

Partnerunterricht bei Ausbilderseminaren

Von Prof. Dr. K.-K. Pullig, Paderborn

Der Verfasser berichtet über die Erfahrungen mit einer besonderen Unterrichtsform, die mit Studenten einer Gesamthochschule bei Ausbilderseminaren gesammelt wurden.

Ausbilder in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen müssen bekanntlich ihre berufs- und arbeitspädagogische Eignung nachweisen (BBiG; AEVO)¹⁾. Diese Eignung wird in vielen Fällen in sog. Seminaren „Ausbildung der Ausbilder“ (in Zukunft abgekürzt AdA) erworben und in einer Abschlußprüfung nachgewiesen. Entsprechende Seminare werden von Industrie- und Handelskammern, Gewerkschaften, Verbänden und Unternehmen durchgeführt.

An der Gesamthochschule Paderborn boten wir als Service für Studenten aller Fachbereiche jetzt zum 4. Mal ein Seminar „Ausbildung der Ausbilder“ an, das in Form des sog. Partnerunterrichts²⁾ organisiert wird. Die Abschlußprüfung wird von der Industrie- und Handelskammer Bielefeld, Zweigstelle Paderborn, abgenommen.

I. Intentionen

1. Nach bestandener Prüfung können die Teilnehmer als Ausbilder in Ausbildungsberufen eingesetzt werden. Sie besitzen damit eine zusätzliche Qualifikation, die ihnen bessere Eintrittschancen in das Berufsleben ermöglicht, was auch durch die bisherigen – allerdings nicht repräsentativen – Erfahrungen der Absolventen bisheriger AdA-Seminare bestätigt wird.

2. Die Teilnehmer sollen Gelegenheit haben, sich im Vortrag, im Umgang mit einem Hörerkreis, zu üben und die evtl. vorhandene Angst vor dem Reden abbauen. Dies erscheint um so dringender, als einerseits zu solcher Art Training in der Hochschulausbildung meist wenig Gelegenheit gegeben ist und andererseits die Artikulation, Anleitung, Instruktion und Information innerhalb bzw. von Arbeitsgruppen im beruflichen Alltag fast von jedem qualifizierteren Mitarbeiter häufig gefordert wird.

3. Indem die Studenten selbst anstelle eines „weiter entfernten“ Dozenten den Lernstoff vermitteln und bei jeder Seminarsitzung die

Unterrichtsgestalter wechseln, kann sowohl eine hohe Lernbereitschaft bei den Teilnehmern³⁾ als auch ein hohes Maß an Abwechslung erwartet werden.

4. Der Dozent kann sich auf die Aufgabe des Lernorganitors und Moderators konzentrieren und wird teilweise entlastet. Bei wiederholtem Angebot gleicher Inhalte besteht bekanntlich die Gefahr der Desmotivierung des Dozenten, weil die Veranstaltung zur Routine wird und er selbst keine Lernmöglichkeiten mehr hat.

II. Die Organisationsform des AdA-Seminars an der Gesamthochschule Paderborn

1. Vorbesprechung/Themenvergabe

Der Inhalt der AdA-Seminare ist durch den Rahmenstoffplan zur Ausbildung von Ausbildern nach § 2 der AEVO⁴⁾, an dem sich auch die Abschlußprüfung vor der Industrie- und Handelskammer ausrichtet, weitgehend vorgegeben. Der Lernstoff wird in 20 Unterthemen aufgeteilt:

Lfd. Nr.	Stoffgebiet	Thema
1	Planung und Durchführung der Ausbildung	Lernzielplanung
2		Grobplanung der Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen
3		Feinplanung der Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen: Lerntheoretische, pädagogisch-psychologische Grundlagen und daraus abgeleitete Grundsätze für Unterricht und Unterweisung
4		Spezielle Methoden: – Programmierte Unterweisung – Lehrgespräch – Demonstration – Ausbildungsmittel
5		Planung von Lernkontrollen

6	Grundfragen der Berufsbildung	Das Berufsbildungssystem in der BRD
7		Gesellschaftliche Grundsätze der Berufsbildung
8		Aufgabe, Stellung und Verantwortung des Auszubildenden und des Ausbilders
9	Planung und Durchführung der Ausbildung	Die Ausbildungsordnung
10		Lern- und Führungshilfen
11		Beurteilen und Bewerten
12	Der Jugendliche in der Ausbildung	Grundlagen der Entwicklungspsychologie. Begriff Entwicklung; Haupteinflußgrößen
13		Typische Entwicklungserscheinungen und Verhaltensweisen im Jugendalter
14	Der Jugendliche in der Ausbildung	Welche praktischen Konsequenzen ergeben sich aus den typischen Entwicklungserscheinungen und Verhaltensweisen Jugendlicher für den Ausbilder?
15		Die Auseinandersetzung des Jugendlichen mit Arbeit und Beruf
16		Gesundheitliche Betreuung des Jugendlichen, Jugendschutz
17	Rechtsgrundlagen	Berufsausbildungsvertrag, Tarifvertrag
18		Institutionen des Berufsbildungsgesetzes
19		Betriebsrat, Jugendvertretung
20		AFG, BAföG

In das Seminar werden – nach Reihenfolge der Anmeldung – 20–25 Studenten aufgenommen⁵⁾. In einer ersten Vorbesprechung, zwei bis drei Monate vor Seminarbeginn, erläutern wir die Organisationsform und Intentionen des Seminars und einigen sich die Teilnehmer darüber, wer welches Thema übernimmt. Die Teilnehmer erhalten einen Zeitplan sowie eine Literaturliste (Grundlagenliteratur, Übersichten), und wir vereinbaren, daß jeder Teilnehmer sein Unterrichtskonzept bis spätestens 1 Woche vor dem geplanten Unterricht mit dem Dozenten in didaktischer und methodischer Hinsicht abstimmt.

2. Die ersten Sitzungen

Zu Beginn des jeweiligen Semesters findet die erste Sitzung statt. Die Teilnehmer sitzen

im Rechteck bzw. im Kreis. Ziel dieser ersten Sitzung ist, durch gegenseitiges Kennenlernen Ängste abzubauen, die Teilnehmer zu Unterrichtsexperimenten zu ermutigen und ein Klima zu schaffen, bei dem hilfreiches Feedback gegeben und empfangen werden kann. Das Kennenlernen geschieht durch Paar-Interviews, wobei jeder Teilnehmer mit jedem anderen Teilnehmer ein kurzes Gespräch führt (3–4 Minuten), etwa mit den Fragen: Wie heißt Du, was studierst Du, was machst Du am liebsten außerhalb des Studiums, was erwartest Du von diesem Seminar usw.⁶⁾.

In einer zweiten Sitzung erhalten die Teilnehmer von dem Dozenten einige wenige rhetorische und methodische Hinweise, insbesondere zu verschiedenen Möglichkeiten des gruppenzentrierten Unterrichts, zu Grundregeln der Vortragstechnik sowie Grundlagen der Unterrichtsplanung.

3. Die von den Teilnehmern selbst gestalteten Sitzungen

Die folgenden Sitzungen werden gemäß Zeitplan von den Teilnehmern selbst gestaltet. Jeder bereitet sein Thema anhand der Literaturliste, zusätzlicher Spezialliteratur und des Rahmenstoffplans vor, bespricht und diskutiert sein Konzept vorher mit dem Dozenten und führt dann jeweils zwei Unterrichtsstunden (90 Minuten) durch.

Dies wird ausschnittsweise mit dem Videorecorder aufgezeichnet und nach Beendigung der Unterrichtsstunden für den Unterrichtsgestalter selbst und interessierte Teilnehmer wiedergegeben und – sparsam, vorsichtig und möglichst unter Betonung positiver Ansätze – kommentiert. Wichtig erscheint hierbei, den Unterrichtsgestalter erst selbst kommentieren zu lassen, um ihn nicht unnötig durch Fremdkritik in eine Rechtfertigungsposition zu drängen und somit Ansätze zur Verhaltensänderung eher zu ersticken⁷⁾. Bevor aber die Aufzeichnung des Unterrichts über den Bildschirm wiedergegeben wird, erhält der Unterrichtsgestalter von den Teilnehmern mündliches positives Feedback. Die Teilnehmer werden deshalb vorher über die lerntheoretische Begründung der sog. positiven Verstärkung informiert⁸⁾.

III. Ergebnisse und Schlußfolgerungen

Bisher haben etwa 50 Studenten die Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer abgelegt, alle mit Erfolg.

Die Teilnehmer selbst haben sich in mündlichen Feedback-Gesprächen sowie aufgrund einer Fragebogenerhebung sehr positiv zu der Veranstaltungsform geäußert.

Es zeigte sich, daß die ersten Unterrichtsgestalter die nachfolgenden stark beeinflussen: Ob z. B. schriftliche Lernziele vorher ausgeteilt und Lernkontrollen durchgeführt wurden bzw. die Art und Weise, wie in den ersten Unterrichtsstunden Gruppenarbeiten eingebaut, der Tageslichtprojektor oder die Tafel eingesetzt wurden, hatte – insbesondere wenn es als nachahmenswert empfunden wurde – starken Vorbildcharakter für die nachfolgenden Unterrichtsgestalter. Dementsprechend wurde das Seminarklima auch weitgehend von dem Klima, das in den ersten Seminarsitzungen herrschte, geprägt, z. B. die Art zu diskutieren oder Zwischenfragen zu stellen.

Die Reihenfolge der Themen (s. Übersicht) wurde erst aufgrund dieser Erfahrungen so

festgelegt, daß die methodisch-didaktischen Aspekte zuerst behandelt werden, um damit eine Grundlage für die nachfolgenden Seminarstunden zu schaffen, d. h. um den nachfolgenden Referenten, die didaktische und methodische Fragen nicht zum eigentlichen Thema haben, konkrete Hilfen und Anregungen für die Planung und Gestaltung ihrer Unterrichtseinheit zu geben.

Die positive Verstärkung nach jeder Seminarsitzung an die Adresse des jeweiligen Unterrichtsgestalters nutzte sich im Verlauf des Seminars ab, da immer wieder ähnliche Verhaltensweisen positiv verstärkt werden konnten und die Wiederholungen ermüdeten.

Als hinderlich erwiesen sich auch die durch den Rahmenstoffplan und die durch die programmierte Prüfung durch die Industrie- und Handelskammer gegebenen Randbedingungen, die oft oberflächliches Faktenwissen beinhalten und abfragen.

Insgesamt hat sich jedoch diese Veranstaltungsform bewährt. Der Partnerunterricht ist hier – und vermutlich nicht nur für diese Art von Veranstaltung – sehr gut anwendbar.

1) BBiG = Berufsbildungsgesetz von 1969
AEVO = Ausbildereignungs-Verordnung in der geänderten Fassung von 1974.

2) Vgl. z. B. Goldschmid, Barbara, und Marcel, L.: Peer teaching in higher education. In: Higher Education, 1976.

3) Vgl. Goldschmid, a. a. O.

4) Bundesausschuß für Berufsbildung: Empfehlungen für einen Rahmenstoffplan zur Ausbildung von Ausbildern. In: Bundesarbeitsblatt, Jg. 23 (1972), Nr. 5, S. 338 ff.

5) Voraussetzungen für die Teilnahme sind – außer rechtzeitiger Anmeldung –
– ein Alter von mindestens 24 Jahren
– fachliche Eignung, d. h. in der Regel abgeschlossene Lehre, da dies wiederum Voraussetzungen für die Zulassung zur Abschlußprüfung vor der Industrie- und Handelskammer sind.

Erfahrungsgemäß treten einige Teilnehmer von der Anmeldung zurück oder bleiben dem Seminar fern, so daß mehr als 20 Teilnehmer aufgenommen werden können.

6) Dies kann in Form eines Innen- und Außenkreises geschehen, wobei sich jeweils ein Teilnehmer des Innen- und Außenkreises anschauen. Nach jedem Gespräch von 3–4 Minuten bewegt sich der Außenkreis um einen Partner weiter.

7) Vgl. hierzu auch die Methode des micro-teaching, bei der ebenfalls zuerst der Aktive/Betroffene selbst zu Wort kommt!

8) Die Grundthese lautet: Die Wahrscheinlichkeit, daß ein bestimmtes erwünschtes Verhalten häufiger gezeigt wird, d. h. also, daß gelernt wird, steigt, wenn auf dieses Verhalten bzw. auf entsprechende Verhaltensansätze ein positiver Nacheffekt, eine positive Verstärkung erfolgt. Vgl. z. B. Correl, Werner: Lernpsychologie, 15. Aufl., Donauwörth: 1976, S. 78 ff.