung (drei Monate), Seminar (drei Monate), Praxis mit Praxisberatung (drei Monate), Abschlußseminar (sechs Wochen).

## 2. Parallel- oder integriertes Modell:

Die sechswöchige Einführungs- und Abschlußphase ist wie im Phasenmodell. Dazwischen liegt eine neunmonatige Hauptphase, innerhalb derer an zwei Tagen wöchentlich das Seminar stattfindet und an drei Tagen die Praxis als WBL mit Praxisberatung.

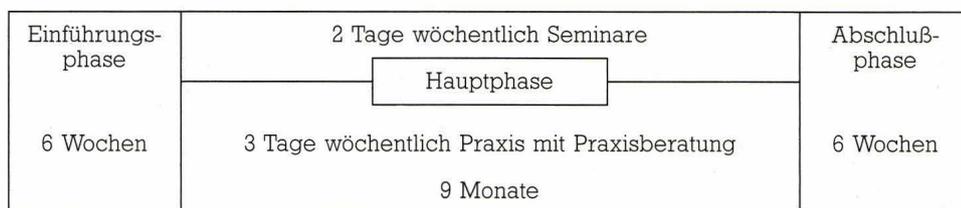
Für die Durchführung der Fortbildung wird ein didaktisches Konzept für notwendig erachtet, das folgenden Prinzipien entspricht:

- **Ganzheitlichkeit:** Alle am Lehr-/Lernprozeß beteiligten Faktoren haben ihre Berechtigung und verdienen Beachtung.
- **Teilnehmerorientierung:** Die Ziele und Inhalte der Fortbildung werden auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgerichtet, müssen für sie transpa-

Abbildung 1: Phasenmodell

Phase I:	Phase II:	Phase III:	Phase IV:	Phase V:
Seminar	Praxis + Praxisberatung	Seminar	Praxis + Praxisberatung	Seminar
6 Wochen	3 Monate	3 Monate	3 Monate	6 Wochen

Abbildung 2: Parallelmodell oder integriertes Modell



rent sein und ihre Mitgestaltung ermöglichen.

- **Kompetenzorientierung:** An die vorhandenen Kompetenzen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wird angeknüpft, und sie werden für den Fortbildungsprozeß fruchtbar gemacht.

- **Kooperation und Kommunikation:** Durch die Auswahl der Unterrichtsverfahren werden die sozialen Beziehungen in der Lerngruppe positiv beeinflußt und für den Lernprozeß genutzt.

- **Handlungsorientierung:** Es werden Handlungsstrategien erarbeitet, erprobt und angewandt, die auf Problemlösungen in der pädagogischen Praxis abzielen.

- **Prozeßorientierung:** Fortschritte und Krisen gehören gleichermaßen zu erfolgreichen Lernprozessen und werden didaktisch berücksichtigt.

- **Nutzung der „pädagogischen Doppeldeckersituation“:** Weiterbildung für Erwachsene ist Thema der Fortbildung und findet gleichzeitig faktisch statt. Diese „doppelte Sicht“ ermöglicht die Nutzung der eigenen Lerngruppe als Bezugsmöglichkeit bei der Bearbeitung der erwachsenenpädagogischen Themen.

- **Theorie-Praxis-Bezug:** Die eigene praktische Tätigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer innerhalb der Fortbildung spielt eine große Rolle. Die Probleme der Praxis sind größtenteils themenbestimmend für die Theorieanteile.

Mit der Auswertung der Fortbildungserfahrungen, der Aufstellung des Qualifikationsprofils sowie der Vorlage des überarbeiteten Lehrgangskonzeptes hoffen wir, einen fruchtbaren Beitrag zur Diskussion über die Professionalisierung von WBL geleistet und eine neue Berufsperspektive für arbeitslose Lehrerinnen und Lehrer skizziert zu haben. Die Ergebnisse sollen andere Bildungseinrichtungen und auch Arbeitsämter anregen, entsprechende Fortbildungsangebote aufzunehmen.

### Anmerkungen

<sup>1)</sup> So urteilt Thomas Utecht, Fachbereichsleiter für die geistes- und sozialwissenschaftlichen Berufe in der Arbeitsmarktinformationsstelle der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) der Bundesanstalt für Arbeit. In: UNI Berufswahl-Magazin, 12/88, S. 27.

<sup>2)</sup> UNI Berufswahl-Magazin, 7–8/88, S. 13.

<sup>3)</sup> UNI Berufswahl-Magazin, Sonderheft Arbeitsmarkt 1987/88, S. 29.

<sup>4)</sup> Vgl.: UNI Berufswahl-Magazin, 9/88, S. 28 ff.

## Zur derzeitigen Lage der Berufsbildung in der DDR

Ein Interview\*) mit Herrn Professor Dr. Wolfgang Rudolph, Direktor des Zentralinstituts für Berufsbildung der DDR



Wolfgang Rudolph, Prof. Dr. sc. paed.;  
Direktor des Zentralinstituts für Berufsbildung der DDR.

**BWP:** Herr Professor Rudolph, die Berufsbildung in der Deutschen Demokratischen Republik befindet sich zur Zeit in einem entscheidenden Wandel. Worin liegen angesichts der tiefgreifenden gesellschaftlichen Veränderungen die aktuellen Probleme der Berufsbildung in der DDR und worauf zielen Ihre Reformvorschläge?

**Rudolph:** Die Berufsbildung war immer und ist in jedem Lande auf so vielfältige Weise mit allen Bereichen der Gesellschaft, insbesondere mit der Wirtschaft verbunden, daß derartige Veränderungen, wie sie sich in der DDR seit dem Herbst 1989 vollziehen, auch einen grundlegenden Wandel der Berufsbildung mit sich bringen. Wir gehen davon aus, daß sich die Berufsbildung nicht nur den neuen Bedingungen und Erfordernissen anpassen muß, sondern daß sie selbst aktiv zu diesen Veränderungen beitragen sollte. Als erstes

wurden Maßnahmen durchgeführt, um Deformationen in der Berufsbildung aufgrund einseitiger weltanschaulich-ideologischer und parteipolitischer Beeinflussungen der Jugendlichen zu beseitigen. So haben wir z. B. in kurzer Zeit Vorschläge für die inhaltliche Neugestaltung der gesellschaftskundlichen Fächer in der Berufsausbildung ausgearbeitet. Wesentlich schwieriger gestaltet sich jetzt die Umstellung der Berufsbildung auf marktwirtschaftliche Bedingungen, die von inhaltlicher Neugestaltung — vor allem der kaufmännischen Ausbildung — bis zur Einstellung auf neue Wirtschaftsmechanismen — z. B. dem Wegfall zentraler staatlicher Planung auch in der Berufsbildung — reicht. Überhaupt gilt es m. E., den staatlichen Dirigismus zu ersetzen durch Übertragung von Verantwortung an die Wirtschaft und ihre sich neuformierenden Organe, d. h. Kammern, Verbände usw., sowie die konsequente Durchsetzung der gewerkschaftlichen Mitsprache auf allen Ebenen und in allen Fragen. Heute geht es nicht mehr um eine Reform der Berufsbildung, sondern entsprechend der Regierungserklärung vom 19. April 1990 auch auf dem Gebiet der Berufsbildung um eine Angleichung an die in der Bundesrepublik geltende Rechtsordnung. Damit sind vielfältige praktische Arbeiten verbunden, vor allem aber eine gewaltige Umstellung im Denken aller Beteiligten — von Mitarbeitern des Ministeriums für Bildung über unser Institut, die Verantwortlichen in der Wirtschaft, Gewerkschaftsfunktionäre bis hin zu allen Lehrern und Ausbildern, den Lehrlingen, den Schülern bei der Suche nach einer Lehrstelle und den Eltern.

**BWP:** Sie sprachen über viele notwendige und bereits eingeleitete Veränderungen. Wenn Sie, Herr

\*) Ein entsprechendes Interview zwischen der wissenschaftlichen Zeitschrift des Zentralinstituts für Berufsbildung der DDR „Forschung zur Berufsbildung“ und dem Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung, Dr. Hermann Schmidt, wird im Heft 3/90 der o. g. Zeitschrift veröffentlicht.

- 5) Ebd. Vgl. auch: Havers, N./Parmentier, K./Stoss, F.: Alternative Einsatzfelder für Lehrer? Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 73, Nürnberg 1983. Und: Wiegand, U. (Hrsg.): Berufliche Einsatzmöglichkeiten für Lehrer und Pädagogen in der Wirtschaft, Bad Honnef 1988.
- 6) Vgl.: Beinke, L./Arabin, L./Faulstich, P. (Hrsg.): Der Weiterbildungslehrer, Bd. 1 und 2, Weil der Stadt 1981.
- 7) Vgl.: Dahm, G., u. a.: Weiterbildungspersonal. In: ders. u. a. (Hrsg.): Wörterbuch der Weiterbildung, München 1980, S. 361 ff.; Gieseke, W.: Pädagogenqualifikation. In: Nuissl, E. (Hrsg.): Taschenbuch der Erwachsenenbildung, Baltmannsweiler 1982, S. 145 ff.; Vath, R.: Der Beruf des Erwachsenenpädagogen. In: Siebert, H. (Hrsg.): Taschenbuch der Weiterbildungsforschung, Baltmannsweiler 1979, S. 108 ff. Dort wird jeweils weiterführende Literatur zu diesem Thema genannt.
- 8) Vgl.: Arbeitskreis Universitäre Erwachsenenbildung (Hrsg.): Nebenberufliche Qualifikation, Bd. 1—8 und Dozentenleitfaden, Weinheim und Basel 1982; Liebl, P./Scherer, A.: Hauptberufliche Mitarbeit in der Erwachsenenbildung, hrsg. von der Pädagogischen Arbeitsstelle (PAS) des Deutschen Volkshochschul-Verbandes, Frankfurt 1984; PAS (Hrsg.): Selbststudienmaterial für Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung (sestmat), 23 Studieneinheiten, Frankfurt versch. J.; Schmidt, G.: Mitarbeiterfortbildung, hrsg. von der PAS, Frankfurt 1984.
- 9) Vgl.: Faulstich, P.: Erwachsenenbildung und Hochschule, München/Wien/Baltimore 1982.
- 10) Vgl.: Glücklich, F.: Kapitulation vor der Dauerarbeitslosigkeit — Welchen Weg nimmt die Bundesrepublik, hrsg. von der Stiftung Berufliche Bildung, Hamburg 1988, S. 23 ff.
- 11) Zu den widersprüchlichen Entwicklungen in der Professionalisierungsdiskussion in jüngster Zeit vgl. Schlutz, E./Siebert, H. (Hrsg.): Ende der Professionalisierung? Die Arbeitssituation in der Erwachsenenbildung als Herausforderung für Studium, Fortbildung und Forschung, Bericht der Jahrestagung 1987 der Kommission Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft, Tagungsberichte Nr. 17 d. Universität Bremen, Bremen 1988.
- 12) Vgl.: Stiftung Berufliche Bildung (Hrsg.): Die ersten fünf Jahre 1982—1987, Hamburg 1987.
- 13) Langenbach, M. L./Löwisch, D./Scherer, A.: Fortbildung zum Weiterbildungslehrer — Praxisanforderungen, Qualifikationsprofil und Lehrgangskonzept, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1980.
- 14) Zu den Forschungsmethoden im Bildungsbereich vgl. Will, H.; Winteler, A.; Krapp, A.: Evaluation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Sauer-Verlag, Schriftenreihe Moderne Berufsbildung, Bd. 10, Heidelberg 1987.
- 15) Czycholl, R./Geißler, K. A.: Dozentenqualifizierung. In: Beiträge zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bd. 1, Linz 1985; Harke, D./Volk-von Bialy, H. (Hrsg.): Modellversuch „Lernberatung“ — Fortbildung von Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung, 4 Bände. Bundesinstitut für Berufsbildung: (Fachinformation, Heft 3, erscheint Ende April 1990); Wack, O. G.: Praxis gemeinsam bewältigen — Zur Konzeption einer subjekt- und situationsorientierten Kursleiterfortbildung, Landesinstitut für Schule und Weiterbildung, Soest 1987.