

2) in Arbeit bzw. sind berufslos		
a) ohne schulische Berufsausbildung	13.000	
b) mit einjähriger schulischer Berufsausbildung		
BGJ =	6.800	
BVJ =	25.000	
BFS =	9.300	
Förderlehrgang der BA	7.500	48.600
c) mit zweijähriger schulischer Berufsausbildung	11.700	
d) mit mehr als zweijähriger schulischer Berufsausbildung	5.000	78.300 = 8%
3) in Sonstige Ausbildung nach Abschluß der Sekundarstufe II (Ausbildung in Fachschulen, im öffentlichen Dienst usw.)		81.900 = 8%
4) auf die Hochschulen		212.200 = 20%
		1.048.000 = 100%

Zu der Gruppe der Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und ohne weiterführenden Schulabschluß zählen schließlich noch die Abbrecher einer betrieblichen Berufsausbildung. Die Abbrecherquote, d. h. die Zahl der Jugendlichen, die ihre Ausbildung endgültig abbrechen, bzw. ohne Erfolg beenden, bezogen auf die Ausbildungsbeginner, liegt bei etwa 6%. Bezogen auf die Neuabschlüsse 1979 (ohne Zugänge von Berufsfachschulen) entspricht dies 34.000 Personen oder 3% des Altersjahrganges.

Anmerkungen

- [1] Vgl.: Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliches Schulwesen; Hrsg. Statistisches Bundesamt
- [2] Westhoff, G.: Ausbildungs- und Berufswege von Absolventen beruflicher Vollzeitschulen. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung im Oktober 1979, Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung; Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildung, Heft 20, 1980.
- [3] Westhoff, G.: Ausbildungs- und Berufswege von Absolventen beruflicher Vollzeitschulen. a.a.O.
- [4] Vgl.: Statistisches Bundesamt, s. Berufsbildungsbericht 1980, S. 96.
- [5] Wie die rechnerisch ermittelten Abgänge in der Tabelle 2 zeigen, ist die Abgangsquote von Schülern im 1. Schuljahrgang in den letzten Jahren stark gestiegen. 1975 betrug sie noch 40%, 1978 lag sie bei knapp 46%.

Herbert Tilch / Christel Hanisch

Aus- und Weiterbildung von Ausbildern – Untersuchung zur Gestaltung und zum Einsatz von Referentenleitfäden

Die Aufgabe der Aus- und Weiterbildung des Ausbildungspersonals in der beruflichen Bildung stellt an die betreffenden Referenten bzw. Dozenten, Moderatoren, Lehrgangleiter und Organisatoren – im folgenden zusammenfassend kurz Referenten genannt – neben den fachlichen Voraussetzungen in zunehmendem Maße pädagogische Anforderungen.

Ein Großteil der Ausbilder verfügt inzwischen über pädagogische Grundkenntnisse, die sie sich häufig im Zusammenhang mit dem Erwerb der Ausbildeignung gemäß den Verordnungen über die Ausbildung in den verschiedenen Ausbildungsbereichen erworben haben. Daneben tritt die Forderung nach einem stärkeren Bezug zur betrieblichen Ausbildungspraxis, nach Aufarbeitung von Problemen und Austausch von Erfahrungen aus der Ausbildungstätigkeit (insbesondere bei der Weiterbildung der betrieblichen Ausbilder) mehr und mehr in den Vordergrund. Beide Aspekte fordern stärker als bisher, daß die Lernangebote für das Ausbildungspersonal offen, flexibel und auf die Bedürfnisse der Teilnehmer bezogen entwickelt werden. Solche Lernangebote erfordern vom Referenten didaktische und methodische Flexibilität bei der Lehrgangsgestaltung, Kenntnisse über das Arbeits- und Handlungsfeld des Ausbildungspersonals und die Fähigkeit und Bereitschaft, für die teilnehmeraktiven Lernformen geeignete Lernmaterialien oder Lehrgangunterlagen zu entwickeln. Um diesen Anforderungen entsprechen zu können, sind für die Gruppen der Referenten entsprechende Lernangebote und Hilfen zu entwickeln und zum Teil – zumindest in Ansätzen – bereits entwickelt worden.

Im folgenden werden Ergebnisse einer Untersuchung dargestellt, die sich neben Fragen zur Arbeitssituation der Referenten insbesondere auf die Gestaltung und Verbreitung von „Referentenleitfäden“ bezieht [1].

Referentenleitfäden

Unter Referentenleitfäden werden auf die Lernplanung gerichtete, inhaltlich zusammenhängende Vorschläge, Hinweise oder Anleitungen für Referenten bzw. Lehrgangplaner verstanden, die in der Regel in Form von Materialien bereitgestellt werden. Solche Materialien sind z. B. Lehrpläne, methodische Hilfen und sonstige Unterlagen für die Gestaltung von Lehrgängen für bestimmte Lerngruppen, hier speziell für die Aus- und Weiterbildung von Ausbildern.

In der Praxis lassen sich neben „Referentenleitfäden“ auch Bezeichnungen wie Lehrprogramme, Lehrgangspläne, Seminarleitfäden, Curriculummaterialien u. ä. finden. Zur Betonung des Adressatenkreises dieser Materialien in der Untersuchung wird hier dem Sprachgebrauch des Ausbilderförderungsentrums gefolgt.

Charakteristik der Referenten

Nur ein geringer Teil der befragten Referenten übt die Referententätigkeit hauptberuflich aus. Neben Ausbildungsleitern / Ausbildern (52%) ist etwa ein Viertel der Referenten an Weiterbildungseinrichtungen, Akademien oder wissenschaftlichen Hochschulen hauptberuflich tätig; 8 Prozent der Befragten sind freiberufliche Referenten. Zu der restlichen Gruppe (16%) zählen u. a. Ausbildungsberater und sozialpädagogische Betreuer. Es handelt sich somit bei der überwiegenden Zahl der Referenten um Personal in der betrieblichen Ausbildung, das fachliche Ausbildungsgänge absolviert und pädagogische Kenntnisse erst mit der Ausbilder-tätigkeit und in der Weiterbildung erworben hat. Die pädagogische Weiterbildung wird von diesem Personenkreis auch intensiver als die fachliche betrieben [2] (s. Übersicht 1).

Übersicht 1: Von den Referenten bevorzugte Themenbereiche für die eigene Weiterbildung

Konflikte, Gruppendynamik	17%	} 74%
Unterrichts-/Unterweisungsplanung (einschließlich Methoden und Medien)	16%	
Lern- und Jugendpsychologie	14%	
Beurteilen und Bewerten	11%	
Planung und Organisation der betrieblichen Berufsausbildung	11%	
Prüfung	3%	
Entwicklung und Rechtsgrundlagen der Berufsbildung	2%	
Rhetorik	11%	
Wirtschafts- und Sozialkunde	3%	
Fachspezifische Themen	12%	
Insgesamt (148 Äußerungen)	100%	

Vorbereitung auf die Referententätigkeit

Wenngleich die Referententätigkeit überwiegend in die Arbeitszeit fällt – nur etwa ein Viertel dieser Tätigkeit liegt außerhalb der Arbeitszeit – so erfolgt doch die Vorbereitung auf diese Tätigkeit fast zur Hälfte außerhalb der (hauptberuflichen) Arbeitszeit und wird überwiegend knapp bemessen: für ein Referat bzw. einen Lehrgangsteil von 1 bis 2 Stunden geben zwei Drittel der Referenten durchschnittlich bis höchstens 3 Stunden an. Die Vorbereitung eines Seminartages streut ziemlich gleichmäßig zwischen 1 bis 3 Stunden und über 10 Stunden. Auf die Frage, wie die Referenten ihre Vorbereitungszeit einschätzen, antworten die Befragten

Vorbereitungszeit völlig ausreichend	25%
Vorbereitungszeit gerade ausreichend	47%
Vorbereitungszeit zu kurz	28%

Der größere Zeitanteil der Vorbereitung entfällt dabei auf die inhaltliche und methodische Vorbereitung. Wenn die Vorbereitungszeit sehr kurz ist, wirkt sich dies am stärksten aus auf

- die Planung des Medieneinsatzes (30%)
- die methodischen Überlegungen (26%)
- die organisatorischen Vorbereitungen (22%)

Die fachlich-inhaltlichen Überlegungen werden am wenigsten verkürzt, sie bilden gleichsam das Rückgrat der Referententätigkeit. Insgesamt wird deutlich, daß der Rahmen für methodische Überlegungen sowie die Planung des Medieneinsatzes bei der Referentenvorbereitung sehr eng gesteckt sein dürfte. Dennoch wird die Bedeutung solcher Überlegungen von den Referenten erkannt, und so ist der Wunsch nach entsprechenden Hilfen verständlich. Die folgende Übersicht zeigt, welche Art von Materialien für die Referatsvorbereitungen den Referenten dabei am wichtigsten erscheinen.

Übersicht 2: Die wichtigsten Referentenunterlagen sind (aus der Sicht der befragten Referenten)

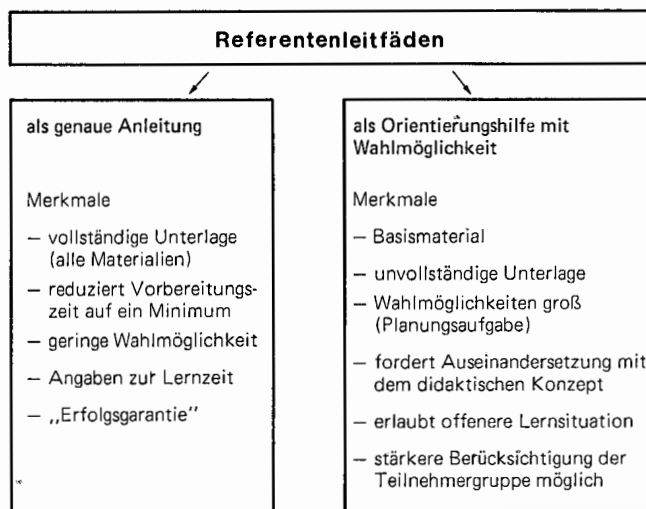
Arbeitsmaterialien für die Teilnehmer	43%
(lediglich) grobe Ablaufpläne der Veranstaltungen	27%
detaillierte inhaltlich-methodische Ablaufpläne	20%
Schwerpunkte als „roter Faden“ und Arbeitstransparente	6%
schriftliche Referate	4%
Insgesamt	100%

Anforderungen an Referentenleitfäden

Die Entwicklung von Referentenleitfäden, die den einzelnen Referenten eine angemessene Hilfe und Entlastung bieten sollen,

muß auf die Situation der Referenten und deren Erwartungen an entsprechende Leitfäden bezogen sein. Sie kann auch mit der Weiterbildung der Referenten in Zusammenhang gebracht werden, doch dürften solche Materialien grundsätzlich – auch unabhängig von der pädagogischen Qualifikation der Referenten – die Rolle eines eigenständigen Moments bei der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung spielen, da entsprechende Innovationen über die Aus- und Weiterbildung der Ausbilder in hohem Maße auf die Vermittlung von Informationen an die Referenten angewiesen sind. Damit rückt aber die Frage in den Vordergrund, von welcher Art die Referentenleitfäden sein sollen. Mit Bezug auf die bisherige Praxis und entsprechende Formen curriculärer Materialien für Lehrer sollen zunächst zwei Formen grob unterschieden und dann aufgrund der Befragungsergebnisse eine differenziertere Antwort gegeben werden.

Übersicht 3: Einige Merkmale zu zwei Formen von Referentenleitfäden



Beide Formen der Referentenleitfäden besitzen Vor- und Nachteile. Insoweit Leitfäden als genaue Anleitung entwickelt und weitergegeben werden, kann zwar Lehrgangsmaterial angeboten werden, das ein beträchtliches Maß an Perfektion in der Gestaltung besitzt und als komplettes Programm nur noch „übernommen“ zu werden braucht; die bloße Umsetzung solcher Leitfäden läßt allerdings die Lehrgangssituation und die speziellen Interessen der Lehrgangsteilnehmer unberücksichtigt, so daß die Übernahme solcher kompletten und erprobten Referentenleitfäden häufig weniger den Lernerfolg garantieren, als unrealistische Erfolgserwartungen beim Referenten fördern kann.

Referentenleitfäden, die gegenüber der erstgenannten Form lediglich Basismaterial und/oder keine vollständigen Programme bieten, können nicht einfach übernommen werden, sondern erfordern weitere Planungsarbeit vom Referenten. Von ihm hängt es weitgehend ab, ob die Chancen, die in der größeren Planungsfreiheit liegen, für eine flexiblere und teilnehmerbezogene Lernform genutzt werden.

In der Praxis sind beide Formen anzutreffen, und wo eine Rechtfertigung der einen oder anderen Form erfolgt, geschieht dies mit den jeweils positiven Merkmalen. Die Ergebnisse der Referentenbefragung sprechen stärker für die offene Form:

Auf die Frage, welche Art von Referenten-Unterlagen bzw. Leitfäden sie bevorzugen, antworteten mit

– inhaltliche Orientierungshilfe, nur mit einzelnen Beispielen im Sinne von Erläuterungen	(61%)
– möglichst genaue und vollständige Anleitung zur Referententätigkeit mit allen methodischen Hilfen	(39%)

Eine differenziertere Auskunft über den Inhalt der von den Anwendern gewünschten Referentenleitfäden gibt Übersicht 4.

Übersicht 4: Anforderungen an die inhaltliche Gestaltung von Referentenleitfäden (aus der Sicht der Referenten)

Basismaterialien, die Ihnen vor allem die Stoffsammlung bzw. Inhaltsanalyse zu einem Lehrgangsthema erleichtern oder liefern	39%
Tips und Hinweise, die Sie bei Ihrer Planungsarbeit berücksichtigen können	30%
Konkrete (exemplarische) Planungsteile, die Sie weitgehend unverändert in Ihre Lehrgangsplanung übernehmen können	12%
Möglichst vollständige Lehrgangspläne und -materialien, die Sie von der inhaltlichen Lehrgangsvorbereitung weitgehend entlasten	8%
Sonstiges:	11%
– Literaturhinweise	
– Kontaktadressen	
– Erfahrungen aus dem Methodeneinsatz	
– Checklisten u. a.	
Insgesamt	100%

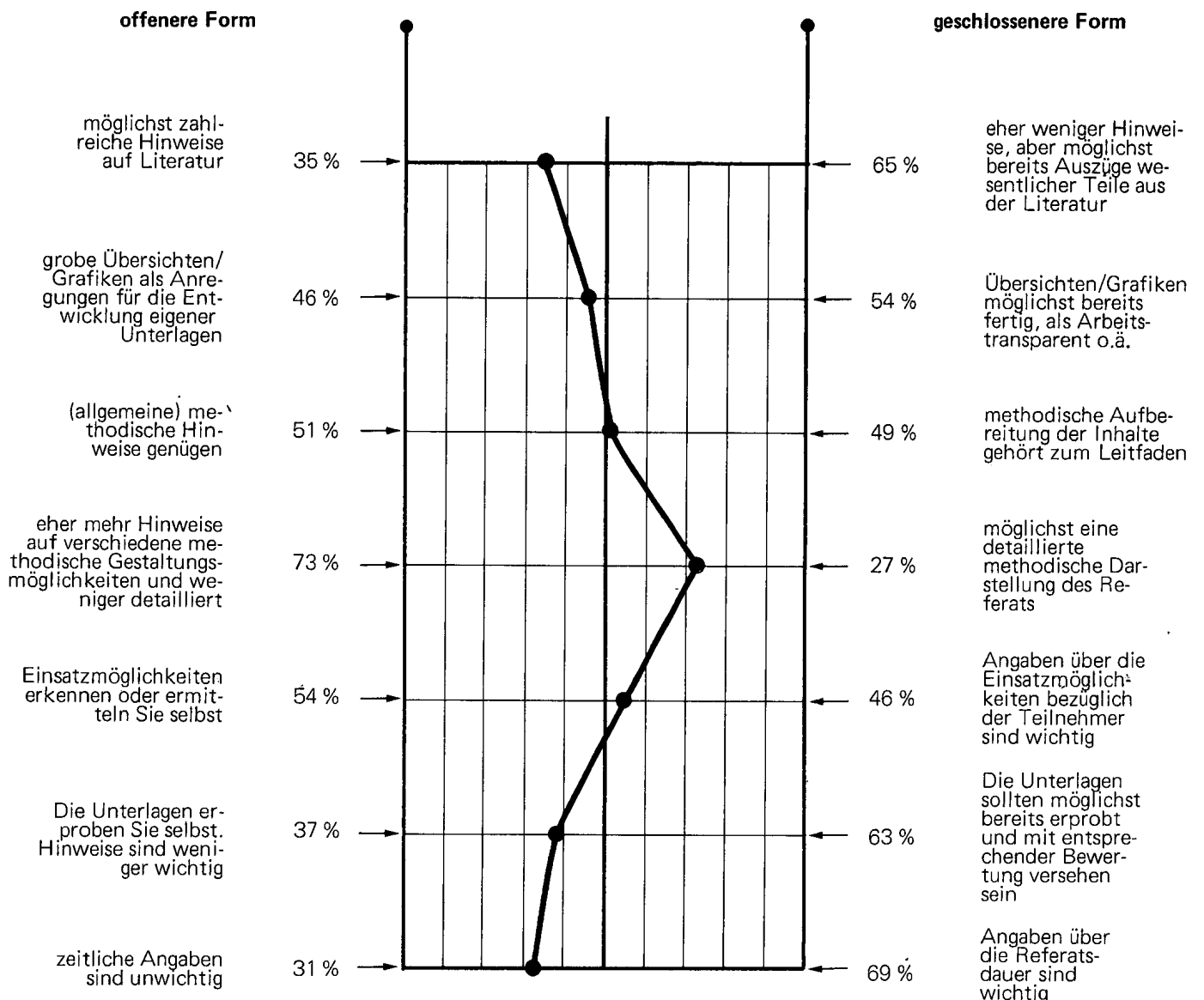
Referenten erwarten demnach vor allem eine Entlastung und Hilfe durch Referentenleitfäden bei der Gewinnung der inhaltlichen Planungsgrundlage. Leitfäden sollen bei der Aufbereitung der Inhalte helfen und Tips und Hinweise enthalten, die bei der Planungsarbeit berücksichtigt werden können, aber nicht die

inhaltliche Vorbereitung bereits fertig liefern. Solche ersten vorbereitenden Aufgaben werden von Referenten häufig als zeitlich aufwendige Belastung empfunden, die zu Lasten der weiteren Vorbereitung geht. Referentenleitfäden, die von den Referenten tatsächlich als optimale Hilfe verstanden werden, sind dagegen auch keine Stoffsammlungen oder Fachbücher; sie sind eher Medien oder eine besondere Art Literatur. Referenten erwarten nämlich didaktisch-methodisch aufbereitete Unterlagen, die ihnen zugleich Planungsfreiheit läßt. Aus der Übersicht 5 wird deutlich, daß diese Planungsfreiheit vor allem als methodische Gestaltungsmöglichkeit zu verstehen ist.

Verbreitung und Einsatz von Referentenleitfäden

Zwischen den Referenten bestehen nach den Ergebnissen der Befragung zahlreiche Beziehungen, die sich nicht auf die Kollegen im Betrieb beschränken. Nahezu alle Referenten (99%) haben und nutzen Gelegenheiten der Begegnung, ihre Erfahrungen mit Referentenkollegen aus anderen Betrieben auszutauschen. Neben dem Erfahrungsaustausch werden auch in beträchtlichem Maße Unterlagen und Referentenleitfäden ausgetauscht. Mehr als die Hälfte der Referenten tauscht z. B. Materialien/Referentenunterlagen auch mit Referentenkollegen aus anderen Betrieben aus. Etwa drei Viertel der Befragten gaben an, die AFZ-Referentenleitfäden weitergegeben zu haben, so daß ein über die Referententätigkeit der einzelnen Referenten hinausreichender Multiplikator der Referentenleitfäden anzunehmen ist.

Übersicht 5: Anforderungen an die methodische Gestaltung von Referentenleitfäden (aus der Sicht der Referenten)



Der überwiegende Teil der Referenten besitzt für die Referententätigkeit in der Aus- und Weiterbildung der Ausbilder anderweitig erworbene Referentenleitfäden oder Lehrgangsunterlagen; etwa 30 Prozent der Referenten besitzen Unterlagen aus dem Betrieb. 36 Prozent der Referenten gaben an, daß alle Unterlagen von ihnen weitgehend selbst erstellt würden.

Die vor allem für die Aus- und Weiterbildung der Ausbilder konzipierten Referentenleitfäden des AFZ werden zwar bei außerbetrieblichen Veranstaltungen von den Referenten überwiegend bei Ausbilderlehrgängen eingesetzt, aber auch hier nicht ausschließlich. Daneben werden zahlreiche andere Seminare und Veranstaltungen genannt. Wie breit die Verwendung der Referentenleitfäden sein kann, zeigt die folgende Übersicht.

Übersicht 6: Einsatz von AFZ-Referentenleitfäden in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung

Seminare (allgemein/fachlich)	35%
Auszubildenden-Schulungen	24%
Ausbilderseminare	17%
Schulung von Mitarbeitern	6%
Unterweisung	6%
Einführung neuer Auszubildender	6%
Vorbereitungen auf noch unbekannte Teilnehmer	6%
Insgesamt	100%

Der Einsatz von AFZ-Referentenleitfäden erfolgt damit vielfältig und ist nicht auf Seminare zur Aus- und Weiterbildung der Ausbilder beschränkt.

Die Leitfäden werden praktisch bei allen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der Referenten verwendet. Die Ausbilderveranstaltungen nehmen dabei nicht einmal eine herausragende Stellung ein. Das Konzept der didaktisch offenen Leitfäden fördert allerdings auch eine solche Anwendungsbreite, da dieses Konzept mit einer didaktisch-methodischen Weiterbildung der Referenten in enger Beziehung steht [3].

Themen für Referentenleitfäden

Die befragten Referenten wurden abschließend um eine Einschätzung ihres Interesses an Referentenleitfäden zu einer Liste von möglichen Themen sowie um eigene Themenvorschläge gebeten (vgl. Übersicht 7).

Übersicht 7: Interessante Themen für Referentenleitfäden (aus der Sicht von Referenten) in der Rangfolge 1 bis 17

1. Lernen interessant machen
2. Hilfen zur Erkennung und Bewältigung von Konflikten
3. Verhaltensprobleme von Auszubildenden in der Ausbildung
4. Neue Medien für die Ausbildung
5. Unterweisungsplanung und -durchführung
6. Bewerten und Beurteilen in der betrieblichen Ausbildungspraxis
7. Angst als Lernbarriere
8. Prinzipien der Teamarbeit – Möglichkeiten und Grenzen
9. Lern- und Entwicklungsprobleme bei Jugendlichen
10. Praktische Eingewöhnungshilfen für „neue“ Auszubildende im Betrieb
11. Ausbildungsqualität steigern durch Projektarbeit
12. Soziale Prozesse in der betrieblichen Berufsausbildung
13. Planung der betrieblichen Ausbildung
14. Verbesserung der Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen im Betrieb auf der Basis von Lernzielen (im entsprechenden Bereich)
15. Lernzielorientierte Ausbildung
16. Arbeitstagung – zur Erarbeitung von Unterweisungsplänen
17. Verantwortung und Leitungsaufgaben des Ausbilders

Die hohe Einschätzung der Themen sowie Erfahrungen aus Referententagungen lassen den Schluß zu, daß eine Chance besteht, über die Qualität von Leitfäden für Referenten einen Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Bildung zu leisten.

Zusammenfassung

Im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung der Berufsausbildung und der Weiterbildung des Ausbildungspersonals werden auch die Anforderungen an die Referenten in der Aus- und Weiterbildung der Ausbilder steigen. Diese Anforderungen betreffen sowohl den inhaltlich-thematischen als auch den methodischen Bereich der Lehrgangsgestaltung. Der größte Teil der Referenten übt die Referententätigkeit nebenberuflich aus und verfügt im Durchschnitt nur über geringe Vorbereitungszeiten. Neben den Weiterbildungsbemühungen der Referenten können Materialien für die Referenten eine wirkungsvolle Hilfe bei der Aus- und Weiterbildung der Ausbilder sein, wenn sie didaktisch-methodisch besonders aufbereitet sind. Referenten erwarten von solchen Leitfäden vor allem eine inhaltliche Orientierungshilfe mit zahlreichen methodischen Hinweisen im Sinne eines Angebots mit Empfehlungscharakter.

Die Frage, ob Referentenleitfäden möglichst vollständig und detailliert (ohne Verzweigungen) und damit geschlossen oder eher offen gestaltet werden sollen, ist aufgrund der Befragungsergebnisse differenzierter zu beantworten. Referenten wünschen methodisch eher offene Leitfäden und inhaltlich eher klar abgegrenzte und geschlossene Leitfäden, möglichst mit Angaben über die Einsatzmöglichkeiten, über die Erfahrungen bei der Erprobung und mit Angaben über eine entsprechende Referats- bzw. Lehrgangsdauer. Bei den thematischen Wünschen für Referentenleitfäden zur pädagogischen Weiterbildung von Ausbildern werden methodisch-mediale wie auch sozialpsychologische Themen favorisiert.

Geht man von den Vorstellungen der Referenten aus, so ist eine Vielzahl von themenspezifischen Leitfäden zu entwickeln. Die gewünschte methodische und lernorganisatorische Aufbereitung solcher Leitfäden wird allerdings nur gelingen, wenn sie im ständigen Erfahrungsaustausch mit Ausbildern und Referenten entwickelt werden. Anstöße zur Entwicklung dieser Materialien können neben Arbeits- und Gesprächskreisen auf betrieblicher oder regionaler Ebene insbesondere vom Ausbilderförderungs-zentrum (AFZ) ausgehen, das die Entwicklung von Materialien für Referenten und Träger von Maßnahmen zur Förderung der Ausbilder mit zu seinen Hauptaufgaben hat.

Leitfäden, die den genannten Anforderungen entsprechen, könnten in Verbindung mit einem intensivierten Erfahrungsaustausch, z.B. in Form von Referententagungen, einen nicht unerheblichen Multiplikationseffekt zur Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung der Ausbilder ausüben.

Anmerkungen

[1] Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung der Modellelehrgänge „Ausbilderförderungs-zentrum (AFZ)“ wurde im Mai/Juni 1980 eine schriftliche Befragung von 111 Referenten, die Leitfäden vom AFZ bezogen hatten, durchgeführt. 45 auswertbare Fragebogen wurden zurückgesandt, das entspricht einem Rücklauf von 41%. Es kann keine Angabe gemacht werden, inwieweit es sich hier um eine repräsentative Stichprobe handelt, da die Gesamtgruppe der Referenten vermutlich sehr heterogen und schwer abgrenzbar ist. Bei den vom AFZ ausgearbeiteten Referentenleitfäden handelte es sich um Planungsunterlagen und methodische Hilfen zur Lehrgangsgestaltung mit folgenden Themen: Einstiegsphase, Methoden, Organisation, Verbesserung der Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen im Betrieb auf der Basis von Lernzielen.

[2] 85% der Befragten haben in den vergangenen 2 Jahren mindestens einmal einen Lehrgang besucht, über 20% haben an mehr als 5 Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen. Vgl. hierzu auch die Ergebnisse der empirischen Studie Kutt, K. und Tilch, H.: Weiterbildung der Ausbilder. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1978, S. 25 ff.

[3] Die Verbindung von Moderatorentaining und Anwendung von Referentenleitfäden in Form eines Lehrgangs für Referenten wurde in den Modellelehrgängen AFZ angeboten und von den Teilnehmern sehr positiv beurteilt.