

# Zusammenarbeit mit der Berufsschule

## (Aufgabe und Probleme)

von Adalbert Ruschel

Das duale System der Beruflichen Bildung macht die Zusammenarbeit der Lernorte Betrieb und Berufsschule, konkret von Ausbildern und Lehrern bzw. Schulleitern der Berufsschulen unerlässlich. Was bisher nur aus den Intentionen des BBiG abgeleitet wurde, ist im Berufsbildungsreformgesetz von 2005 als Gebot mit einem eigenen Absatz enthalten.

In der Praxis zeigte sich jedoch genau diese Stelle als Schwachstelle. Zwar klärte das BBiG alt bereits eindeutig, wer für die Berufsausbildung zuständig ist: der Ausbildende. Dieser kann sich etwa bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung mit seinem Auszubildenden nicht auf die Pflichten der Berufsschulen berufen. Die gesetzliche Regelung schafft jetzt die Rahmenbedingungen, die von den Praktikern in Betrieb und Schule mit Leben erfüllt werden müssen. Der Ruf nach dem Gesetzgeber löste die anstehenden Probleme wohl eher nicht. Die kritischen Bereiche der Koordination zwischen Betrieb und Schule bestehen weiter

- in der unzureichenden inhaltlichen Abstimmung (Akzentsetzung bis Widersprüche),
- in der zeitlichen Anordnung der Lerninhalte (Schule = Inhaltssystematik, Betrieb = Ablaufsystematik, Wiederholungen),
- in der methodischen Gestaltung (Schule nach Fächern gegliedert und sprachbetont, hermeneutisch; Betrieb ganzheitlich und handlungsbetont).

Die unterschiedliche Ausbildung von Berufsschullehrern einerseits und Ausbildern andererseits verringert die Tendenz zur Distanzierung wohl kaum. Dennoch, so trostlos wie das Bild von der Kooperation zwischen Betrieb und Berufsschule auch aussehen mag, der Ausbildungserfolg wird davon kaum berührt. Bei aufmerksamer Betrachtung lässt sich zumindest erkennen, dass sich hinter den Schwächen sogar lernpsychologische Stärken verbergen können:

So kann eine Betrachtung der Lerninhalte aus unterschiedlichen Gesichtswinkeln das Verständnis bei den Lernenden eher fördern. Widersprüche darf es jedoch nicht geben. Zeitliche Verschiebungen können zu nützlichen Wiederholungen (nicht Aufwärmen) führen und damit der Erfolgssicherung dienen.

Unterschiedliche methodische Ansätze (Methodenvielfalt) fördern die Fähigkeit zum Selbstlernen.

Eine derartige Umkehrung von Schwächen zu Stärken erfordert aber gründliche Kommunikation der Lehrenden. Zum quasi-informellen Informationsaustausch bieten sich an:

- die Lektüre der Berichtshefte bzw. Ausbildungsnachweise,
- Gesprächs- und Arbeitskreise, z. B. Berufsschulbeiräte oder „Arbeitskreis Schule - Wirtschaft“,
- Mitgliedschaft in Prüfungsausschüssen,
- Gemeinsame Veranstaltungen, z. B. zur Berufsfindung,
- Feiern, z. B. Jubiläen oder Übergabe der Abschlusszeugnisse,
- Betriebsbesichtigungen, Betriebserkundungen und Lehrerpraktika in den Betrieben,
- Fortbildungsveranstaltungen.

Kooperation des Ausbildungs- und Lehrpersonals wird gern als eine Möglichkeit gesehen, die sich ändernden Qualifikationsprofile der Ausbildungsberufe besser umsetzen zu können, vor allem, wenn durch die Veränderungen Irritationen entstehen oder das spezielle Verhältnis der beiden Institutionen zueinander berührt wird. *"Soll jedoch Kooperation mehr sein als nur 'Feuerwehr', dann muss darüber nachgedacht*

werden, wie man in Kontinuität zusammenarbeitet, die Anlässe bzw. Notwendigkeiten für eine sinnvolle Kooperation selbst bestimmt und nicht nur reaktiv handelt." <sup>1</sup>

Solche Anlässe erfordern Eigenengagement, berufliches Interesse auf beiden Seiten und vor allem ausreichendes Wissen um die jeweiligen Werdegänge und Arbeitsbedingungen, Reglementierungen wären hier wenig hilfreich.

### Werdegang und Funktionsbereiche der Lehrpersonen in Betrieb und Schule

Lehrpersonen	Vorbildung	Vorbereitung	Stellung	Tätigkeit
Berufsschullehrer	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hochschulreife</li> <li>▪ Uni-Studium</li> <li>▪ Diplom oder</li> <li>▪ 1. Staatsexamen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Referendarzeit (18 – 36 Monate)</li> <li>▪ 2. Staatsexamen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beamter oder Angestellter im höheren Dienst bei öffentlichen Trägern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lehrer für Fachtheorie und</li> <li>▪ allgemeinbildende Fächer</li> </ul>
Fachlehrer	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mittlerer Abschluss</li> <li>▪ Meister- bzw.</li> <li>▪ Technikerprüfung</li> <li>▪ Berufserfahrung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Staatlicher Vorbereitungsdienst und</li> <li>▪ Prüfung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beamter oder Angestellter im gehobenen Dienst bei öffentlichen Schulträgern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lehrer für fachpraktischen Unterricht und Unterweisung in Schulwerkstätten</li> </ul>
Ausbilder	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sehr unterschiedlich, von Uni- bis Facharbeiterabschluss</li> <li>▪ Berufserfahrung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse</li> <li>▪ Nachweis dieser Kenntnisse gemäß AEiVo (z.Z. ausgesetzt)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Unternehmer, Ausbildungsleiter, Abteilungsleiter, Meister</li> <li>▪ "persönliche Eignung" nach BBiG erforderlich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organisiert und kontrolliert Ausbildung im Betrieb</li> <li>▪ Unterweist praktisch am Arbeitsplatz und in besonderen Lehrwerkstätten</li> </ul>
Ausbildungshelfer (bzw.: -beauftragter)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Abschluss in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf</li> <li>▪ Berufserfahrung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ I. d. R. Erwerb methodischer Kenntnisse im Rahmen beruflicher Weiterbildung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Facharbeiter oder</li> <li>▪ Sachbearbeiter für die kfm. Ausbildung</li> <li>▪ "Eignung" nach BBiG nicht erforderlich.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Unterweist nach Vorgaben des Ausbilders praktisch am Arbeitsplatz</li> </ul>

Abb. 1: Bedingungen des Lehrpersonals in der beruflichen Bildung

### Unterschiedliche formale Vorbildung des Ausbildungspersonals in den Betrieben

	Hauptamtliche Ausbilder	Nebenberufliche Ausbilder	Erwerbstätige insgesamt
<b>Allgemeinbildender Schulabschluss:</b>			
Hauptschule	39	54	63
Mittlerer Abschluss	21	30	19
FHS-Reife, Abitur	36	15	12
Kein Abschluss, keine Angaben	4	1	6
<b>Abgeschlossene Lehre:</b>			
Insgesamt	71	82	67
Davon: eine Lehre	68	78	65
Mehrere Lehren	3	4	2
Keine Lehre	29	18	33
<b>Schulische Berufsausbildung:</b>			
Einjährige Berufsfachschule	3	3	3

<sup>1</sup> Pätzold, G.: Kooperation des Lehr- und Ausbildungspersonals in der beruflichen Bildung – Berufspädagogische Begründung, Bilanz, Perspektiven. In: Pätzold G., Walden G. (Hrsg.): Lernorte im dualen System der Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Band 177, Bielefeld 1995, Seite 143

Mehrjährige Berufsfachschule	19	14	11
Schule für Berufe des Gesundheitswesens	1	3	1
Beamtenausbildung	6	6	3
Andere Fachschulen	6	5	3
Fachhochschule	11	5	3
<b>Hochschule/Universität</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
<b>Meisterausbildung</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>4</b>
<b>Technikerausbildung</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>Weiterbildungsaktivitäten (1980-1985/86)</b>	<b>45</b>	<b>41</b>	<b>23</b>
<b>Weiterbildungsbedarf</b>	<b>61</b>	<b>60</b>	<b>45</b>

Abb. 2: Bildungsprofil der Ausbilder in Prozent<sup>2</sup>

Bei haupt- und nebenberuflichen Ausbildern ist der Anteil an höher Qualifizierten deutlich größer als bei den Erwerbstätigen insgesamt.

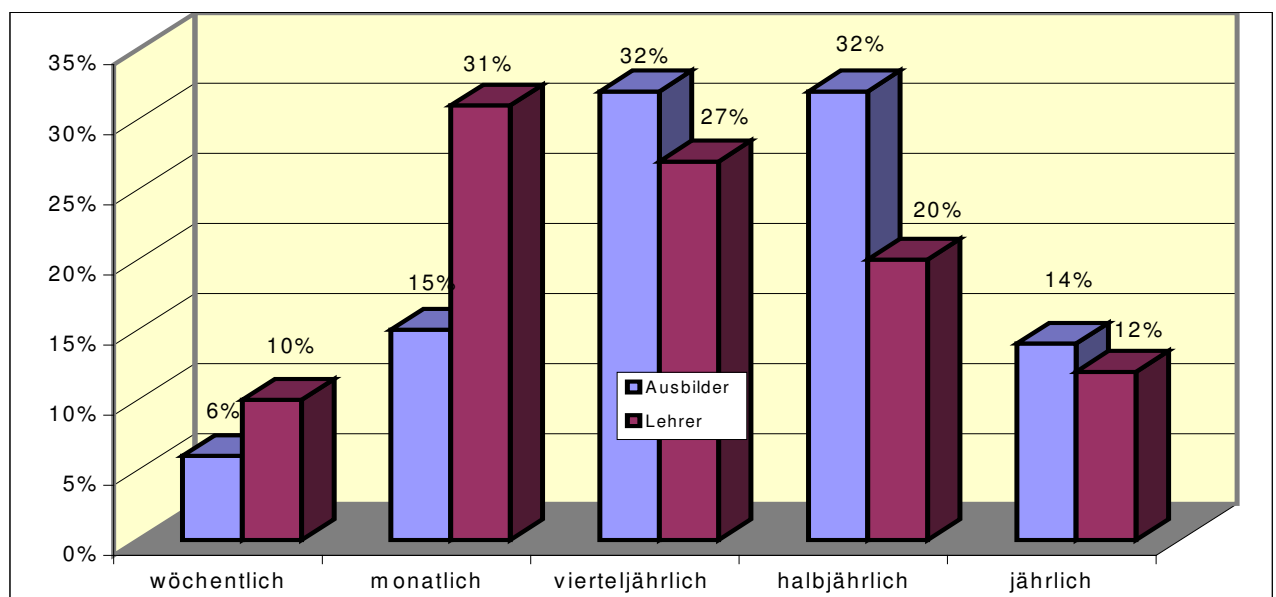


Abb. 3: Kontakthäufigkeit in Prozent<sup>3</sup>

Offensichtlich sind bei der Ausbildung auch zu einem hohen Anteil Personen in Leitungs- bzw. Vorgesetztenfunktionen beteiligt. 59% der nebenberuflichen und sogar 85% der hauptamtlichen Ausbilder geben an, eine Vorgesetztenfunktion auszuüben. Unter den Erwerbstätigen insgesamt macht diese Gruppe nur 27% aus. Insgesamt haben die Ausbilder nicht nur im Schnitt eine bessere Ausbildung als die Erwerbstätigen insgesamt, sie erweisen sich auch als deutlich aktiver in der Weiterbildung. Es handelt sich bei den Ausbildern um eine besonders bildungsaktive Personengruppe. Die Unterschiede zu anderen Gruppen sind im wesentlichen durch die Statusstruktur der Ausbilder begründet. Hochqualifizierte bilden sich eben häufiger weiter als Unqualifizierte.

Der Professionalisierungsgrad ist zweifelsohne bei den Berufsschullehrern größer als bei den betrieblichen Ausbildungspersonen. Dieser Vorsprung wird durch die z.Z. geltende Aussetzung der Ausbilder-Eignungsprüfung zweifelsohne noch verstärkt. Die Professionalisierung der Ausbilderinnen und Ausbilder erfordert einerseits eine

<sup>2</sup> Jansen, R.: Grundinformationen zum Ausbildungspersonal. Ergebnisse einer repräsentativen Erwerbstätigenbefragung. In: BWP 4/89, Seite 14

<sup>3</sup> Vgl. Pätzold, G.; Walden, G.: Kooperation zwischen den Lernorten. In: Cramer, G.; Schmidt, H.; Wittwer, W. (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch : Aufgaben, Strategien und Zuständigkeiten für Verantwortliche in der Aus- und Weiterbildung, Köln 1994, 5.Erg.-Lfg. – Juni 1995, Nr. 3.2.6, Seite 7

gründliche Aus- und Fortbildung, andererseits aber auch eine entsprechende Eingliederung in die betriebliche Hierarchie. Bei aller Vielfalt der Tätigkeiten umfasst die Professionalisierung der Ausbildertätigkeit unabhängig von der Ausbilder-Eignungsprüfung mindestens die drei Felder:

- Planung und Organisation betrieblicher Bildung,
- Entwicklung und Gestaltung betrieblicher Bildungsprozesse,
- Führung und Beratung in der betrieblichen Bildung.

Die angestrebte Professionalisierung wird aber konsequent mit dem Betriebsgeschehen verbunden erfolgen müssen. Als Funktionsfeld im betrieblichen Geschehen ist betriebliche Bildung immer bipolar ebenso der Wirtschaftlichkeit wie dem pädagogischen Auftrag verpflichtet.

### Kooperationskontakte

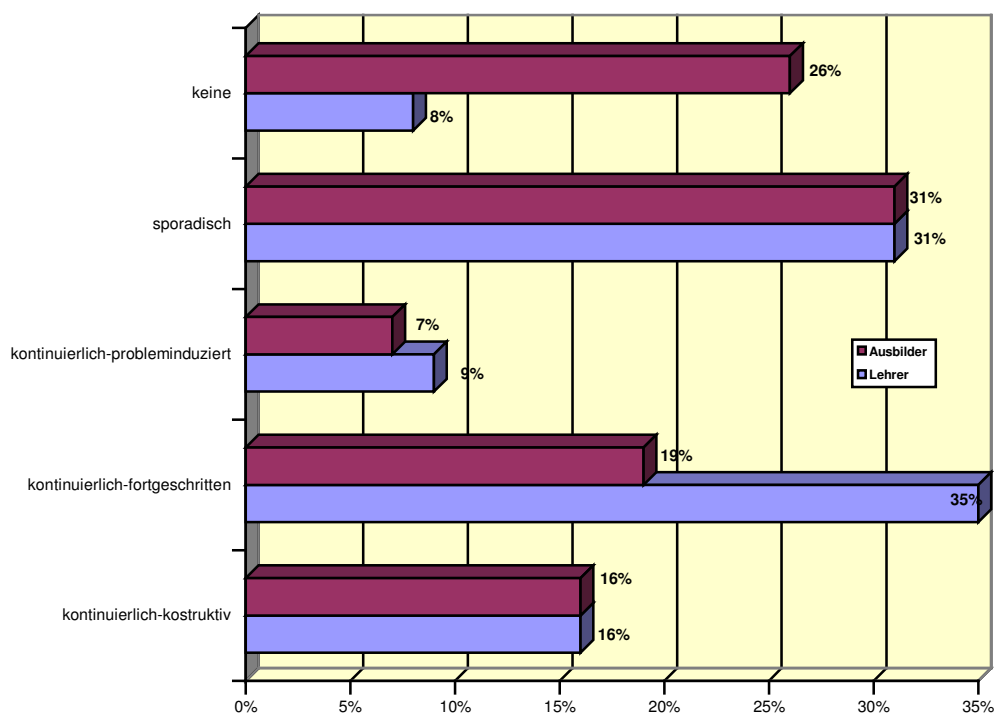


Abb. 4: Kooperationstypen im Vergleich <sup>4</sup>

Unterschiedliche Häufigkeit der Kontakte zwischen Betrieb und Schule kann auf folgende Gründe zurückgeführt werden: <sup>5</sup>

- Ausbilder aus größeren Betrieben haben häufiger Kontakt zur Berufsschule als solche aus kleineren Betrieben.
- In vielen Kleinbetrieben des Handwerks und des Handels wird die Ausbildung der Auszubildenden ohne jeden Kontakt zur Berufsschule durchgeführt.
- Die Qualität der Ausbildungsgestaltung in den Betrieben übt einen starken Einfluss auf die Häufigkeit der Kontakte zur Berufsschule aus.

<sup>4</sup> ebenda, Seite 9

<sup>5</sup> Autsch, B. u.a.: Gestaltungsmerkmale der Kooperation von Betrieben, Berufsschulen und überbetrieblichen Berufsbildungsstätten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2 1993, Seite 35f

- Die Kontakte zwischen Betrieb und Berufsschule sind in den einzelnen Ausbildungsberufen sehr unterschiedlich ausgeprägt. In den neugeordneten industriellen Berufen sind sie besonders zahlreich.
- Die zeitliche Belastung im Beruf wird von dem Ausbildungs- und Lehrpersonal besonders häufig als ein Hemmnis für die Kooperation genannt.

Aus einer geringen Kontakthäufigkeit zwischen Betrieb und Schule darf aber nicht auf fehlendes Interesse seitens der Betriebe an der Berufsschule geschlossen werden. Sie sind eher Zeichen für "stillschweigendes Verständnis" füreinander und Routine in der Arbeitsteilung.

Die unterschiedlichen Bildungswege und der damit verbundene Status von Berufsschullehrern und betrieblichen Ausbildern sind nicht unbedingt dazu angetan, die Kooperation zwischen den Bildungspartnern zu fördern. Dagegen zwingen die sich ergänzenden Aufgaben und die notwendige Mitarbeit in Gremien die beiden Personengruppen fast zwangsläufig zur Zusammenarbeit.

Die quantitativen Aussagen über die Kooperationshäufigkeit müssen auf ihre qualitativen Ausprägungen hin untersucht und reflektiert werden. Erst dann ergibt sich die Frage, welche Zielsetzung mit dem jeweiligen Kontakt verbunden wird.

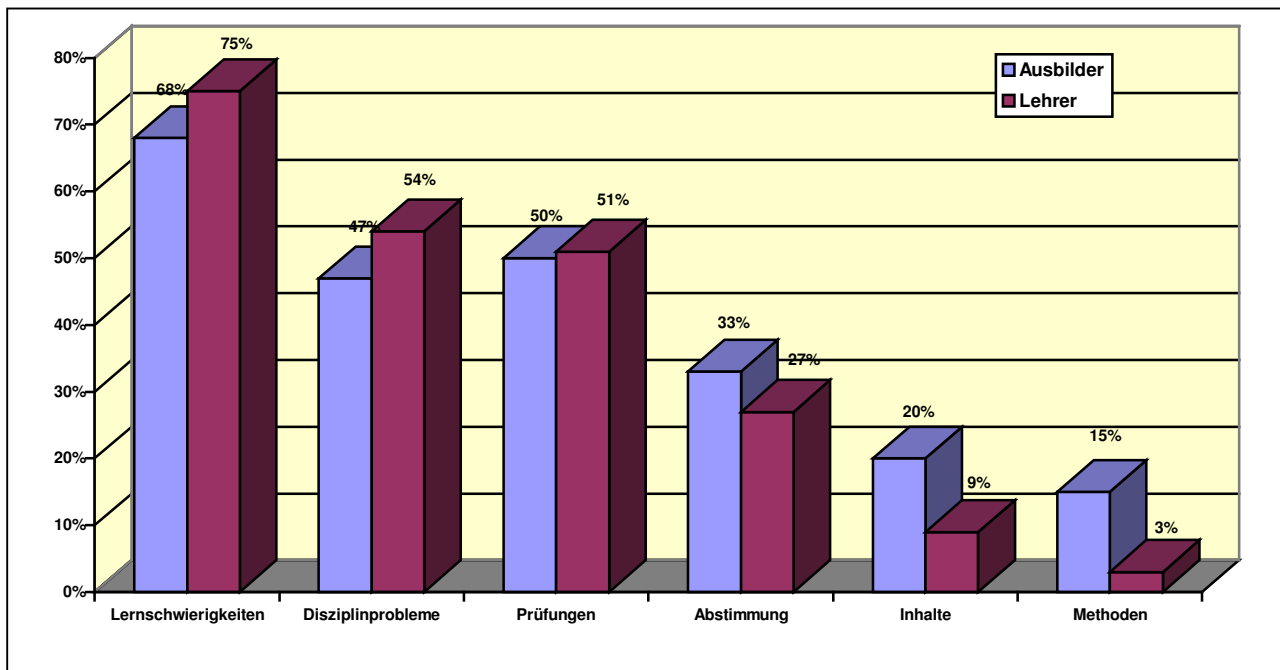


Abb. 5: Kontaktanlässe in Prozent <sup>6</sup>

Nicht zuletzt wird die Kooperation und der Gedankenaustausch dadurch gefördert, dass Ausbilder und Lehrer in Lehrveranstaltungen der beruflichen Weiterbildung nebeneinander unterrichten.

*"Ausbilder und Berufsschullehrer müssen sich einander ergänzen. Die Arbeit für das gemeinsame Ziel der Entwicklung einer beruflichen Handlungskompetenz erfordert gegenseitige Information, gemeinsame Planung, Abstimmung und Zusammenwirken. Insbesondere der laufende Informationsaustausch ist für die Überwindung von Lernschwierigkeiten und bei der gezielten Förderung der Auszubildenden unerlässlich."* <sup>7</sup>

<sup>6</sup> ebenda, Seite 8

<sup>7</sup> ebenda, Seite 22