

wicklung von Weiterbildungsangeboten hilfreich sein. In dem o. a. Modellversuch des Bundesinstituts wurden Aspekte dieser Befragung bereits einbezogen.

Anmerkungen

[1] Vgl.: BACKS, U./KUTT, K./WONNEBERGER, B.: Weiterbildung von Ausbildern in Klein- und Mittelbetrieben des Einzelhandels. Zwischenbericht aus einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung in Verbindung mit einem Modellversuch der Zentralstelle für Berufsbildung im Einzelhandel e.V. In: BWP, Jg. 14 (1985), Heft 5, S. 164 ff.

- [2] Die Untersuchung wurde 1983 im Auftrage des Bundesinstituts von der Forschungsgruppe SALSS, Bonn, durchgeführt. Die Adressen wurden von folgenden Verbänden zur Verfügung gestellt:
- Bundesverband des Parfümerieeinzelhandels e.V., Recklinghausen,
 - Fachverband des Deutschen Eisenwaren- und Hausrathandels (FDE), Düsseldorf,
 - Europäisches Bildungsforum des Schuhhandels GmbH, Mainz.
- [3] Eine ausführliche Darstellung der Anlage und Ergebnisse der Untersuchung befinden sich in Vorbereitung.
- [4] Vgl.: KLIPSTEIN, M. von; STRÜMPPEL, B.: Der Überdruß am Überfluß. Die Deutschen nach dem Wirtschaftswunder. München 1984. Dieselben (Hrsg.): Gewandelte Werte – Erstarre Strukturen. Wie die Bürger Wirtschaft und Arbeit erleben. Bonn 1985.

Helmut Passe-Tietjen

Berufsfeld und Qualifizierung von Ausbildern öffentlicher Betriebe Berlins

An der Technischen Universität Berlin wurde Mitte 1984 ein Forschungsprojekt zur Analyse der Berufssituation von betrieblichen Ausbildern eingerichtet. Im Rahmen dieses Projektes sind über 200 hauptberufliche Ausbilder befragt und Arbeitsplatzbeobachtungen im Umfang von 17 Wochen durchgeführt worden. Darüber hinaus wurden in Gruppendiskussionen mit Ausbildern die Ergebnisse diskutiert und gewertet.

1 Was ist das Ziel des Projekts?

Das Forschungsprojekt soll Situation, Funktion und Qualifikationen der betrieblichen Ausbilder in öffentlichen Betrieben Berlins erforschen und die Ergebnisse in ein Weiterbildungskonzept umsetzen. Die Eingrenzung auf den Bereich der öffentlichen Betriebe ist dabei nicht von der Sache her begründet, vielmehr spielten die Fragen der Durchführbarkeit und zeitlichen Machbarkeit die wesentliche Rolle. Nicht untersucht wurden die kaufmännisch-verwaltende Ausbildung und kaufmännische Ausbilder. Für die kaufmännische Ausbildung muß eine grundsätzlich andere Ausgangsposition hinsichtlich Professionalisierung und Arbeitsbedingungen angenommen werden.

Im einzelnen sollen erstens ein Berufsbild für Ausbilder empirisch fundiert, zweitens ein Weiterbildungskonzept für Ausbilder, das diesem Berufsbild entspricht, entwickelt und drittens die gegenwärtige Praxis der Ausbildung der Ausbilder gemäß Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) überprüft werden.

Ein Berufsbild, das empirisch fundiert ist, belegt Aufgaben und Tätigkeitsbereiche unabhängig von Wunschvorstellungen und Forderungen, wie sie beispielsweise von Berufsfachverbänden vorgetragen werden. Ein einigermaßen gesichertes Berufsbild ist aber unabdingbare Voraussetzung für die Planung und/oder Bewertung von Bildungsmaßnahmen.

Im IFP (Interdisziplinäres Forschungs-Projekt) 'Situation der Ausbilder' wurden daher folgende Untersuchungen durchgeführt:

1. Ermittlung der Arbeitssituation von Ausbildern in öffentlichen Betrieben Berlins;
2. Ermittlung der gegenwärtig vorhandenen und zukünftig erforderlichen Qualifikationen von Ausbildern.

2 Theoretische Grundlagen und Annahmen

Die Forschungen im Rahmen des Projekts basieren im wesentlichen auf einem Berufsrollenmodell, Annahmen aus der Organisationsentwicklung und einem Konstrukt der Arbeitsaufgaben. Diese theoretischen Grundannahmen sollen nun kurz dargestellt werden.

2.1 Berufsrollenmodell

Ausbilder müssen in ihrem Handeln mehreren Rollen entsprechen.

Es sind die Rollen
 Fachmann
 Pädagoge
 Vorgesetzter
 Arbeitnehmer

2.1.1 Fachmann

Die Rolle des Fachmanns beinhaltet die berufliche Qualifikation als Facharbeiter oder Meister. Sie umfaßt die Kenntnisse und Fertigkeiten, die an die Auszubildenden weitergegeben werden sollen.

In der Rolle des Fachmanns hat man seine Berufserfahrung erworben. Die Rolle des Fachmanns ist auch sehr wichtig für die generelle gesellschaftliche Anerkennung.

2.1.2 Pädagoge

Die Rolle des Pädagogen beinhaltet Qualifikationsanforderungen, die einerseits als pädagogisch funktional (Unterrichtsfertigkeiten etc.) und andererseits und überwiegend als pädagogische Orientierungen (Verständnis, Nachsicht, Geduld) zu bezeichnen sind. Die Pädagogenrolle gerade als Berufspädagoge ist weiter dadurch gekennzeichnet, daß sie ohne die Kenntnisse und Erfahrungen der Rolle als Fachmann so gut wie wertlos ist, da die Vermittlung der Rolle des Fachmanns an die Adressaten Hauptbestandteil des Rollenhandelns als Ausbilder ist.

Die Vorbereitung auf diese Rolle erfolgt in der Regel durch einen lebensgeschichtlich kurzen Lehrgang (AEVO) und häufig als 'Beipack' zu einer Vertiefung und Vervollständigung der Fachmannrolle (Meisterlehrgänge).

2.1.3 Vorgesetzter

Die Rolle des Vorgesetzten ist als Sonderrolle des Fachmanns zu sehen. Vorgesetzte haben die Aufgabe, andere Rollenträger zu beraten, zu führen und zu kontrollieren. Dies setzt einerseits hohe fachliche Kompetenz voraus (meist nachgewiesen durch Berufserfahrung und fachliche Weiterbildung), andererseits werden aber Managementtechniken verlangt, die nicht auf das fachliche Rollenprofil passen.

Die Managementqualitäten zeigen sich nicht nur in funktionalen Dimensionen (Wissen um die organisatorischen Zusammenhänge etc.), sondern speziell im extrafunktionalen Bereich (Führungsqualität).

2.1.4 Arbeitnehmer

Die Rolle des Arbeitnehmers beinhaltet die Fähigkeit, sich im Verbund mit den anderen Arbeitnehmern Tendenzen der Überforderung und Ausnutzung zu widersetzen und in gesellschaftlich verträglicher Weise zum Ausgleich der Interessen zu kommen. Die Rolle des Arbeitnehmers beinhaltet auch Teile der Rolle als Staatsbürger, der sich für den Erhalt und den Fortschritt der Gesellschaft auch im Sinne der nachwachsenden Generation einsetzt.

Wesentlich für die Art und Weise, wie der Ausbilder diese Rolle ausfüllt, ist das Selbstverständnis dafür, daß auch der Ausbilder nach wie vor noch Arbeitnehmer ist.

2.1.5 Grenzen des Rollenmodells

Das Rollenmodell allein reicht nicht aus, um empirische Befunde im Rahmen der Curriculumtheorie zu interpretieren und konstruktiv zu nutzen. Rollenhandeln spielt sich immer in konkreten Organisationen und deren Kontext ab, deshalb müssen Umgebungseinflüsse erkannt und eingearbeitet werden.

2.2 Einflüsse der Organisation [1]

Ausbildung und Ausbilderrolle sind nicht unabhängig von der jeweiligen Organisationsstruktur und damit auch der jeweiligen ‚Philosophie‘ der Ausbildungsinstitution zu sehen. Es ist damit zunächst unzulässig von der (einer einzigen) Ausbilderrolle zu sprechen. Die Frage, welche Organisationsform(en) dann unter pädagogischen Gesichtspunkten als besonders optimal anzusehen sind, muß später geklärt werden. Sie ist zunächst nicht Gegenstand dieser Untersuchung.

Ein wesentlicher Faktor ist in der Produktionsform zu sehen. Handelt es sich um einen Betrieb, der seine Produkte oder Dienstleistungen am Markt absetzen muß, oder handelt es sich um eine Ausbildungsinstitution, deren Auftrag (Betriebsziel) es ist, ausschließlich auszubilden? Welche konkreten Bedingungen liegen im einzelnen vor (Konkurrenz, Gewinnsituation etc.)?

Ausbildungsorganisationen sind einerseits abhängig von der allgemeinen Betriebsorganisation (z. B. handwerklich – industriell), andererseits sind sie abhängig vom jeweiligen ‚pädagogischen‘ Konzept (Projektausbildung bzw. traditionelle Lehrwerkstattausbildung mit Betriebsdurchlauf). Zu erheben und zu werten sind also einerseits Größen wie ‚Leitungsspanne‘, ‚Hierarchieebenen‘ und ‚Arbeitsablaufplanung‘. Auch die Fragen der Zusammensetzung der Gruppe der Auszubildenden und deren Rekrutierung sind wichtig.

Auf der anderen Seite müssen Indikatoren wie ‚Dauer des Betriebsdurchlaufs‘, ‚Inhalte der Ausbildung in der Lehrwerkstatt‘ und ‚Differenzierung der Ausbildertätigkeit‘ behandelt werden. Diese Daten werden jeweils von der Ausbildungsleitung (bzw. Personalchef) erhoben.

2.3 Arbeitssituation

Für die Erhebung der Arbeitsbelastung und konkreten Arbeitsaufgaben der Ausbilder wurden zunächst idealtypische Tätigkeiten formuliert, die einerseits im Laufe eines Ausbildungsjahres anfallen können und andererseits zum täglichen Arbeitsalltag gehören.

„Die täglich wiederkehrenden Arbeitsaufgaben eines Ausbilders lassen sich mit folgenden Tätigkeiten beschreiben“, lautet eine weitere Hypothese:

Unterricht
 Unterweisung
 Persönliche Gespräche
 Vor- und Nachbereitung
 Kontrolle der Berichtshefte
 Verwaltung und Organisation
 Wartung/Produktion

2.4 Taylorisierung

Eine weitere Argumentationskette, die das Forschungsprojekt leitet, ist die der ‚Taylorisierung der Ausbilderarbeit‘. Sie faßt die Aussagen aus ‚Rollenmodell‘, ‚Organisationsentwicklung‘ und ‚Arbeitsituation‘ in einer Entwicklungslinie zusammen, einer Entwicklungslinie, die in vielen gesellschaftlichen Bereichen vorfindbar ist. Bewußt provokativ wird der Begriff Taylorisierung angewendet, um mögliche Tendenzen der Veränderung der Ausbildertätigkeit zu kennzeichnen. Taylorisierung bezeichnet den Prozeß der Spezialisierung einer Tätigkeit, verbunden mit einer hohen repetitiven Konsequenz: man macht nur noch wenig, aber um so häufiger. Bestimmte Kompetenzen der Planung und Entscheidung werden aus der Tätigkeit heraus in das System verlegt. (Der Ausbilder entscheidet nicht, was nächste Woche geübt wird, es steht im Plan.) Taylorisierung beinhaltet immer auch den Aspekt der eindeutigen Anweisung, wie etwas zu tun ist. (Klare Arbeitsanweisungen mit der Bereitstellung von optimalen Hilfsmitteln.)

3 Ergebnisse

3.1 Arbeitssituation

3.1.1 Nicht-alltägliche Arbeitsaufgaben

Bei den didaktisch-planerischen Tätigkeiten ist festzustellen, daß der Grad der Beteiligung von Ausbildern abnimmt, je grundsätzlicher und weitreichender in der Auswirkung diese didaktischen Entscheidungen werden. So geben 88 Prozent der befragten Ausbilder an, an der Entwicklung von Übungsstücken oder -aufgaben beteiligt zu sein. Bei den innerbetrieblichen Lernerfolgskontrollen liegt dieser Wert bei 67 Prozent. An der Entwicklung/Veränderung von Projekten sind immerhin noch 54 Prozent beteiligt, während an den Ausbildungsplänen nur 37 Prozent partizipieren durften.

Ganz gering wird der Einfluß der Ausbilder, wenn man ihre Beteiligung am Prüfungswesen betrachtet. Ganze 16 Prozent arbeitete(n) in Prüfungsausschüssen mit. Nur wenig höher wird der Wert, wenn es um die Auswahl der neu einzustellenden Auszubildenden geht. 22 Prozent der befragten Ausbilder sind in irgendeiner Form daran beteiligt.

Diese Zahlen werden zusätzlich noch relativiert, daß in der Stichprobe auch hauptberufliche Ausbilder in Leitungsfunktionen (Fachbereichsleiter, „Oberausbilder“) vertreten waren. Auf die Frage nach dem Weisungsrecht gegenüber anderem Ausbildungspersonal antworteten immerhin 20 Prozent mit „ja“. Für den normalen hauptberuflichen Ausbilder muß also ein jeweils noch geringerer Wert angenommen werden.

Besser wird das Ergebnis, wenn die Frage der Außenkontakte zu Berufsschule und Erziehungsberechtigten untersucht wird. 57 Prozent der Ausbilder ‚dürfen‘ mit der Berufsschule Kontakt halten und 58 Prozent ebenfalls mit dem Elternhaus.

3.1.2 Arbeitsalltag

Die durchschnittliche Arbeitswoche eines Ausbilders sieht wie folgt aus:

Anteil der jeweiligen Tätigkeit in Prozent

		(umgerechnet in Std.)
Unterweisungen	37	14 h 48 min
Unterricht	14	5 h 36 min
Vor- u. Nachbereitung	12	4 h 48 min
persönliche Gespräche	9	3 h 36 min
Kontrolle der Berichtshefte	7	2 h 48 min
Verwaltung/Organisation	16	6 h 24 min
Wartung/Produktion	7	2 h 48 min

Es muß deutlich darauf hingewiesen werden, daß es sich hier um ein arithmetisches Mittel der verschiedensten Berufsgruppen und Betriebe handelt. Ein deutliches Indiz bietet beispielsweise das Ergebnis in bezug auf die Frage, wieviel Ausbilder bestimmte Tätigkeiten überhaupt nicht ausüben (dürfen/müssen):

Anteil der Ausbilder, die folgende Tätigkeit nicht ausüben
(in Prozent)

Unterweisung	8,6
Unterricht	25,4
Vor- u. Nachbereitung	13,9
persönliche Gespräche	5,2
Kontrolle der Berichtshefte	12,7
Verwaltung/Organisation	5,8
Wartung/Produktion	44,5

Wesentlich ist einerseits das Ergebnis, daß ein Viertel der Ausbilder keinen Unterricht erteilt (meist aus Betrieben, die dies aus tarifpolitischen Erwägungen ablehnen) und daß fast jeder siebente Ausbilder keine Vor- und Nachbereitungszeit während der Normalarbeitszeit findet, dies also privat (i. d. R. zu Hause) leistet.

Dafür legen die Ausbilder selbst Wert auf eine Tätigkeitskategorie „Aufsicht und Kontrolle“, deren Wert dann zwischen einer halben und sechs Stunden pro Woche angegeben wird. Die Arbeitsplatzbeobachtungen zeigen, daß diese Zeit zumeist dazu genutzt wird, um andere ‚Schreibtischarbeiten‘ zu erledigen.

3.1.3 Taylorisierung

Inwieweit die Ausbildung taylorisiert und damit teilweise auch entpädagogisiert wurde oder wird, kann aus der Untersuchung zunächst nur als Zustandsbeschreibung festgestellt werden. Wie unter 3.1.1 erwähnt, ist eine Nichtbeteiligung der Ausbilder an den zentralen didaktischen Entscheidungen feststellbar. Schon 17 Prozent der Ausbilder vermitteln ihre Qualifikationen nur in reiner Lehrgangsform ohne personelle Zuordnung zu den Auszubildenden. Demgegenüber stehen 70 Prozent der Befragten, die mit allen drei oder vier Lehrjahren zu tun haben.

Als Fazit kann gesagt werden, daß die Taylorisierung der Ausbilderarbeit im untersuchten Wirtschaftsbereich noch nicht weit vorangeschritten ist, der Außendruck, solche Verfahren zu übernehmen, aber zunimmt.

3.1.4 Berufsbild

Will man sich nun einem Berufsbild für Ausbilder nähern, so sind zunächst diejenigen Tätigkeiten zu identifizieren, die als genuin pädagogisch zu bezeichnen sind. Genuin pädagogisch meint, daß es sich um Aufgaben handelt, die der Rolle des Pädagogen zuzuordnen sind und deren Bewältigung eine entsprechende eigenständige Qualifikation voraussetzt. In den Ergebnissen wurden bisher Zeitintervalle ermittelt, die folgendes Bild zeigen: Im Durchschnitt übt ein Ausbilder 72 Prozent seiner Wochenarbeitszeit (ca. 29 Std./Woche) genuin pädagogische Tätigkeiten (Unterricht, Unterweisung, persönliche Beratungsgespräche, pädagogische Vor- und Nachbereitung) aus. Nimmt man noch die Kontrolle der Berichtshefte hinzu, erhöht sich dieser Wert auf knapp 80 Prozent = 32 Stunden.

Es ist also davon auszugehen, daß eine Rollenbeschreibung als Meister den Arbeitsanforderungen eines Ausbilders nicht gerecht wird. Ausbilder sind Ausbilder – keine andersartigen Meister.

3.2 Qualifizierung

Da es im Forschungsprojekt an der TU Berlin um die Entwicklung eines Qualifizierungskonzeptes geht, beziehen sich die Fragen der Interviews sowohl auf gewünschte Inhalte als auch auf bisher durchlaufene Bildungsmaßnahmen. Einerseits sollen Aussagen zur Ausbildereignungsprüfung andererseits zu Weiterbildungsveranstaltungen abgegeben werden.

3.2.1 Ausbildung der Ausbilder

Auf die Frage, ob jeder Ausbilder einen Lehrgang zur pädagogischen Qualifizierung absolvieren sollte, antworten 88 Prozent der befragten Ausbilder mit „ja“.

Selber abgelegt haben 73 Prozent der Befragten eine Prüfung nach der AEVO, und zwar zu 51 Prozent im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammern und zu 40 Prozent als ‚Beipack‘ im Rahmen des Handwerksmeisterlehrgangs.

Die für einen (vielleicht modifizierten) AEVO-Lehrgang benannten Themen lassen sich im großen und ganzen in zwei Blöcke zusammenfassen:

Probleme der Methodik sollten behandelt werden: „Vermittlung von Kenntnissen“, „Unterricht/Unterweisung“, „Gestaltung von Lernabschnitten“ usw.

Mehr als doppelt so viele Angaben bilden den zweiten Themenblock, nämlich die Vermittlung von pädagogisch-psychologischen Kenntnissen und Fertigkeiten. Darunter fallen viele recht allgemein formulierte Inhalte wie z. B. „Menschenführung“, „Umgang mit Jugendlichen“ oder auch einfach „päd.-psych. Kenntnisse“.

Darüber hinaus wird der Wunsch nach mehr Aufklärung über die Lebenssituation von Jugendlichen – besonders ausländischen – formuliert. Abschließend gehören in diesen Block Angaben, die im weitesten Sinne die Entwicklung der Ausbilderpersönlichkeit betreffen – ein Aspekt der Ausbildung der Ausbilder, der im Rahmen von AEVO-Lehrgängen i. d. R. wohl kaum explizit thematisiert wird. Von den Ausbildern werden hierzu Stichworte wie „Fähigkeit zur Selbstkontrolle“, „Einfühlungsvermögen“ und „charakterliche Schulung“ genannt.

Die Frage, ob die AEVO nun ausreichend sei, um auf eine verantwortungsbewußte Ausbildertätigkeit vorzubereiten, wird insgesamt zwiespältig behandelt. Einerseits wird befürchtet, daß neue Eingangsvoraussetzungen bzw. Anforderungen an die Ausbildereignung den Zugang zu dem Beruf versperren könnten bzw. die jetzigen Rolleninhaber von ihrem Platz verdrängen könnten. Andererseits wird nicht in Abrede gestellt, daß die AEVO-Lehrgänge in der Regel Ausbilder nicht ausreichend qualifizieren und die AEVO erst recht keine Berufsvorbereitung für hauptberufliche Ausbilder gewährleistet.

Handlungsbedarf hinsichtlich der Veränderung der Ausbilderqualifizierung wird bejaht, die Voraussetzungen für eine positive Veränderung der AEVO aber eher als nicht gegeben angesehen, wobei die Frage der Strategien und Ziele bei den Ausbildern als nicht einheitlich zu kennzeichnen ist.

3.2.2 Weiterbildung

Der größte Block unter der gewünschten Weiterbildung beinhaltet fachbezogene Themen, angefangen von „Steuerungspneumatik“ bis hin zur „Einführung in die Mikroprozessortechnik“. Viele Ausbilder bringen hier zum Ausdruck, daß sie generell wieder auf den neuesten Stand in ihrem Fachgebiet gebracht werden oder bleiben wollen.

Den zweitgrößten Block bilden Angaben, die nach unserem Rollenkonzept den Ausbilder in seiner Rolle als Pädagogen betreffen. Hierunter fallen zum einen recht allgemein formulierte Wünsche wie „moderne Berufserziehung“, „Berufspädagogik“ oder „Menschenführung“.

Davon zu unterscheiden sind Themenwünsche, die sich deutlicher auf den Umgang mit den Jugendlichen beziehen, so z. B. „Umgang mit ausländischen Jugendlichen“, „Umgang mit schwachen Auszubildenden“ oder „Frauen in Männerberufen“. Eine weitere Gruppe von Angaben umfaßt Fragen der Methodik. Als Beispiele seien genannt „Unterweisungstechnik“, „Einsatz von Medien“ oder „Ausbildungsmittel“.

Abschließend kann diesem Block der Weiterbildungswünsche für die Rolle des Pädagogen das Stichwort „Erfahrungsaustausch“ zugeordnet werden. Wiederholt wird von Ausbildern der Wunsch nach einem Erfahrungsaustausch mit anderen Ausbildern und anderen Ausbildungswerkstätten geäußert.

Dies Ergebnis entspricht auch dem von uns erhobenen Weiterbildungsverhalten. Gefragt wurde nach den eigenen Weiterbildungsaktivitäten in den Jahren 1982, '83, '84. Immerhin 24 Prozent der befragten Ausbilder haben an keiner mehrtägigen Weiterbildung teilgenommen.

Von den Teilnehmern, die sich überhaupt weitergebildet haben, belegten 31 Prozent keine pädagogische Weiterbildung. Das Verhältnis fachliche : pädagogische Weiterbildung beträgt 2 : 1, be-

zogen auf den Stundenumfang. Ohne die häufig angegebenen Meisterkurse wird (bezogen auf den o. g. Drei-Jahres-Zeitraum) eine durchschnittliche Weiterbildungsdauer von 93 Stunden angegeben (bei Berücksichtigung der Meisterlehrgänge 208 Stunden).

Generell wird kritisiert, daß erstens die Möglichkeiten zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen als sehr gering und beschwerlich angesehen werden müssen. Zweitens seien nicht genügend auf die besonderen Fragestellungen von Ausbildern zugeschnittene Veranstaltungen vorhanden. (54 Prozent der Ausbilder äußern dies.)

Hinzu kommt als drittes Argument die Vermutung, daß von „oben“ nicht genügend Unterstützung für Weiterbildungswillige zu erwarten ist, es wird eher vom Gegenteil berichtet: Vorenthaltung von Informationen über Weiterbildung. Die Gründe, daß bei geplanter Weiterbildung keine Vertretung vorhanden (35 Prozent) oder keine Freistellung bzw. Bezahlung gewährleistet

ist (25 Prozent), spielen so gesehen eine untergeordnete Rolle für die untersuchte Ausbildergruppe.

Es wird die Tendenz sichtbar, Mängel der AEVO durch Weiterbildung zu beheben, auch wenn die Frage der regelmäßigen verbindlichen Weiterbildung für Ausbilder bisher nicht abschließend geklärt werden konnte. [2]

Die zentrale Frage bleibt, wie für das gesamte berufliche Bildungssystem ein hoher Qualifizierungsstand aller Ausbilder gewährleistet werden kann.

Anmerkungen

[1] Vgl. PASSE-TIETJEN, H.: Betriebliche Ausbilder vor neuen (und alten) Aufgaben. In: Greinert, W.-D. (Hrsg.): Lernorte der beruflichen Bildung. Frankfurt/New York 1985.

[2] Vgl.: „Bericht über die Gruppendiskussionen“ und „Bericht über die Veranstaltung des IFP mit der ÖTV-Berlin“ (Manuskript TU Berlin 1986).

Christine Bülow / Dorothea Grieger

Wie lernen Auszubildende von ihrem Ausbilder? Der Ausbilder als Identifikationsfigur

1 Fragestellung der Untersuchung

„Betriebliche Sozialisation von Auszubildenden“

In dem Projekt „Betriebliche Sozialisation von Auszubildenden“ wird versucht, den Erwerb fachübergreifender Qualifikationen von jugendlichen Auszubildenden nachzuzeichnen. [1] Der Erwerb solcher Qualifikationen ist für den späteren Einsatz im Beruf ebenso wichtig wie das Fachwissen selbst und häufig notwendig, um berufliches Wissen in der Praxis überhaupt anwenden zu können.

Von fachübergreifenden Qualifikationen hängen der Erfolg der Ausbildung und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt ab.

An fachübergreifenden Qualifikationen, die zwar in Elternhaus und Schule bereits angelegt, erst aber während der beruflichen Ausbildung für den Einsatz in der Berufsarbeit und in anderen Lebensbereichen in ihrer speziellen Form entwickelt werden, haben wir die folgenden für unsere Untersuchung ausgewählt:

- Lernbereitschaft,
- Selbständigkeit,
- Fähigkeit zur Kritik,
- Fähigkeit zur Zusammenarbeit,
- Berufliches Selbstverständnis und
- Berufliche Zukunftsorientierung.

Diese Auswahl gründet sich darauf, daß zum einen die genannten fachübergreifenden Qualifikationen eine wesentliche Voraussetzung für die berufliche Handlungsfähigkeit von Jugendlichen sind, und daß zum anderen ihre Entwicklung und Förderung auch im betrieblichen Interesse ist. Neuere Untersuchungen bestätigen, daß qualifizierte eigenständig handelnde Fachkräfte mit Kenntnissen betrieblicher Zusammenhänge zunehmend gefragt sind.

In unserer Untersuchung „Betriebliche Sozialisation von Auszubildenden“ wird versucht, plausible Zusammenhänge zwischen der Entwicklung fachübergreifender Qualifikationen und Lernmilieus [2], die für diese Entwicklung günstig oder ungünstig sein können, herzustellen.

Das Lernmilieu im Betrieb wird auf der einen Seite bestimmt durch eine Reihe von Faktoren, welche die betriebliche Umwelt

beschreiben, mit der sich die Auszubildenden auseinandersetzen müssen, wie z. B. Betriebsgröße, Rechtsform, Branchenzugehörigkeit, auf der anderen Seite können flexible Einflußfaktoren wie Lernmethoden, Zusammensetzung der Lerngruppen, Persönlichkeit des Ausbilders und der Auszubildenden selbst ein Lernklima positiv oder negativ beeinflussen.

In den meisten bisherigen Untersuchungen zur beruflichen Sozialisation wurde dem Verhalten von Ausbildern gegenüber den Auszubildenden und seinen Konsequenzen für die Vermittlung fachübergreifender Qualifikationen wenig Beachtung geschenkt. [3] Ebenso wurde die Sichtweise der Auszubildenden zu ihren Erwartungen an die Ausbilder und die Einschätzung der betrieblichen Realität vernachlässigt.

Aus diesem Grunde liegt die Analyse zur Entwicklung fachübergreifender Qualifikationen bei Jugendlichen während der betrieblichen Ausbildung in unserem Projekt vor allem auf der Person des Ausbilders einerseits und der Auseinandersetzung der Jugendlichen mit Ausbildern und anderen Kontaktpersonen im Betrieb andererseits.

In der folgenden Analyse wird zunächst ein Teilaspekt der Untersuchung dargestellt: Der Ausbilder als Vorbild und in seiner Rolle als Vermittler fachübergreifender Qualifikationen aus der Sicht der Jugendlichen. Wünsche und Erwartungen der Auszubildenden finden dabei besondere Berücksichtigung.

2 Einfluß des Ausbilderverhaltens auf das Lernmilieu

Die intensivsten Lernerfahrungen der Jugendlichen sind eng an die Person des Ausbilders gebunden. Er beeinflußt in seiner Funktion als Vermittler von Fachwissen und Identifikationsfigur das Lernmilieu und schafft die Grundvoraussetzungen für den Erwerb besonders der fachübergreifenden Qualifikationen. Daher wurde zunächst der Frage nachgegangen, wie die Jugendlichen das Verhältnis zum Ausbilder beurteilen und anschließend der Erwerb der oben genannten Qualifikationen im einzelnen nachgezeichnet.