

- [12] Vgl.: IG Metall – Vorstand (Hrsg.): Stellungnahmen zu Grundsatzfragen der Berufsbildung. In: Schriftenreihe der IG Metall, S. 35 ff. Hier wird insbesondere die gesteigerte Leistungskonkurrenz und eine dadurch bedingte Entsolidarisierung hervorgehoben.
- [13] Vgl.: Friede, C.: a.a.O., S. 123.
- [14] Vgl.: Bundesminister für Raumordnung, Bauwesen und Städtebau (Hrsg.): Fachkräftemangel in der Bauwirtschaft; Teil IV: Erkennbare Gründe für den Fachkräftemangel der Bauwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland; Bonn 1981.
- [15] Zur Ermittlung des Anteils der Auszubildenden, die insgesamt von der Grund- zur Aufbaustufe übergehen (generelle Übergangsquote Q_g) wird die Zahl der Ausbildungsverhältnisse, die in einem Kalenderjahr am Ende der Grundstufe (2. Ausbildungsjahr; Bekleidung auch 1. Jahr) ausgewiesen wurden in Beziehung gesetzt zur Zahl der Verhältnisse, die im darauffolgenden Kalenderjahr am Anfang der Aufbaustufe (3. Ausbildungsjahr; Bekleidung auch 2. Jahr) von der Statistik registriert wurden. – Bei einer generellen Übergangsquote von 50 Prozent muß die Zahl der im dritten Ausbildungsjahr (Bekleidung auch 2. Jahr) erfaßten Ausbildungsverhältnisse (N_h) halb so groß sein wie die Zahl derer, die ein Kalenderjahr früher im zweiten Ausbildungsjahr (Bekleidung auch 1. Jahr) ermittelt wurden (N_v): $Q_g = N_h/N_v$.
- [16] Zur Ermittlung des Anteils jener Auszubildenden, die anfänglich nur einen Teilvertrag für die Grundstufe hatten, dann jedoch mit einem Folgevertrag in die Aufbaustufe übergehen (Q_s), wird unterstellt, daß alle Auszubildenden, die im zweiten Ausbildungsjahr (Bekleidung auch 1. Jahr) einen Gesamtvertrag hatten, auch tatsächlich in die Aufbaustufe übergehen. Von dieser Voraussetzung ausgehend braucht von der Zahl der Ausbildungsverhältnisse vor (N_v) und nach dem Übergang (N_h) nur die Zahl der Auszubildenden mit Gesamtverträgen (n_v) im zweiten Ausbildungsjahr (Bekleidung auch 1. Jahr) subtrahiert werden. Dann kann die Berechnung wie in Anmerkung [15] ausgeführt, fortgesetzt werden:
 $Q_s = (N_h - n_v)/(N_v - n_v)$ Genauere Ausführungen zum Berechnungsverfahren vgl. Anmerkung [3].
- [17] Da bestandene Abschlußprüfungen von der amtlichen Berufsbildungsstatistik nach dem Geschlecht aufgliedert werden, und grundsätzlich in den Stufenausbildungsprüfungen so viele Abschlußprüfungen von einem Auszubildenden zu bestehen sind, wie er Stufen durchläuft, braucht zur Ermittlung der generellen Übergangsquote nur die Zahl der bestandenen Abschlußprüfungen der Aufbaustufe durch die Zahl der bestandenen Abschlußprüfungen der Grundstufe aus dem vorangegangenen Kalenderjahr dividiert zu werden. Dieses Verfahren zur Ermittlung genereller Übergangsquoten hat den Nachteil, daß es wegen der externen Prüfungsteilnehmer, die von der amtlichen Prüfungsstatistik mit erfaßt werden, zu nicht klar kalkulierbaren Verzerrungen kommen kann.
- [18] Die Prüfungsergebnisse der weiblichen Auszubildenden bei der Abschlußprüfung der Aufbaustufe liegt 1980 mit Ausnahme der Gruppe der Textilhersteller/-veredler, um ein bis fünf Prozentpunkte über dem Ergebnis der männlichen Auszubildenden.
- [19] Vgl.: Lutz, B.: Einige gesellschaftliche Funktionen berufspraktischer Ausbildung. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 66, 1982, S. 1, 20 ff.
- [20] Vgl.: Mignon, U.: a.a.O., S. 109.
- [21] Im Einzelhandel hatten 30 Prozent der Auszubildenden weiterführende Schulabschlüsse (mittlere Reife und höher), bei den Elektrikern waren es 55 Prozent, Bauberufe 19 Prozent, Textilhersteller/-veredler 18 Prozent, Bekleidung 23 Prozent. Vergleicht man die Rangfolge der Berufe nach ihrer schulischen Bildung und nach den Übergangsquoten, so ergibt sich (von den Bauberufen abgesehen) eine beinahe identische Abfolge.

Bernd Wonneberger

Planung als ein Instrument der betrieblichen Ausbildung*)

Zusammenfassung

Eine Planung der betrieblichen Ausbildung zielt darauf ab, alle wesentlichen Ausbildungsmaßnahmen möglichst vor Beginn der Ausbildung festzulegen und zu koordinieren, damit die Ausbildung systematisch durchgeführt und das Ausbildungsziel erreicht wird. Es soll damit u. a. sichergestellt werden, daß alle Kenntnisse und Fertigkeiten des jeweiligen Ausbildungsberufsbildes in der vorgesehenen Ausbildungszeit vermittelt werden. Der für die Ausbildung Verantwortliche wird dadurch veranlaßt, sich rechtzeitig zu überlegen, wie er die Ausbildung durchführen will. Er hat bei der Planung u. a. die rechtlichen Rahmenbedingungen, die betrieblichen Gegebenheiten und die Lernvoraussetzungen der Auszubildenden zu berücksichtigen. Betriebe mit einem großen Ausbildungswesen planen aus arbeitsökonomischen Gründen sehr detailliert.

In diesem Beitrag werden allgemeine Planungsgesichtspunkte der betrieblichen Erstausbildung angesprochen: Es wird auf Einflußfaktoren, die bei der Planung unbedingt berücksichtigt werden sollten, auf den Planungsspielraum und auf die verschiedenen Arten von Ausbildungsplänen eingegangen. Im Schrifttum und in den Betrieben findet man vielfältige Planungshilfen, von denen einige typische an Beispielen dargestellt werden. Es wird versucht, für das Ausbildungspersonal einige Planungsgrundsätze für das Aufstellen von Ausbildungsplänen zu formulieren. Da Planung nur eine begrenzte Leistungsfähigkeit hat, werden auch Grenzen der Planung aufgezeigt.

*) Dem Artikel liegen Arbeiten eines Forschungsprojekts über betriebliche Ausbildungsplanung, Auswertungen von Planungsliteratur und Gespräche mit Verantwortlichen für die Ausbildung in Berliner Industriebetrieben zugrunde.

Einflußfaktoren auf die Planung und Planungsspielraum

Bei der Planung der betrieblichen Ausbildung wird die Ausbildungsordnung einschließlich Ausbildungsrahmenplan zugrundegelegt. Außer rechtlichen Rahmenbedingungen, aus denen sich Einflußfaktoren auf die Planung ergeben, sind weiterhin die betrieblichen Gegebenheiten und die individuellen Lernvoraussetzungen der Auszubildenden, auf die nachfolgend eingegangen wird, zu berücksichtigen.

In der Empfehlung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung heißt es: „Der Auszubildende hat unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplans gemäß § 25 BBiG bzw. § 25 HwO einen den betrieblichen und individuellen Gegebenheiten angepaßten Ausbildungsplan zu erstellen...“ [1]. Bei der Aufstellung des Ausbildungsplans sind z. B. folgende betriebliche Gegebenheiten zu berücksichtigen: Umfang und organisatorische Gliederung der ausbildungsrelevanten Abteilungen, periodisch wiederkehrende Überlastungen einzelner Abteilungen, in denen ausgebildet wird, Ausbildungskapazitäten der Abteilungen, Veränderung im ausbildungsrelevanten Betriebsaufbau oder -ablauf während der Ausbildungszeit (Umorganisation, technische Veränderungen). Durch das Ausrichten auf die betriebspezifischen Verhältnisse kann sich im Ausbildungsplan eine andere Gruppierung der zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten als in dem Ausbildungsrahmenplan ergeben. In diesem Zusammenhang ist auf die sogenannte Flexibilitätsklausel in den Ausbildungsordnungen hinzuweisen: „Eine vom Ausbildungsrahmenplan abweichende sachliche oder zeitliche Gliederung des Ausbildungsinhaltes ist insbesondere zulässig, soweit eine berufsfeldbezogene Grundbildung vorausgegangen ist oder betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern“ [2].

Bei der Erstellung des Ausbildungsplans sind außerdem die **individuellen Gegebenheiten (Lernvoraussetzungen)** der Auszubildenden zu berücksichtigen, z. B. die individuellen Eingangsvoraussetzungen (u. a. Schulabschluß, Alter, besondere berufliche Qualifikationen), besondere Leistungen, Begabungen und Neigungen, besondere Schwächen.

Die Betriebe haben bei der Aufstellung der betrieblichen Ausbildungspläne einen Planungsspielraum [3], [4]. Er bezieht sich u. a. auf:

- die Vermittlungsreihenfolge der Ausbildungsabschnitte;
- die Vermittlungsdauer der Ausbildungsabschnitte bzw. zeitliche Verweildauer in den einzelnen Ausbildungsabteilungen (Zeitangaben des Ausbildungsrahmenplans sind Richtgrößen);
- die Gruppierung der Kenntnisse und Fertigkeiten zu Ausbildungsabschnitten gegenüber der Gliederung im Ausbildungsrahmenplan;
- die Tiefe und Breite der Ausbildungsinhalte und Lernziele (die Verordnung setzt nur Mindestanforderungen);
- die Dauer des einzelnen Ausbildungsverhältnisses (Verkürzung, Verlängerung).

Die Grenzen des Spielraums sind vor allem dadurch bestimmt, daß Teilziele und das Gesamtziel der Ausbildung nicht beeinträchtigt werden dürfen, die Gliederung nach sachlogischen und pädagogischen Gesichtspunkten und nach der Reihenfolge der Prüfungen erfolgt, die Zuordnung zu den einzelnen Ausbildungsjahren eingehalten werden soll und die betriebliche Ausbildung mit dem schulischen Lehrplan abgestimmt ist [5].

Auf weitere Planungsaufgaben, wie z. B. Auswahl der Ausbildungsplätze, Abstimmung mit den Lehrplänen der Berufsschule, Maßnahmen für eine evtl. Ausbildung im Verbund oder eine überbetriebliche Ausbildung soll nur hingewiesen werden.

Ausbildungspläne

Für jeden Auszubildenden ist ein Ausbildungsplan zu erstellen, der als Anlage dem Ausbildungsvertrag beizufügen ist. Bei „überschaubaren“ Betriebsgrößen und wenigen Auszubildenden wirft die Erstellung des Ausbildungsplans unter planungs-„technischen“, quantitativen Gesichtspunkten keine großen Probleme auf. Betriebe mit einem großen Ausbildungswesen (u. a. viele Auszubildende, mehrere Ausbildungsberufe, Ausbildungsabteilungen, Ausbilder) – auf die nachfolgend vor allem abgestellt wird – erstellen Ausbildungspläne infolge der Vielzahl der zu berücksichtigenden Planungsdaten häufig in Teilschritten. Es gibt bei vielen dieser Betriebe somit nicht allein einen Ausbildungsplan für jeden Auszubildenden, sondern es werden mehrere Pläne erstellt, die verschiedene Zwecke erfüllen und mit denen die Ausbildung gesteuert wird. Folgende Pläne, die nachfolgend beschrieben werden, findet man [6]:

- Allgemeiner betrieblicher Ausbildungsplan,
- Belegplan der Lernorte (Ausbildungsplatzbelegungsplan),
- individueller Ausbildungsplan,
- Versetzungspläne,
- Teil-Ausbildungspläne verschiedenster Art.

Den Planungszusammenhang verdeutlicht die grafische Darstellung auf Seite 23.

Allgemeiner betrieblicher Ausbildungsplan

In vielen Betrieben wird für jeden Ausbildungsberuf gesondert ein allgemeiner betrieblicher (auf die betriebsspezifischen Gegebenheiten ausgerichteter) Ausbildungsplan erstellt i. d. R. zu dem Zeitpunkt, in dem zum erstenmal in einem bestimmten Ausbildungsberuf ausgebildet wird, ebenso bei einer Änderung der Ausbildungsordnung oder bei einer Erweiterung des Betriebes. Darin sind die Kenntnisse und Fertigkeiten des Ausbildungsrahmenplans den betrieblichen Ausbildungsabteilungen, in denen sie am besten vermittelt werden können, zugeordnet. Für Sachgebiete, die z. B. aufgrund von Spezialisierungen nicht im eigenen Betrieb vermittelt werden können, sind Regelungen für eine

anderweitige Vermittlung – Ausbildung im Verbund oder in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte – vorgesehen. Es wird zugleich festgelegt, ob das Lernziel z. B. durch eine Ausbildung am Arbeitsplatz, in der Ausbildungswerkstatt oder durch betrieblichen Unterricht erreicht werden soll. Weiterhin entscheidet der Auszubildende häufig schon in diesem Plan über die Dauer der einzelnen Ausbildungsabschnitte. Der betriebliche Ausbildungsplan wird von Zeit zu Zeit aktualisiert und – wenn nötig – an ausbildungsrelevante betriebliche Veränderungen angepaßt. Er ist die Grundlage (Ausgangsplan) für die weitere Planung.

Belegplan der Lernorte (Ausbildungsplatzbelegungsplan)

Um über die möglichen Belegungszeiten von Ausbildungsplätzen disponieren zu können, wird erfaßt, zu welchen Zeiten sie z. B. nicht zur Verfügung stehen (z. B. bei saisonalen Überlastungen, Wartungsarbeiten) und die Anzahl der Auszubildenden, die – pädagogisch sinnvoll – höchstens gleichzeitig in den einzelnen Abteilungen ausgebildet werden können.

Individueller Ausbildungsplan

In der Praxis wird der individuelle Ausbildungsplan aus dem allgemeinen betrieblichen Ausbildungsplan unter Berücksichtigung der Daten des Belegplans und unter Ausrichtung auf die individuellen Belange des einzelnen Auszubildenden (vgl. S. 21) erstellt. Sofern in dem Beruf bereits ausgebildet wird, werden auch die Ausbildungspläne der vorangegangenen Ausbildungsjahrgänge herangezogen.

In diesem Plan sind für den einzelnen Auszubildenden in der Regel folgende Angaben enthalten: Ausbildungsziele, Ausbildungsinhalte, Lernorte, Reihenfolge der Ausbildungsabschnitte und ihre Vermittlungsdauer, verantwortliche Ausbilder. An ergänzenden Informationen findet man u. a.: Einführungswochen, Probezeit, Zwischenprüfung, Urlaub, Vorbereitungszeit für die Abschlußprüfung.

Die individuellen Ausbildungspläne sind in den Unternehmen unterschiedlich detailliert ausgestaltet. Das hängt u. a. davon ab, für wie leistungsfähig ein solches Informations- und Steuerungsinstrument eingeschätzt wird, aber auch davon, ob im Rahmen einer Feinplanung noch weitere Pläne (Teilpläne) erstellt werden oder ob Teile dieser Information in den individuellen Ausbildungsplan integriert werden. Häufig wird der individuelle Ausbildungsplan mit einem Versetzungsplan kombiniert.

Der nach § 4 BBiG geforderte Ausbildungsplan – als Anlage zum Ausbildungsvertrag für die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse konstitutiv – ist nicht immer identisch mit dem individuellen Ausbildungsplan. Für diesen Zweck genügt eine zusammengefaßte, für alle Auszubildenden eines Ausbildungsberufes gleiche Übersicht über die sachliche und zeitliche Gliederung. Es gibt auch Ausbildungsbetriebe, die die individuellen Ausbildungspläne in ihrer detaillierten Ausgestaltung jeweils nur für ein Jahr im Vorhinein erstellen, da sich für den gesamten Planungszeitraum noch zu viele Daten ändern.

Versetzungspläne

In einem individuellen Versetzungsplan wird die Reihenfolge, in der ein Auszubildender die Ausbildungsabteilungen durchläuft und seine Verweildauer unter Angabe der genauen Termine festgelegt. In einem Gesamtversetzungsplan werden die individuellen Versetzungspläne zusammengefaßt. Versetzungspläne werden für Zwecke der Terminplanung (Steuerung und mitunter Kontrolle des Durchlaufs der Auszubildenden durch die Abteilungen) vielfach ergänzend zu dem individuellen Ausbildungsplan erstellt; man findet sie aber auch anstelle des individuellen Ausbildungsplans, wenn dessen Informationen hier aufgenommen werden.

Nicht in allen Betrieben mit einem großen Ausbildungswesen findet man die ausführlich beschriebenen Pläne in dieser ausgebauten Form; auch die Schwerpunkte in bezug auf einzelne Pläne werden in den Betrieben verschieden gesetzt: So stellt

z. B. der allgemeine betriebliche Ausbildungsplan in manchen Betrieben nur eine grobe Ablaufskizze dar und detailliertere Informationen sind in dem individuellen Ausbildungsplan enthalten. Häufig findet man auch – worauf hingewiesen wurde –, daß individueller Ausbildungsplan und Versetzungsplan kombiniert werden. Anstelle eines gesonderten Belegplans der Lernorte werden dessen Daten z. B. in den allgemeinen betrieblichen Ausbildungsplan aufgenommen.

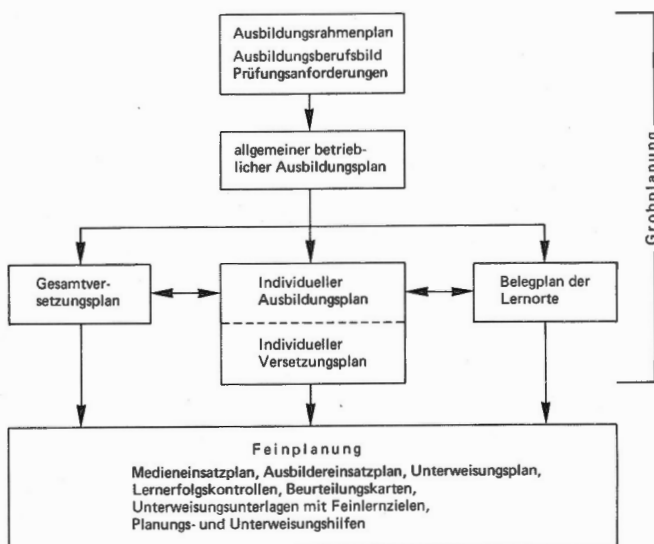
Feinplanung

Die bisher dargestellten Pläne werden als Grobplanung oder Globalplanung bezeichnet; sie strukturieren den Ausbildungsablauf in groben Zügen. Für eine Umsetzung in Ausbildungseinheiten reicht der Detaillierungsgrad der Pläne nicht aus. An ergänzenden Planungsunterlagen, die der Feinplanung oder Detailplanung zugeordnet werden, findet man:

- Unterabschnitte, zum Teil mit Feinlernzielen,
- Einsatzpläne für Ausbilder,
- Unterweisungspläne für Ausbildungseinheiten mit Unterweisungskonzeption, methodischen Vorschlägen und Medien,
- Planung systematischer Verlaufskontrollen.

Detaillierte Ausbildungsplanungsunterlagen (Teil-Ausbildungspläne) werden vielfach den jeweiligen betrieblichen Lernorten, an denen sie eingesetzt werden, zugeordnet.

Ausbildungspläne und Planungszusammenhang *)



*) Vgl. ähnliche Darstellungen u. a. bei Golas, H.: Beruf- und Arbeitspädagogik für Ausbilder, Band 1, Grundfragen der Berufsbildung. Essen 1979, S. 194 u. Bähr, W.: Planung und Durchführung der Ausbildung, 2. Aufl., Stuttgart 1980, S. 24.

Planungshilfen

Von den Planungshilfen – Hilfen für das Aufstellen von Ausbildungsplänen, ihre Feinplanung und für die Umsetzung – die man in Betrieben und in der Literatur findet, sollen einige typische anhand konkreter Beispiele beschrieben werden.

Feinlernziele und Lernzielstufen:

In den „Grundlagen und Leitlinien für Betrieb und Schule“ für die Ausbildung zum Versicherungskaufmann [7] werden für den Lernort Betrieb aus dem Ausbildungsrahmenplan, der die Groblernziele enthält, sehr ausführlich Teillernziele und Lernzielstufen formuliert („abgeleitet“). Dem Ausbilder (und auch dem Auszubildenden und Prüfer) wird damit eine Hilfe gegeben, die wesentlichen Ausbildungsziele und Ausbildungseinheiten zu erkennen, und es wird ihm das zu erreichende Endverhalten benannt. Mit Hilfe der Taxonomie sollen zugleich Anhaltspunkte für den Intensitätsgrad der Vermittlung gegeben werden.

Musterausbildungspläne:

Musterausbildungspläne werden von Verbänden, Berufsbildungswerken und freien Trägern erstellt. Zwar können sie nur auf branchenübliche Ausbildungsgegebenheiten (einen „branchentypischen“ Ausbildungsbetrieb) abstellen, dennoch wird aber eine – manchmal sehr weitgehende – Aufbereitung des Ausbildungsrahmenplans zu einem Musterausbildungsplan vorgenommen. Als Beispiel wird der Ausbildungs- und Stoffverteilungsplan für Auszubildende im Ausbildungsberuf Bankkaufmann vorgestellt [8]:

Außer der Beschreibung der Lernziele und der Angabe des Ausbildungshalbjahres ihrer Vermittlung werden in dem Ausbildungs- und Stoffverteilungsplan vor allem umfangreiche Vorschläge für die Erreichung jedes Lernziels und für die Art der Vermittlung der weit ausdifferenzierten Lerninhalte gemacht. Die Vorschläge beziehen sich auf

- den geeigneten Lernort,
- methodische Hinweise (Vermittlungsformen),
- Medien und Literaturhinweise.

In diesem Musterausbildungsplan wird zwischen den „Lernorten“ Arbeitsplatz einerseits und Unterweisung, Lehrgespräch, Gruppenarbeit andererseits unterschieden. Darüber hinaus können ergänzende Ausbildungsmaßnahmen, z. B. Lehrgänge berücksichtigt werden. Die methodischen Vorschläge beziehen sich auf eine für den jeweiligen Lernschritt geeignete Vermittlungsform, z. B. Vortrag, Fallstudien, Erarbeitung von Arbeitsblättern. Parallel dazu werden schließlich Vorschläge über Medien (Folien, Film, programmierte Unterweisung u. a.) und Literaturhinweise genannt. Es ist auch ausreichend Platz für eigene Vorschläge, Ergänzungen und Anmerkungen des Ausbilders vorgesehen. Umfang und Tiefe des Musterausbildungs- und Stoffverteilungsplans ist groß. Die Vorgaben des Ausbildungsrahmenplans sind in diesem Beispiel stark untergliedert.

Der Ausbilder muß in diesen Musterausbildungsplan die individuellen Lernvoraussetzungen des Auszubildenden und die betriebspezifischen Besonderheiten seines Ausbildungsbetriebes einarbeiten, damit er den Anforderungen an einen Ausbildungsplan gerecht wird.

Ausbildungspläne in Checklistenform:

Hilfsmittel dieser Art, die ursprünglich für die Ausbildungsberufe Verkäufer, Einzelhandelskaufmann und Bürokaufmann entwickelt wurden [9] und u. a. auch für die Ausbildungsberufe Industriekaufmann und Kaufmann im Groß- und Außenhandel vorliegen [10], bestehen aus zwei Teilen; einer sogenannten Checkliste und einem Fragenkompendium.

Der Ausbildungsplan in Checklistenform enthält – nach betrieblichen Funktionsbereichen gegliedert – eine vollständige Aufzählung der Ausbildungsinhalte des Ausbildungsrahmenplans, denen zwei Checklistenspalten zugeordnet sind: In einer vorangestellten Spalte sollen bei der Aufstellung des Plans die Kenntnisse und Fertigkeiten kenntlich gemacht werden, die nicht im Betrieb vermittelt werden können und für die ergänzende Ausbildungsmaßnahmen vorzusehen sind. Eine nachgeordnete Checklistenspalte sieht eine Vollzugskontrolle vor. Damit soll eine vollständige Vermittlung aller Ausbildungsinhalte sichergestellt werden.

In der Checkliste wird außerdem festgelegt, wann und wie lange der Auszubildende in den Funktionsbereichen oder Abteilungen ausgebildet wird. Dieses Planungsinstrument ermöglicht eine – soweit nach sachlogischen und pädagogischen Gesichtspunkten vertretbar – flexible Zeitplanung, die mit den betrieblichen Arbeitsabläufen in Übereinstimmung gebracht werden kann.

Dem Ausbildungsplan ist ein umfangreiches Fragenkompendium mit Antworten – und einer übereinstimmenden Nomenklatur – beigefügt. Durch Anzahl, Breite und Tiefe der Fragen und auch der Antworten versuchen die Verfasser dem unterschiedlichen Gewicht der Ausbildungsinhalte Rechnung zu tragen.

Weitere Planungshilfen:

Herkömmliche Organisationsmittel wie Ablaufdiagramme (Flußdiagramme) werden für Reihenfolgeprobleme bei der Ausbildungsplanung benutzt, insbesondere wenn viele Ausbildungsabteilungen im Betrieb zu durchlaufen sind oder wenn Abschnitte von überbetrieblicher Ausbildung oder Ausbildung im Verbund mit anderen Betrieben hinzukommen. Planungshilfen wie Magnettafeln, Kartentafeln und tabellarische Vordrucke gehören zu den Standardhilfsmitteln. Nur in Ausnahmefällen finden Verfahren von Operations Research für komplexe Reihenfolge- und Gruppierungsprobleme bei einschränkenden Nebenbedingungen (z. B. Kapazitätsbegrenzungen in einzelnen Abteilungen) Anwendung. Für Terminplanungen und Terminänderungen werden auch Netzpläne eingesetzt, vor allem, wenn Engpässe zu berücksichtigen sind oder bei Verkürzungen der Ausbildungszeit mit der dann notwendigen Neuverteilung der Ausbildungsabschnitte auf die restliche Ausbildungszeit.

Planungsgrundsätze

Aus der Planungstheorie und der Planungspraxis lassen sich zumindest vier Planungsgrundsätze benennen, die auf die Planung der Ausbildung bezogen werden können. Beim Aufstellen von Ausbildungsplänen sollte:

- adressatengerecht geplant werden

Pläne sollen auch die Bedürfnisse, Wünsche und Vorschläge der mit ihnen Arbeitenden berücksichtigen. Es ist deshalb zweckmäßig, z. B. nach dem Vorgeben eines Rahmenkonzepts durch den Ausbildungsleiter, die Adressaten (u. a. Ausbilder, Abteilungsleiter, Betriebs- und Personalrat, Auszubildende) an dem Erstellen der Pläne zu beteiligen.

- anpassungsfähig (flexibel) geplant werden

Verändern sich Planungsbedingungen oder erfolgt ein signifikantes Planabweichen, muß eine schnelle und reibungslose Anpassung der Pläne an die veränderten Bedingungen möglich sein, so daß auch Teilziele der Ausbildung nicht gefährdet sind. Dem kann dadurch Rechnung getragen werden, daß bereits bei der Planaufstellung (z. B. beim Erstellen des allgemeinen betrieblichen Ausbildungsplans) Alternativen kenntlich gemacht werden (z. B. mögliche Substitution von Lernorten, mögliche Variationen in der Vermittlungsreihenfolge, Vertretung von Ausbildern) und daß zeitliche Puffer eingeplant werden [11].

- transparent geplant werden

Pläne sollten nicht mit Informationen überladen werden, andererseits aber alle für die Planungszwecke notwendigen Informationen enthalten. Als eine Konsequenz ergab sich daraus für Betriebe mit einem großen Ausbildungswesen und großer Datenmenge, daß mehrere Pläne entwickelt werden, die jeweils auf einen bestimmten Zweck abstellen. Transparenz der Planung bedeutet aber auch, daß bei Planabweichungen und dem Auftreten von „Störgrößen“ (z. B. Krankheit von Ausbildern, Ausfall von Ausbildungsplätzen, ausbildungsrelevante Änderungen in der Ablauforganisation) die Folgewirkungen für den, der die Planung realisieren soll, über den gesamten Planungshorizont und in allen Bereichen erkennbar sein müssen.

Der **Planungsaufwand** sollte angemessen sein

Die Planung der Ausbildung unterliegt – wie jede andere betriebliche Planung – auch wirtschaftlichen Überlegungen, d. h. der Planungsaufwand sollte in einem angemessenen Verhältnis zu dem Nutzen stehen. Es wird z. B. nicht das Formalziel maximale Information des Ausbilders, sondern für den Zweck hinreichende Information angestrebt.

Grenzen der Planung von Ausbildung

Versucht man die Grenzen der Planbarkeit von beruflicher Erstausbildung zu bestimmen, so sind u. a. folgende Faktoren zu berücksichtigen:

- die Komplexität der zu berücksichtigenden Variablen (Anzahl, Art und Struktur);

- der Planungshorizont; mit zunehmendem Planungshorizont sinkt tendenziell die Ereignisseintrittswahrscheinlichkeit. Eine Ausbildungsdauer bis zu 3½ Jahren reicht teilweise in den Bereich der mittelfristigen Unternehmensplanung;
- Informationsstand des Planungspersonals und Qualität der Informationen.

Die Leistungsfähigkeit der Planung der Ausbildung hängt aber auch von dem Willen der Betroffenen ab, mit diesem Instrument zu arbeiten. Auch ein noch so gutes Planungskonzept, eine durchgängige Feinplanung mit einer bewährten lerntheoretischen Konzeption findet seine Grenze in der Anwendungsbereitschaft der Ausbilder. Diese hängt u. a. von den Vorerfahrungen und auch von dem Stellenwert ab, der der Planung generell im Unternehmen zukommt.

Abschließend läßt sich feststellen, daß die berufliche Erstausbildung einer Planung relativ gut zugänglich ist im Vergleich zu anderen betrieblichen Planungen, wie z. B. einer Absatzplanung oder einer Finanzplanung, die viele Schätzgrößen und Unbekannte beinhalten. Die meisten Planungsdaten sind bekannt und sie verändern sich überwiegend auch nur langfristig, wie z. B. die Ausbildungsordnung, die Lernorte-Struktur, Ausbilder, ebenso Rahmendaten, wie z. B. Berufsbildungsgesetz, Empfehlung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung. Es kommt hinzu, daß die Ausbildungspläne nach Abschluß eines Ausbildungsjahrganges in der Regel überarbeitet werden (Beseitigen von Schwachstellen, Engpässen), so daß die Qualität der Pläne zunimmt.

Als Konsequenz ergibt sich, daß das Ausbildungspersonal auch über Planungskompetenz verfügen sollte, da es an der Aufstellung der Pläne mitwirkt, sie vor allem aber umzusetzen hat.

Anmerkungen

- [1] Vgl.: Empfehlung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung. Beschluß des Bundesausschusses für Berufsbildung am 28./29. März 1972. In: Bundesarbeitsblatt, Heft 5/1972, S. 343–344.
- [2] Vgl. z. B. § 4 Satz 2 der Verordnung über die Berufsausbildung zum Bankkaufmann vom 08.02.1979. In: Bundesgesetzblatt, Jahrgang 1979, Teil I, S. 154 ff.
- [3] Vgl. hierzu insbesondere Hopf, B.: Lernortproblematik bei der Ausbildung zum Industriekaufmann. In: Münch, J. u. a.: Interdependenz von Lernortkombinationen und Output-Qualitäten betrieblicher Berufsausbildung in ausgewählten Berufen. Berlin 1981, S. 677–725.
- [4] Hinsichtlich des Planungsspielraums, vgl. insbesondere auch die o. g. Flexibilitätsklausel.
- [5] Vgl. Hopf, B.: a. a. O., S. 716.
- [6] Die Bezeichnung der Pläne, der Umfang der enthaltenden Informationen, der Detaillierungsgrad und der Aufbau sind in den Betrieben nicht einheitlich.
- [7] Vgl.: Berufsbildungswerk der Versicherungswirtschaft (Hrsg.): Die Ausbildung zum Versicherungskaufmann, 2. Auflage, Karlsruhe 1980.
- [8] Vgl.: Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. (Hrsg.): Ausbildungs- und Stoffverteilungsplan für Auszubildende im Ausbildungsberuf Bankkaufmann bei Volksbanken und Raiffeisenbanken. Wiesbaden 1979 (erarbeitet von einem Arbeitskreis unter Leitung der Württembergischen Genossenschafts-Akademie Hohenheim).
- [9] Vgl.: Lewinski, M. von: Kontrolle durch Checklisten – Neues Modell für die Ausbildungsplanung. In: Position, Magazin für Berufsausbildung, Heft 2, 1973, S. 20–23.
- [10] Vgl.: Jung, P.; Winter, F.-J.: Die Ausbildung im Großhandel nach der neuen Check-Liste der Industrie- und Handelskammern, 3. Auflage, Wiesbaden 1979. Rauschhofer, G.: Die Ausbildung in der Industrie nach der Check-Liste der Industrie- und Handelskammern, Wiesbaden 1976.
- [11] So fordert z. B. Diel, daß der Ausbildungsleiter generell bei der Ausbildungsplanung die letzten 6 Monate der jeweiligen Ausbildung von neuen Aufgaben freihalten sollte. Vgl. Diel, W.: Die Grobplanung der betrieblichen Berufsausbildung. In: Rischar, K.: Die Ausbildungsplanung im kaufmännischen Bereich. Berlin 1981, S. 56.

Literaturhinweise und weiterführende Schriften zu dem Thema

ADAM, Dietrich: Kurzlehrbuch Planung. Mit Aufgaben und Lösungen Berlin 1980

BÄHR, Wilhelm: Planung und Durchführung der Ausbildung, 2. Auflage, Stuttgart 1980

CZYCHOLL, Reinhardt u. a.: Qualifizierung der Ausbilder. Handbuch für Teilnehmer, Dozenten und Veranstalter arbeits- und berufspädagogischer Ausbildungsseminare. Hrsg. vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Teil II, München 1974

BENNER, Hermann; LEHMBERG, Hans; SCHUBERT, Karl-Heinz; TILLACK, Manfred: Hilfen zur Umsetzung von Ausbildungsordnungen in die betriebliche Praxis. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 22, Berlin 1979

BERUFSBILDUNGSWERK DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT (Hrsg.): Die Ausbildung zum Versicherungskaufmann, 2. Auflage, Karlsruhe 1980

BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN VOLKSBANKEN UND RAIFFEISENBANKEN E. V. (Hrsg.): Ausbildungs- und Stoffverteilungsplan für die Auszubildenden im Ausbildungsberuf Bankkaufmann bei Volksbanken und Raiffeisenbanken, Wiesbaden 1979

Empfehlung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung. Beschluß des Bundesausschusses für Berufsbildung am 28./29. März 1972. In: Bundesarbeitsblatt, Heft 5/1972, S. 343–344

FIX, Wolfgang: Pädagogisches Grundwissen für Ausbilder im gewerblich-technischen Bereich. Berlin 1977

GOLAS, Heinz: Berufs- und Arbeitspädagogik für Ausbilder, Band 1, Grundfragen der Berufsausbildung, Planung und Durchführung der Ausbildung, Essen 1979

GROCHLA, Erwin (Hrsg.): Handwörterbuch der Organisation. Stuttgart 1969

HINTERMAIER, Rita; WAGNER, Franz S.: Grundbegriffe der Berufs- und Arbeitspädagogik. 5 Intensiv-Lernprogramme für die Ausbildungspraxis, Grafenau 1980

HOPF, Barbara: Lernortproblematik bei der Ausbildung zum Industriekaufmann. Expertise zum Sonderforschungsprojekt „Welche Zusammenhänge bestehen zwischen typischen ‚Input-Strukturen‘ und dem Ergebnis (Output-Qualität) der Berufsausbildung?“ In: Münch, Joachim u. a.: Interdependenz von Lernort-Kombinationen und Output-Qualitäten betrieblicher Berufsausbildung in ausgewählten Berufen, Berlin 1981, S. 677–725

JUNG, Peter; WINTER, Franz-Josef: Die Ausbildung im Großhandel nach der neuen Check-Liste der Industrie- und Handelskammern, 3. veränderte Auflage, Wiesbaden 1979

KUPKA, Walter: Planung der betrieblichen Ausbildung. Erstellen von Ausbildungs-, Versetzungs- und Belegungsplänen. Verschiedene Tips aus der Praxis für die Praxis. In: technic-didact, Heft 2-3, 1979, S. 95–104

LEWINSKI, Manfred von: Kontrolle durch Checklisten – Neues Modell für die Ausbildungsplanung. In: Position, Magazin für Berufsbildung, Heft 2, 1973, S. 20–25

PAULIK, Helmut (Hrsg.): Handbuch der betrieblichen Aus- und Fortbildung, 3. Nachlieferung, München 1981

RISCHAR, Klaus: Die Ausbildungsplanung im kaufmännischen Bereich, Berlin 1981, mit verschiedenen Beiträgen

RAUSCHHOFER, Gisela: Die Ausbildung in der Industrie nach der Check-Liste der Industrie- und Handelskammer. Wiesbaden 1976

Verordnung über die Berufsausbildung zum Bankkaufmann vom 8.2.1979. In: Bundesgesetzblatt, Jg. 1979, S. 154 ff

Kathrin Hensge

Ausbildung von Sozialpädagogen – Qualifizierung für den Einsatz in der beruflichen Bildung?

In den vergangenen zehn Jahren konnte eine erhebliche Expansion des Arbeitsfeldes von Sozialpädagogen/Sozialarbeitern beobachtet werden. Dabei zeichnet sich als ein neuartiges Tätigkeitsfeld der Bereich der beruflichen Bildung ab. Insbesondere im Rahmen der Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher wird der sozialpädagogischen Arbeit ein beachtlicher Stellenwert eingeräumt. Von daher stellt sich die Frage, in welchen Ausbildungseinrichtungen, mit welchen Studienschwerpunkten und Praxisbezügen die Sozialpädagogen/Sozialarbeiter auf ihre spätere praktische Berufstätigkeit vorbereitet werden und ob und gegebenenfalls in welcher Weise dabei auch bereits das neue Aufgabengebiet der Berufsausbildung sowohl theoretisch als auch praktisch Berücksichtigung findet. Im folgenden Beitrag wird versucht, diese Frage im Sinne einer generellen Trendeinschätzung zu beantworten.

1 Einleitung

Im Bereich der beruflichen Bildung werden Sozialpädagogen/Sozialarbeiter bisher schwerpunktmäßig in Maßnahmen zur Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher eingesetzt. Es handelt sich hier einerseits um Modellversuche und andererseits um Maßnahmen im Rahmen des Programms des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft für die Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen. Generelle Zielsetzung ist in beiden Fällen die ganzheitliche Förderung der Jugendlichen [1]. Sozialpädagogen haben hier die Aufgabe, mit dem ihnen zur Verfügung stehenden Instrumentarium einen Beitrag zur Realisierung dieser Zielsetzung zu leisten.

Sozialpädagogen versuchen z. B. durch individuelle Betreuung und Beratung, den Jugendlichen Hilfe in akuten Problemfällen zu geben, die diese allein nicht bewältigen können. Vielfach werden auch die Eltern der Jugendlichen in die Arbeit einbezogen. Es werden Hausbesuche durchgeführt, um sich ein Urteil von den Lebens- und Wohnverhältnissen zu bilden, oder die Eltern zur Mitarbeit zu motivieren. Ein anderes Tätigkeitsfeld sozialpädagogischer Fachkräfte in der beruflichen Bildung liegt im Freizeitbereich. Hier veranstalten sie mit den Jugendlichen gemeinsame Kino- oder Sportbetätigungen. Zielgruppe sozialpädagogischer Bemühungen sind neben den Jugendlichen auch deren Fachausbilder. Diese benötigen oftmals Unterstützung und Beratung, um die Probleme im Umgang mit den ihnen anvertrauten Jugendlichen bewältigen zu können. In einigen Maßnahmen sind Sozialpädagogen darüber hinaus auch an der Ausbildungsplanung sowie an der Entwicklung von Ausbildungskonzeptionen beteiligt.

Insgesamt sind Sozialpädagogen in den Maßnahmen zur Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher mit einem Aufgabenspektrum konfrontiert, das spezifische Anforderungen an ihre berufliche und persönliche Qualifikation stellt.

Durch die Einbindung ihrer Tätigkeit in den institutionellen und organisatorischen Rahmen einer Berufsausbildungseinrichtung stehen die Sozialpädagogen vor der Aufgabe, sich einerseits mit diesen institutsspezifischen Arbeits- und Umgangsformen und andererseits mit den Problemen der Jugendlichen auseinanderzusetzen zu müssen, um letztlich beides miteinander in Einklang zu bringen.