

Kongreß: „Personal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung“

Es gibt eine Vielzahl laufender, aber auch geplanter Aktivitäten zur Qualifizierung des Personals in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Ausbilder, Ausbildungsberater, Mitglieder in den Ausschüssen, Weiterbildner, mitwirkende Fachkräfte). Die Maßnahmen werden von den Betrieben, den Kammern, dem Bundesinstitut für Berufsbildung, den Hochschulen (in Form von Forschungsvorhaben), den Verbänden usw. durchgeführt oder initiiert.

Diese inhaltlich, in Zielsetzung und Adressatenkreis unterschiedlichen Maßnahmen, sollten in einer zwei- bis dreitägigen Fachtagung des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft und des Bundesinstituts für Berufsbildung in Arbeitsgruppen präsentiert und diskutiert werden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung könnte die organisatorische und inhaltliche Planung, Durchführung und Auswertung übernehmen. Die Ergebnisse der Veranstaltung sollten in einer Schriftenreihe des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft veröffentlicht werden.

Veränderte Anforderungen und Qualifikationen betrieblicher Ausbilder

Winfried Schulz

Der technische und organisatorische Wandel im Produktions-, Dienstleistungs- und Verwaltungsbereich, gesellschaftliche Entwicklungen sowie veränderte Bildungsziele veranlassen, auch über die Weiterentwicklung der Qualifikation betrieblicher Ausbilder nachzudenken, die für die Ausbildung angehender Fachkräfte Verantwortung im Betrieb tragen. Nicht allein die wachsenden Anforderungen im beruflichen, sondern auch im berufs- und arbeitspädagogischen Bereich werden betriebliche Ausbilder künftig stärker fordern als bisher. Ein genereller Überblick soll dies verdeutlichen.



Winfried Schulz
Berufspädagoge; wissenschaftlicher Direktor und
Bereichsleiter für den Bereich „Ausbildungspersonal“ im Bundesinstitut für Berufsbildung

Anforderungen durch Technikentwicklung

Die Technikentwicklung bis zur Jahrtausendwende wird vor allen Dingen durch die weitere Ausarbeitung neuer Produkte und Dienstleistungen, neuer Produktionsverfahren und insbesondere neuer Informations- und Kommunikationstechniken sowie die dadurch verursachten Veränderungen in der Arbeitsorganisation geprägt. Die Auswirkungen neuer Techniken auf Qualifikationsanforderungen, Arbeitsorganisation und Führungsverhalten lassen einen Trend erkennen, der der Arbeitzerlegung und spezialistischen Einseitigkeiten zunehmend der Integration und Verzahnung früher getrennter Aufgabenbereiche weicht. In der Produktion zeichnen sich modular aufgebaute Fertigungssysteme ab, im Dienstleistungs- und Verwaltungsbereich teilautomati-

sierte Zentren, die mit der Fertigung verknüpft werden; Teilaufgaben der Wartung und der Störungsdiagnose werden hierbei integriert. Vor allem dürfen kaufmännische und produktive Einsatzfelder im Betrieb nicht mehr als jeweils isoliert homogene Felder betrachtet werden. Der Trend der Vergangenheit, menschliche Arbeit immer weiter zu zergliedern, verlangsamt sich nicht nur, er kehrt sich in manchen Bereichen sogar um. Diese Entwicklungen führen zu veränderten Arbeitsaufgaben, die komplexer und abstrakter werden und damit sowohl zu neuen nebenfachlichen als auch zu überfachlichen Qualifikationen führen. Höhere und breitere Anforderungen werden damit an die Ausbildung künftiger Fachkräfte und damit auch an Ausbilder gestellt. An die Stelle von einfachen Routinearbeiten, körperlich schweren manuellen Arbeiten treten Fähigkeiten des Planens, Nachdenkens und Überwachens von Arbeitsabläufen. Damit verbunden sind größere Anforderungen an fachübergreifende Fähigkeiten (Schlüsselqualifikationen), wie z. B. abstraktes Denken, geistige Beweglichkeit, Verantwortungsbereitschaft, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit. In dem Maße, in dem sich der Lernende im Betrieb zum mitdenkenden und mitplanenden, selbstständig problemlösenden Mitarbeiter entwickelt, kann der Ausbilder nicht mehr in erster Linie autoritärer Aufgabenzuweiser und Kontrolleur sein, sondern Informationsvermittler, Diskussionspartner, Moderator und Konfliktlöser. Eine gelungene Ausbildungs- und Führungsleistung besteht nicht mehr in

Befehl und Gebot, sondern in Vorbild, Begeisterungsfähigkeit und Überzeugungskraft.

Anforderungen durch gesellschaftliche Entwicklungen

Ein weiterer Wandel zeichnet sich bei der gesellschaftlichen Entwicklung ab. Waren die letzten 12 Jahre durch eine steigende Nachfrage nach Ausbildungsstellen gekennzeichnet, beginnt sich die demographische Entwicklung jetzt umzukehren. Die Zahl der Schulabgänger in der Bundesrepublik Deutschland wird in einem Jahrzehnt zwischen 1983 und 1993 um ca. 40% von etwa 1 Mio. auf 600 000 absinken. Damit wird auch die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen vom Höchststand 1985 mit 756 000 auf etwa 490 000 im Jahre 1995 absinken. Hinzu kommt, daß sich die schulische Vorbildung, Alter und Wertvorstellungen der Jugendlichen in den letzten Jahren erheblich verändert haben. So hat sich das Durchschnittsalter der Auszubildenden innerhalb von 20 Jahren um fast 2 Jahre von 16,3 im Jahre 1965 auf 18,2 im Jahre 1985 erhöht. Auch wenn in diesen Zahlen z. T. Folgen des Lehrstellenmangels (sog. Altnachfrage) enthalten sind, spiegeln sie doch vor allem die gestiegene Vorbildung der Auszubildenden wider. Neben erhöhtem Bildungsniveau tritt gleichzeitig vorangeschrittene Reife. Andererseits blieben in den letzten Jahren im Durchschnitt mehr als 80 000 Jugendliche pro Jahr ohne Berufsausbildung. Die Gründe, weshalb diese Jugendlichen keine Ausbildung aufnehmen oder an einer begonnenen Ausbildung scheitern, sind sehr unterschiedlich. Sie können z. B. in fehlender Berufsreife oder Ausbildungsmotivation liegen, in unzureichender Vorbildung, in sozialen Benachteiligungen, in Sprachdefiziten bei jungen Aussiedlern und Ausländern. Sie können aber auch z. B. in Fehlentscheidungen aufgrund unzureichender Information und Beratung, in den Anforderungen einer Ausbildung begründet sein.

Bei den Veränderungen von Wertvorstellungen und Einstellungen insbesondere bei Jugendlichen zeichnen sich Veränderungen (wie z. B. rapide Abnahme unkritischer Zustimmung zur Technik, steigendes Interesse junger Frauen an Ausbildungs- und Erwerbstätigkeit, wachsendes ökologisches Bewußtsein) sowie Tendenzen ab, bei denen Leistung und individuelle Qualifizierungsbemühungen als Maßstab für persönlichen Erfolg und für verbesserte Arbeitsmarktchancen gesehen werden; andererseits erhöht sich durch die wachsende Freizeitorientierung das außerberufliche Interessenspektrum junger Menschen. Die junge Generation betrachtet Arbeit und Freizeit gleichwertig und will keine kostbaren Lebensminuten auf einem „gedämpften Lustniveau“ verbringen. Im Falle falscher Führung bestrafen sie Ausbildungs- und Führungskräfte häufig mit Unlust, Einsatzverweigerung und Demotivation. Vom Ausbilder fordern diese Entwicklungen und Trends, sich viel eher als früher darauf einzustellen, daß er es in Zukunft in der Ausbildung mit mehr jungen Erwachsenen zu tun hat; es sind Auszubildende, die volljährig und in jeder Beziehung gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft sind. Ein höheres Alter bedeutet nicht zuletzt aber auch, daß die durchschnittliche Leistungsfähigkeit der Bewerber gestiegen ist. Das bedeutet, daß auch höhere Ansprüche an die Ausbildung gestellt werden, z. B. durch Abiturienten; diesen muß entsprochen werden, wenn sie auf Dauer für eine betriebliche Ausbildung gewonnen werden sollen. Der Ausbilder muß auch damit rechnen, daß er es künftig verstärkt mit lernschwachen Jugendlichen zu tun hat. Die zunehmende Heterogenität der Lerngruppen in der Ausbildung wird den Ausbilder zu höherer Flexibilität besonders im didaktischen und methodischen Bereich herausfordern. Darüber hinaus wird er mit kritischen Einstellungen konfrontiert, z. B. zu Technik, Natur, Arbeit sowie mit anderen Traditionen, Werten und Normen, z. B. bei ausländischen Jugendlichen. Als Vermittler hat der

Ausbilder vor allem auf das Verhältnis Mensch und Technik, auf das Verhältnis Ökologie und Ökonomie besonders einzugehen sowie die Wertschätzung anderer kultureller Denk- und Verhaltensweisen zu unterstützen.

Anforderungen durch die Entwicklung neuer Bildungsziele

Eine erste Antwort auf die beispielhaft genannten Herausforderungen stellen die Vereinbarungen neuer Bildungsziele dar, beispielsweise die neugeregelten Ausbildungsordnungen für die Ausbildung in den industriellen Metall- und Elektrobereichen. Durch Reduktion, Konzentration früherer vergleichbarer Berufe und durch die Einführung einer umfassenden Berufsqualifikation einschließlich berufsübergreifender Qualifikation (Schlüsselqualifikation) sind diese Regelungen vor allem eine erste Antwort auf die Herausforderung der Entwicklung der Technik und der Arbeitsorganisation. Selbst wenn die neuen Ausbildungsberufe als wesentliche Unterstützung für die Organisation der betrieblichen Ausbildung von der Praxis angenommen worden sind, können sich für den Ausbilder hieraus neue Anforderungen ergeben, die besonders vor dem Hintergrund des Arrangements und der Organisation bei der Umsetzung von Betriebs- und Ausbildungszielen zu sehen sind. Vor allem das Verhältnis von Ausbildungsberufsbild und Ausbildungsrahmenplan wirft immer wieder Fragen auf. Für den Ausbilder geht es darum, den Ausbildungsrahmenplan (das ist die „Anleitung zur zeitlichen und sachlichen Gliederung der Ausbildung“) in den betrieblichen Ausbildungsplan und in einen individuellen Versetzungsplan umzusetzen. Hier stößt man häufig auf die widersprüchliche Auffassung, daß diese Anlage zur Ausbildungsordnung verbindlich ist und andererseits im Rahmen der Flexibilitätsklausel davon abgewichen werden kann. Diese Fra-

ge wird künftig noch größere Bedeutung erlangen, wenn in Anbetracht der bereits erwähnten Heterogenität der Auszubildenden individualisierende und differenzierende Ausbildungsgänge erforderlich werden. Auf die Dauer gesehen werden Ausbilder sich veranlaßt sehen, sich mit mehr Fantasie an den Motivationsprozeß heranzumachen. Für diese Umsetzungs- und Führungsaufgabe braucht der Ausbilder u. U. Hilfestellung, die vor allem den Einsatz flexibler Organisationsformen, vielfältiger Methoden und differenzierter berufs- didaktischer Maßnahmen betreffen.

Qualifikationen des Ausbilders und ihre Weiterentwicklung

Das Ziel, möglichst alle Jugendliche entsprechend den genannten Herausforderungen beruflich zu qualifizieren, wird in den 90er Jahren nicht nur ein Ziel der Bildungs- und Sozialpolitik sowie der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik sein, sondern das vorrangige Ziel der Unternehmen und Ausbilder. Sie werden deshalb besondere Anstrengungen unternehmen müssen, wenn sie den Bedarf an Fachkräften decken wollen. Investitionen in neue Techniken sind daher ohne Parallelinvestitionen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen kaum noch denkbar für die Personalentwicklung. Es ist hier unumstritten, daß der Ausbilder die wesentliche aktive Rolle in der Ausbildung hat. Dies bedeutet, daß der Ausbilder auf seine Aufgabe gut vorbereitet sein muß.

Berufliche Qualifikationen

Im Vordergrund müssen hierbei die Erweiterung und Vertiefung beruflicher Qualifikationen einschließlich fachübergreifender Qualifikationen im Mittelpunkt stehen, die er für die Ausübung seiner erfolgreichen beruflichen Tä-

tigkeit selbst benötigt. Die Mehrzahl der Ausbilder steht in den verschiedenen Betrieben an vielen unterschiedlichen Positionen und üben Ausbildungsaufgaben im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit nebenberuflich aus. Sie erleben technische, wirtschaftliche und soziale Veränderungen im Betriebsalltag unmittelbar und können aktuell erforderliche Qualifikationen direkt und anwendungsbezogen an den Auszubildenden weitergeben. Ihrer beruflich zu erweiternden Qualifikation kann durch die Wahrnehmung und Nutzung vielfältiger Weiterbildungsangebote Rechnung getragen werden. Im Vordergrund steht hier vor allem die Erweiterung der informations- und kommunikationstechnischen Fähigkeiten im Zusammenhang mit beruflichen Fähigkeiten. Gleiches gilt selbstverständlich auch für die Ausbilder, die z. B. in Lehrwerkstätten Ausbildungsaufgaben hauptberuflich ausüben. Zur Sicherung des Praxis- und Anwendungsbezuges wäre es sinnvoll, ihre Funktion zu überdenken und ihnen beispielsweise Gelegenheiten der Mitwirkung im betrieblichen Alltag zu eröffnen.

Berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen

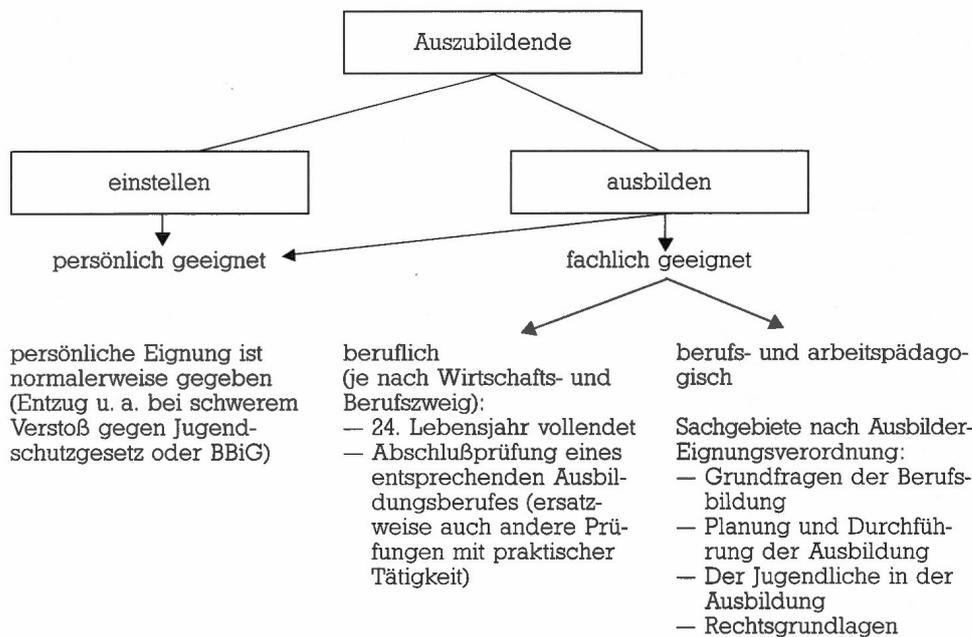
Ebenso wie eine gute berufliche Qualifikation ist die pädagogische Qualifikation des Ausbilders eine wesentliche Voraussetzung für die Wahrnehmung von Ausbildungsaufgaben im Betrieb. Die Ausformung dieser Qualifikationen für den betrieblichen Ausbilder wurde in den letzten Jahren durch verschiedene Regelungen vorgebracht. Zunächst wurden durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO) die Rahmenbedingungen für die Qualifikation der Ausbilder festgelegt. Danach darf Auszubildende nur einstellen und ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist. Die fachliche Eignung ist dann gegeben, wenn sowohl die beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse

als auch die erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse nachgewiesen werden können. Nähere Bestimmungen der geforderten berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse erfolgten in der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO), die seit 1972 in verschiedenen Ausbildungsbereichen (wie z. B. gewerbliche Wirtschaft, Landwirtschaft, Hauswirtschaft, öffentlicher Dienst) Eingang gefunden hat. Die Ausbilder-Eignungsverordnung bestimmt, daß jeder Ausbilder seine berufs- und arbeitspädagogische Eignung nachzuweisen hat, die sich auf Kenntnisse aus vier Sachgebieten bezieht (vgl. hierzu auf der Seite 9 die Übersicht über die formalen Mindestanforderungen).

Als Hilfestellung für Maßnahmeträger und Referenten zur Vorbereitung auf den Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse hat der ehemalige Bundesausschuß für Berufsbildung (heute: Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung) 1972 einen „Rahmenstoffplan zur Ausbildung der Ausbilder“ empfohlen. Dieser enthält eine Detaillierung der Lerninhalte, Angaben über die Gesamtstundenzahl, Gewichtung der vier Sachgebiete sowie Formen der Vorbereitung.

Aus diesen Bestimmungen und Empfehlungen lassen sich das für den Ausbilder geforderte berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationsprofil erkennen. Wesentlicher Bestandteil dieses Qualifikationsbereiches ist die Unterrichts- und Ausbildungskompetenz, die im Sachgebiet 2 unter der Rubrik „Planung und Durchführung der Ausbildung“ aufgeführt ist. Nach Art und Umfang sind diese Inhalte geeignet, jene zentrale pädagogische Qualifikation umfassend zu fundieren. Dafür spricht einmal ihr hoher Stundenanteil, wie er in der Vorbereitungspraxis von 60–80 Stunden auch durchgeführt wird, also ein Zeitrahmen, der sich durchaus mit den Zeiten vergleichen läßt, die für diesen Qualifikationsbereich in verschiedenen Lehramtsstudiengängen (insbeson-

Übersicht: Formale Mindestanforderungen für die Berechtigung zum Einstellen und Ausbilden



dere Sekundarstufe II) vorgesehen sind. Zum anderen lassen die Inhalte dieses Sachgebietes erkennen, daß die wesentlichen Qualifikationsbestandteile einer Unterrichts- und Ausbildungskompetenz (insbesondere die Inhalte: Ausbildungsziele, Didaktik und Methodik, Lehrverfahren und Lernprozesse, Beurteilen und Bewerten) ausreichend berücksichtigt sind. Diese Inhalte, für deren Auswahl das pragmatische Prinzip der beruflichen Relevanz und Handlungskompetenz zugrunde liegt, haben die erste Priorität, mit deren Hilfe die unmittelbare, funktionale Qualifikation des Ausbilders erworben wird. Diesem „pädagogischen Leistungswissen“ gegenüber besitzen die übrigen Qualifikationsbestandteile, wie die vielfältigen und detaillierten Kenntnisse über die Adressaten, über Grundfragen und Recht der Berufsbildung, die zusammenfassend auch als „pädagogisches Orientierungswissen“ bezeichnet werden können, eine zweite Priorität. Sie dienen dem Ausbilder nur mittelbar zur Qualifizierung für seine Berufsarbeit, indem sie ihm Informationen und die Rahmenbedingungen seiner Auf-

gaben vermitteln. Eine darüber hinausgehende Qualifizierung zur Reflexion erziehungswissenschaftlicher Fragestellungen und Zusammenhänge sowie erziehungswissenschaftliche Forschung – wie dies in den Studiengängen zur Lehrqualifizierung üblich ist – ist nicht beabsichtigt.

Eine Beurteilung des pädagogischen Qualifikationsprofils für den Ausbilder muß an erster Stelle der Tatsache Rechnung tragen, daß mit dem Inkrafttreten der Regelungen und Empfehlungen der entscheidende Schritt zu einer pädagogisch fundierten, qualifizierten und professionellen Berufsarbeit der Ausbilder getan wurde. Dieser Schritt ist im allgemeinen hoch zu werten, zumal dieses Qualifikationsprofil durchaus zur Realisierung einer praxisrelevanten und adäquaten Unterrichts- und Ausbildungskompetenz und Qualität geeignet erscheint. Auch andere Länder, insbesondere Länder der Europäischen Gemeinschaft, zeigen hier in jüngster Zeit ihre Wertschätzung und bekunden zunehmendes Interesse an einer vergleichbaren Ausbilderqualifizierung.

Nach diesen Regelungen und Empfehlungen haben seit 1972 z. B. für den Bereich der gewerblichen Wirtschaft rd. 525 000 Ausbilder den Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse erbracht, davon rd. 250 000 Ausbilder in Form der Ausbilder-Eignungsprüfung. Im Vergleich zur Gesamtzahl von ca. 750 000 persönlich geeigneten und fachlich qualifizierten Ausbildern in allen Ausbildungsbereichen waren in 1987 im Bereich der gewerblichen Wirtschaft rd. 350 000 Ausbilder als Verantwortliche für die Berufsausbildung bei den Industrie- und Handelskammern gemeldet. Die Mehrzahl dieser Ausbilder üben ihre Ausbildungsfunktion nebenberuflich aus.

Kritische Anmerkungen zur Qualifikation und zur Qualifizierung richten sich im grundsätzlichen nicht gegen die Rahmenbedingungen und die Konzeption des zugrunde liegenden Ausbilderprofils. Sie zielen im wesentlichen auf die Frage, ob das in der Ausbilder-Eignungsverordnung vorgegebene Qualifikationsprofil auch ohne ins Gewicht fallende Abstriche im Rahmen der in der Qualifizierungspraxis überwiegend lehrgangsgebundenen Form erreicht werden kann. Die in der Ausbilder-Eignungsverordnung festgelegte Qualifikation kann im wesentlichen abstrakt und theoretisch sein (da hier lediglich Kenntnisse der gesamten Sachgebiete nachgewiesen werden sollen), wenn der Anwendungs- bzw. Praxisbezug in Form von Erfahrungen unberücksichtigt bleibt. Diesen Mangel wird die in der Ausbilder-Eignungsverordnung vorgesehene praktisch durchzuführende Unterweisungsprobe nicht beheben können. Eine weitere kritische Anmerkung bezieht sich auf die ungesicherte Verknüpfung der allgemein didaktischen und methodischen Kenntnisse mit dem Fachwissen des Ausbilders. Hier fehlt es häufig noch an einer berufs- oder berufsfeldspezifischen didaktischen Integration. Insgesamt gesehen erscheint jedoch das in der Ausbilder-Eignungsverordnung vorgegebene pädagogische Qualifikationsprofil von seiner Intention her ge-

eignet zu einer umfassenden und den genannten Herausforderungen und Anforderungen angemessenen Qualifizierung des Ausbilders. Dies zeigt sich auch daran, daß eine Reihe von Betrieben und Maßnahmeträgern aufbauend auf diesen umfassenden Grundlagen der jeweiligen aktuellen Herausforderung angepaßte Weiterbildungsmaßnahmen sowie ergänzende Kurse und Angebote zum Erfahrungsaustausch erprobt haben und weiterhin durchführen. Als Beispiel hierzu ist das vom Bund geförderte Modellvorhaben zur projekt- und transferorientierten Ausbildung (PETRA) zu erwähnen; bei diesem Vorhaben steht die Weiterbildung von Ausbildern in der flexiblen Anwendung von Methoden zur Förderung von berufsübergreifenden Fähigkeiten im Vordergrund. Andere Beispiele von Modellversuchen zeigen, wie die Umweltthematik als berufs- und fachübergreifendes Prinzip in die Fachausbildung eingebettet wird. Umweltschutz spielt für alle Berufe eine Rolle, am deutlichsten bei den Chemieberufen, bei denen umweltgerechtes Verhalten eine besondere Schlüsselfunktion darstellt.

Konsequenzen für die zukünftige Qualifikation

Zusätzlich zur Erweiterung der bereits erwähnten beruflichen Qualifikationen würde besonders die Weiterbildung der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen der Ausbilder eine weitere generelle Antwort auf die technischen und gesellschaftlichen Herausforderungen darstellen.

Eine praxisgerechte Weiterentwicklung der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifizierung betrieblicher Ausbilder hat dabei folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

Hinsichtlich der Art und des Umfangs der Weiterbildung bewähren sich flexible Maßnahmen und vielfältige Möglichkeiten, die einer-

seits schnelle und praktische Hilfestellungen und andererseits eine möglichst hohe Breitenwirkung erzielen können. Dabei gilt es vor allem, die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten der Betriebe zu berücksichtigen, dem Kenntnisstand und den Erfahrungen der Ausbilder Rechnung zu tragen sowie vorhandenes Expertenwissen und Beratungsdienste für die Förderung der Ausbilder zu nutzen. Bestehende Weiterbildungsangebote, die die Kommunikation und Kooperation der Beteiligten fördern, sollten weitergeführt, ausgebaut und zusätzlich durch Informationsmaterialien für die Hand des Ausbilders unterstützt werden.

Hierzu eignen sich insbesondere:

- betriebsbezogene und betriebsübergreifende Seminare und Kurse mit Experten aus Praxis und Wissenschaft
- Erfahrungsaustausch, themenbezogene Gesprächs- und Arbeitskreise im Betrieb und mit Ausbildern aus anderen Betrieben sowie mit den an der Berufsbildung beteiligten Lehrern und Beratern
- Workshops, Fachtagungen und Kongresse.

Darüber hinaus gilt es, bewährte Einzelmaßnahmen zur Weiterentwicklung aus der Praxis aufzugreifen und zu prüfen, inwieweit diese auch für die **angehenden** Ausbilder von Bedeutung sind.

Der Rahmenstoffplan zur pädagogischen Ausbildung der Ausbilder, der seit 1972 auch heute noch für Vorbereitungsmaßnahmen angehender Ausbilder eine wesentliche Grundlage darstellt, müßte hierbei miteinbezogen werden. Zur Sicherung der Realisierbarkeit ist es aber erforderlich, den Praxisbezug der Inhalte zu verbessern sowie berufsdidaktische Brücken zwischen allgemein didaktischen Kenntnissen und dem Fachwissen der Ausbilder zu verstärken; darüber hinaus gilt es, den unterschiedlichen Lernwegen und -möglichkeiten junger Erwachsener (wie z. B. Abiturienten und lernschwachen Personengruppen) durch Er-

weiterung der Lehrverfahren und betrieblicher Organisationsformen Rechnung zu tragen, die das lebenslange Lernen und vor allem den Erwerb fachübergreifender Fähigkeiten fördern.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung unterstützt durch seine Forschungs-, Entwicklungs- und Dienstleistungstätigkeit Betriebe, Ausbilder und die an der Berufsbildung beteiligten Organisationen und Institutionen, um auf die neuen Aufgaben in der Berufsbildung zweckentsprechend reagieren zu können.

Literaturhinweise

Prognos AG et al.: Die Zukunft der Arbeitslandschaft. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. H. 94, 1985.

Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: Grund- und Strukturdaten 1987/88. Berechnungen der Kultusminister-Konferenz und Schätzungen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung.

Lamszus, H./Ilse, F.: Zwischenbericht zur Weiterentwicklung der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifizierung betrieblicher Ausbilder (BIBB, Berlin 1989).

Schweikert, K.: Ganz die Alten? Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1988.

Damm-Rüger, S. et al.: Zur Struktur der betrieblichen Ausbildungsgestaltung. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1988.

Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: vgl. Berufsbildungsberichte 1984—1989.

Statistisches Bundesamt: Fachserie 11. Bildung und Kultur. Reihe 3, Berufliche Bildung 1987.

von Gilardi, R./Schulz, W.: Betriebliche Ausbilder für Jugendliche im System der dualen Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP), Berlin (Manuskript 1988).

Heidack, C./Schulz, W.: Zukunftsorientierte Weiterbildung von Ausbildern. In: Heidack, C. (Hrsg.): Lernen der Zukunft. Lexika, München 1989.

Berufsbildungswerk des DGB GmbH, Düsseldorf: „Modellversuch — Sozialverträgliche Technikgestaltung als Gegenstand der Ausbildung des Ausbilders.“ Düsseldorf 1989.

Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT): Berufsbildung, Weiterbildung, Berufsbildungspolitik 1987/88. Bonn 1988.