

zusätzliche dritte Lehrgangphase mit allen Teilnehmern von drei Tagen vorgesehen.

- [8] Vgl. Verhaltensregeln der themenzentrierten Interaktion: „Sei Dein eigener Vorsitzender“, „Experimentiere mit Dir“, „Störungen haben Vorrang“, „Sage ‚Ich‘ statt ‚man‘ oder ‚wir‘“, „Eigene Meinungen

statt Fragen“, „Sprich direkt“, „Gib eine Rückmeldung, wenn Du das Bedürfnis dazu hast“, „Hör ruhig zu, wenn Du eine Rückmeldung erhältst“.

C o h n, R.: Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion, 2. Aufl. Stuttgart 1976.

Konrad Kutt / Herbert Tilch

## Weiterbildung der Ausbilder - Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

Im folgenden Beitrag werden Ergebnisse einer empirischen Untersuchung des BIBB zur Aus- und Weiterbildung von betrieblichen Ausbildungspersonen vorgestellt. Ausgehend von den vorhandenen fachlichen und pädagogischen Qualifikationen der Ausbildungspersonen werden deren Vorstellungen und Erwartungen hinsichtlich der organisatorischen und inhaltlichen Gestaltung ihrer pädagogischen Weiterbildung dargestellt. Darüber hinaus werden betriebliche Informations- und Entscheidungsstrukturen in der Ausbilderweiterbildung aufgezeigt.

Die Untersuchung erstreckte sich regional auf die Länder Hessen und Nordrhein-Westfalen und beschränkte sich auf die Berufsfelder Wirtschaft und Verwaltung sowie Metall\*). Sie bezieht sich auf Betriebe, in denen hauptberufliche Ausbilder und eine gewisse Differenzierung der Ausbildungsorganisation erwartet werden konnten. 82% der befragten Betriebe hatten mehr als 200 Beschäftigte und Betriebe unter 50 Beschäftigte wurden von vornherein nicht in die Untersuchung einbezogen. Allgemeingültigkeit können die Untersuchungsergebnisse nicht für sich in Anspruch nehmen, denn nach der Arbeitsstättenzählung 1970 befanden sich ca. 57% der Auszubildenden in Betrieben bis zu 50 Beschäftigten. Insbesondere im Handwerk, im Handel und in den freien Berufen findet in hohem Maße die Ausbildung in kleinen Betrieben statt. In der Industrie hingegen verteilen sich die Auszubildenden zu ca. 74% auf Betriebe ab 200 Beschäftigte und nur zu 6% auf Betriebe bis zu 50 Beschäftigte (vgl. Berufsbildungsbericht 1978). Der Anteil der hauptberuflichen Ausbilder an der Gesamtzahl der den Industrie- und Handelskammern gemeldeten Ausbildern betrug 1972 8% (vgl. Wollschläger, 1975). Die Untersuchung bezieht sich ausdrücklich auf diejenigen Ausbildungsbetriebe, die qualitativen Ansprüchen aufgrund der Betriebsgröße und Ausbildungsorganisation am ehesten gerecht zu werden scheinen.

Die Betriebsadressen wurden von Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen und Hessen sowie von Handwerkskammern in Nordrhein-Westfalen zur Verfügung gestellt. Die ursprüngliche Absicht, gesonderte Daten für das Handwerk zu ermitteln, wurde infolge der zu geringen Datenmenge aufgegeben. Die Daten wurden auf zwei Wegen erhoben: In einer schriftlichen Befragung der Auszubildenden und in Form mündlicher Interviews der von den Betrieben benannten Ausbilder (Rücklauf der Betriebsfragebogen 31%).

In 467 Betrieben wurden insgesamt 864 Ausbildungspersonen mündlich befragt. Je ein Interview wurde in 50% der Betriebe, zwei Interviews wurden in 25% der Betriebe und drei Interviews in 12% der Betriebe durchgeführt. Zweck dieser mehrfachen Interviews pro Betrieb war es, unterschiedliche hierarchische Positionen des Ausbildungswesens im Betrieb zu lokalisieren.

\*) Zur sprachlichen Vereinfachung werden hier die Bezeichnungen gewerbliche Ausbilder (= Metall) und kaufmännische Ausbilder (= Wirtschaft und Verwaltung) verwendet.

Die Übersicht 1 gibt an, wie sich die befragten Ausbildungspersonen nach dem Berufsfeld und der Stellung im Ausbildungswesen unterscheiden. Hier werden die Funktionsbezeichnungen wiedergegeben, die von den Ausbildungspersonen auf eine entsprechende Frage selbst gewählt wurden. Außerdem wurden vereinzelt noch andere Bezeichnungen gewählt (z. B. Werklehrer, Trainer, Leiter des Bildungszentrums), die jedoch in dieser Tabelle nicht gesondert ausgewiesen wurden. Aus dieser Gegenüberstellung ist ersichtlich, daß im Berufsfeld Metall eine größere Anzahl von differenzierten Bezeichnungen für Ausbildungspersonen als im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung anzutreffen ist.

**Übersicht 1: Verteilung der befragten Ausbildungspersonen nach Berufsfeld und Stellung im Ausbildungssystem**

Position	gewerbl. Ausbilder absolut	%	kaufm. Ausbilder absolut	%
Ausbildungsleiter (AL)	192	35,0	208	68,0
Ausbildungsmeister (AM)	203	37,0	—	—
Ausbilder (A)	145	26,4	86	28,1
Sonstige	9	1,6	12	3,9
Gesamt +)	549	100,0	306	100,0

+ ) Zuzüglich 9 Nennungen, die nicht direkt zugeordnet werden konnten.

### Von der Ausbildung zur Weiterbildung der Ausbilder

Die allgemein anerkannte Notwendigkeit einer Verstärkung von Weiterbildung und einer engeren Verzahnung von Aus- und Weiterbildung in allen Bereichen der Berufsbildung gilt auch für die pädagogische Qualifizierung von Ausbildungspersonen\*\*).

In diesem Beitrag wird untersucht, welche Weiterbildungsbestrebungen, -gewohnheiten sowie -bedingungen bei Ausbildungspersonen vorhanden sind, die zum größten Teil die Anforderungen der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) erfüllt haben, und welche Vorstellungen und Erwartungen einer Weiterbildung entgegengebracht werden. Diese Frage-

\*\* Das Begriffspaar Aus- und Weiterbildung wird im Rahmen der Ausbilderqualifizierung uneinheitlich verwendet, weil es einen geregelten Ausbildungsgang nicht gibt und die bisherige „AdA“ auch als Weiterbildung bezeichnet wurde, wofür plausible Gründe gesprochen haben.

Demgegenüber soll hier unter pädagogischer Ausbildung die Erstausbildung gemäß Ausbilder-Eignungsverordnung verstanden werden, mit der Kenntnisse und Fähigkeiten als Voraussetzung für die Berufsfähigkeit des Ausbilders erworben werden. Unter Weiterbildung soll hier die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierter Lernens nach Abschluß einer ersten Bildungsphase und nach Aufnahme einer Berufstätigkeit verstanden werden, die sowohl auf eine Erweiterung der beruflichen wie persönlichen Möglichkeiten sowie auf eine Höherqualifizierung gerichtet ist. (Vgl. Bildungsgeamtplan der BLK v. 15. 6. 1973).

stellung soll dazu beitragen, organisatorische und curriculare Konsequenzen für die Weiterbildung abzuleiten.

Festzuhalten ist zunächst, daß eine Nahtstelle zwischen Aus- und Weiterbildung — die Frage also, wo Ausbildung aufhört und wo Weiterbildung beginnt — nicht klar auszumachen ist. Nahezu alle befragten Ausbildungspersonen erfüllen die formellen Voraussetzungen der Ausbilder-Eignungsverordnung, denn sie haben die Ausbilder-Eignung erlangt

- durch Prüfung gemäß AEVO zu 33 %
- durch Meisterprüfung zu 20 %
- durch Zuerkennung zu (AEVO) 41 %.

Eine Veranstaltung zur Vorbereitung auf die Ausbilder-Eignungsprüfung haben sogar 50 % der Befragten besucht. Da bei der Beantwortung dieser Frage Veranstaltungen im Rahmen der Meisterprüfung unberücksichtigt bleiben sollten, ist anzunehmen, daß etwa  $\frac{1}{3}$  der Teilnehmer an Qualifizierungsmaßnahmen zur Ausbildung der Ausbilder letztlich die Prüfung nicht ablegten, sondern das Zuerkennungsverfahren wählten.

Diese Zahlen lassen weiter vermuten, daß zumindest in bestimmten Bereichen (Betriebsgrößen, Branchen und Ausbilderfunktionen) der sogenannte Nachholbedarf einer pädagogischen Ausbildung der Ausbilder gedeckt sein dürfte und sich an dessen Stelle das Interesse sehr stark auf eine pädagogische Weiterbildung konzentriert, die in der Breite und Tiefe über das hinausgeht, was Gegenstand der Ausbilder-Eignungsverordnung und des Rahmenstoffplans ist.

Ein weiteres deutliches Zeichen für diesen Trend ist u. a. darin zu sehen, daß allein 86 % der Befragten — außerhalb der Vorbereitung auf die Ausbilder-Eignungsprüfung in den letzten 5 Jahren bereits an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen haben, wobei ca. 80 % pädagogische Inhalte hatten.

Aus- und Weiterbildung wird von den Ausbildungspersonen als eng zusammengehörig gesehen, denn interessanterweise hält nur 1 % der Befragten eine Weiterbildung in den ersten drei Jahren nach Abschluß der Erstausbildung zum Ausbilder für nicht erforderlich. Die übrigen Befragten präferieren folgende Weiterbildungsdauer pro Jahr:

- 10 Stunden pro Jahr 7 %
- 20 Stunden pro Jahr 26 %
- 30 Stunden pro Jahr 18 %
- 40 Stunden pro Jahr 31 %
- über 40 Stunden pro Jahr 17 %.

Der individuelle Dispositionsspielraum der Befragten geht über diese Angaben sogar noch hinaus. Nahezu  $\frac{2}{3}$  der befragten Ausbildungspersonen waren der Meinung, zwei Wochen und mehr pro Jahr für die pädagogische Weiterbildung aufbringen zu können — und zwar als Freistellung von der Arbeitszeit. Lediglich nebenamtliche Ausbilder (bis 25 % der Arbeitszeit) schätzen ihren Spielraum deutlich geringer ein. Während der Freizeit können  $\frac{3}{4}$  der nebenamtlichen Ausbilder ca. 20 Stunden und 50 % der hauptamtlichen Ausbilder sogar 60 Stunden und mehr für Weiterbildung im Jahr aufbringen.

#### Zur Organisation der Weiterbildung

Neben der herkömmlichen Form der themenorientierten Weiterbildung werden in starkem Maße von den Ausbildern sogenannte Gesprächskreise besucht, die mehr dem Erfahrungsaustausch dienen und deshalb eher zur Lösung aktueller, insbesondere betrieblicher Probleme beitragen können. Wie die Untersuchung zeigt, sind die Gesprächskreise in den unterschiedlichen Formen weit verbreitet.

80 % aller befragten Ausbildungspersonen nehmen an Ge-

sprächskreisen teil, in denen Fragen zur betrieblichen Ausbildung erörtert werden.

Über 60 % der Ausbilder, die an Gesprächen teilnehmen, besuchen diese sogar viermal und häufiger im Jahr. An den Gesprächskreisen sind nahezu alle Ausbildergruppen beteiligt, Ausbildungsleiter allerdings häufiger als Ausbilder (vgl. die Übersicht 2).

#### Übersicht 2: Teilnahme der Ausbildungspersonen an Gesprächskreisen

	Keine Teilnahme am Gesprächskreis	Viermalige und häufigere Teilnahme
AL gewerblich	12 %	65 %
AM gewerblich	21 %	46 %
Ausbilder gewerblich	32 %	40 %
AL kaufmännisch	13 %	54 %
Ausbilder kaufmännisch	27 %	41 %
<b>Ausbildungsperson</b>		
— in Betrieben bis 199 Beschäftigte	41 %	23 %
— in Betrieben von 200—999 Beschäftigte	23 %	46 %
— in Betrieben von 1000—5000 Beschäftigte	13 %	57 %
— in Betrieben von über 5000 Beschäftigten	16 %	50 %

AL = Ausbildungsleiter  
AM = Ausbildungsmeister

Die folgenden Daten sollen einen genaueren Einblick in bisherige Weiterbildungsgewohnheiten von Ausbildern vermitteln. Zunächst wird zu fragen sein, welche Organisationen und Institutionen als Träger pädagogischer Weiterbildung besucht werden. Sodann wird untersucht, an welche betrieblichen Informations- und Entscheidungsstrukturen Weiterbildung generell gebunden ist.

Themenorientierte Weiterbildungsveranstaltungen werden von den Befragten ebenso wie erfahrungsorientierte Gesprächskreise überwiegend bei externen Veranstaltern besucht. Innerbetriebliche Weiterbildungsveranstaltungen finden zu 21 %, innerbetriebliche Gesprächskreise zu 25 % statt. Die außerbetrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen werden zu 21 % von Industrie- und Handelskammern/Handwerkskammern, zu 15 % von Arbeitgeberverbänden, zu 10 % von privaten Bildungseinrichtungen, zu 8 % von Berufsfachverbänden und zu 5 % von Gewerkschaften durchgeführt. Die außerbetrieblichen Gesprächskreise werden zu nahezu 40 % von Kammern organisiert, von Arbeitgeberverbänden zu 15 %, von Gewerkschaften zu 8 % und von Berufsverbänden zu 6 %. Zur Frage, wie künftig Weiterbildungsveranstaltungen organisiert werden sollten, äußerten sich die befragten Ausbildungspersonen wie folgt: Nur etwa 12 % der Befragten sprachen sich für speziell auf ihren Betrieb bezogene (innerbetriebliche) Veranstaltungen aus, 51 % bevorzugten regionale (auf Kammerebene), 26 % fachlich regionale (Fachverband und Innung) sowie 22 % überregionale (Bundesebene) Veranstaltungen. Damit spricht sich die überwiegende Zahl der befragten Ausbildungspersonen für eine Verstärkung der Weiterbildung in außerbetrieblichen Veranstaltungen aus.

Zu berücksichtigen ist außerdem der Zusammenhang zwischen „Beteiligung an Gesprächskreisen“ und Betriebsgröße. Nur 16 % der Ausbildungspersonen in Betrieben von über 5000 Beschäftigten nehmen an Gesprächskreisen nicht teil, gegenüber 41 % in Betrieben bis 199 Beschäftigten (vgl. Übersicht 2). Ausbilder aus Großbetrieben haben eine grö-

bere Chance an Gesprächskreisen teilzunehmen als ihre Kollegen aus kleineren Betrieben, denn während nur 18 % der Ausbilder in Betrieben bis 199 Beschäftigten an **betrieblichen** Gesprächskreisen teilnehmen (können), beträgt dieser Anteil in Betrieben über 5000 Beschäftigte 40 %. Vermutlich wird der Charakter innerbetrieblicher und außerbetrieblicher Gesprächskreise sowie von Organisation zu Organisation unterschiedlich sein; aber qualitativ differenzierende Angaben läßt die Untersuchung nicht zu.

### Information und Entscheidung über Weiterbildung

Wie schon einleitend erwähnt, weisen die hier untersuchten Betriebe eine relativ starke Differenzierung des betrieblichen Ausbildungswesens auf. Im Zuge der Organisationsentwicklung hat sich das betriebliche Ausbildungswesen vielfach als Stabs- oder Linienstelle einen relativ eigenständigen Platz im gesamtbetrieblichen Organisationsrahmen geschaffen. Dies hat zur Folge, daß sich auch organisationsformbezogene Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen herausbilden, die hier an dem Problem Ausbilderweiterbildung beleuchtet werden sollen. Da die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen unter anderem von der Kenntnis des grundsätzlich existierenden Angebots abhängt, muß hier zunächst gefragt werden, wie die Betriebe mit Informationen zur Aus- und Weiterbildung versorgt werden, um dann zu fragen, woher die Ausbilder ihre diesbezüglichen Informationen beziehen.

Die befragten Betriebe (N = 467) geben folgende Informationsquellen über Weiterbildungsangebote an:

- 93 % Industrie- und Handelskammer
- 62 % Arbeitgeberverbände
- 48 % Wirtschaftsfachverbände
- 44 % Bildungswerke der Wirtschaft
- 40 % Private Bildungseinrichtungen
- 34 % Gewerkschaften
- 31 % Volkshochschulen
- 28 % Berufsverbände
- 15 % Fachschulen
- 9 % Arbeitsämter

Ohne daß mit dieser Aufstellung bereits qualitative Aussagen verknüpft werden können, ist doch das relativ breite Spektrum der Informationsversorgung über Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen bemerkenswert. Zu auffallend hohen Prozentwerten werden die Betriebe mit Informationen von den Organisationen der Wirtschaft versorgt.

Darüber hinaus wurden die Ausbilder direkt danach gefragt, woher sie im allgemeinen Informationen über Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu Ausbilderfragen erhalten. Dabei wurden Antwortkategorien vorgegeben, die zum einen als innerbetriebliche Informationswege bezeichnet werden können, zum anderen wurden aber auch Veranstalter direkt aufgeführt, um zu erkennen, von welchen Organisationen die Ausbilder Informationen über Weiterbildungsinstitutionen erhalten.

Wie die Übersicht 3 zeigt, beziehen sich  $\frac{2}{3}$  der insgesamt 1944 Nennungen (einschließlich der Doppelnennungen) auf Informationen, die die Ausbilder auf direktem Wege von betriebsexternen Stellen erhalten. Ein Drittel der Informationen gelangt schließlich über die betrieblichen Informationswege an den Ausbilder, die offensichtlich mit den betrieblichen Instanzen (= Stelle mit Vorgesetztencharakter) identisch sind, wobei die über den unmittelbaren Vorgesetzten erlangte Information vorherrscht.

Um das eigene Bemühen der Ausbildungspersonen nach Weiterbildung genauer zu untersuchen, wurde gefragt, von wem beim Besuch der letzten Weiterbildungsveranstaltung die Initiative zur Teilnahme ausging. 57 % der Befragten gaben an, daß die Initiative von ihnen ausgegangen ist, bei 18 % ging sie vom unmittelbaren Vorgesetzten und bei

21 % der Befragten von der Betriebsleitung aus. Überwiegend wird der Ausbilder also selbst initiativ, wobei allerdings nicht erkennbar ist, ob es sich jeweils um Veranstaltungen handelt, die in der Freizeit liegen oder während der Arbeitszeit stattfinden und eine Befreiung erforderlich machen.

### Übersicht 3: Informationsquellen für Ausbildungspersonen über Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu Ausbildungsfragen N = 1944

Informationsquelle innerbetrieblich	%	Informationsquelle außerbetrieblich	%
Unmittelb. Vorgesetzter	17	Kammern	27
Betriebsleitung	10	Verbände	18
Zentralabteilung für betriebl. Aus- u. Weiterbildung	3	Bildungseinrichtungen	7
Betriebsrat	3	Presse, Fernsehen	9
		Sonstige	6
Summe I:	33	Summe II:	67

Informationen über Aus- und Weiterbildung müssen in Verbindung mit der Betriebsgröße gesehen werden. Mit zunehmender Betriebsgröße verändern sich die Informationswege entsprechend den differenzierteren Organisationsstrukturen. Ausbilder sind dann noch stärker auf die Weitergabe der Information durch den unmittelbaren Vorgesetzten angewiesen. Hingegen bleibt der hohe Grad der Eigeninitiative über alle Betriebsgrößen nahezu konstant \*).

Noch stärker als bei der Information über Weiterbildung wirkt sich die betriebliche Organisationsstruktur bei der Entscheidung über die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen aus. Die Befunde zeigen, daß in rund 80 % aller Betriebe bis unter 200 Beschäftigten die Geschäftsführung über die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen entscheidet, wobei zu berücksichtigen ist, daß in Betrieben dieser Größenordnung die Geschäftsführung in der Regel auch die gesamte Verantwortung über die Aus- und Weiterbildung hat. Mit zunehmender Betriebsgröße und damit tendenzieller Verlagerung der Gesamtverantwortung auf die Personal- bzw. Ausbildungsleitung sinkt dieser Anteil bis auf 25 % bei Betrieben über 5000 Beschäftigten, während die Personalleitung als Entscheidungsträger an Bedeutung gewinnt.

Interessant ist, daß, obwohl mit zunehmender Betriebsgröße die Gesamtverantwortung auf die Ausbildungsleitung übergeht, diese Verantwortung nicht in gleichem Umfang die Entscheidung über die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen einbezieht. In Betrieben unter 5000 Beschäftigten trägt die gesamte Verantwortung zu 56 % (50 %) der gewerblich technische (kaufmännische) Ausbildungsleiter, die Entscheidung über Aus- und Weiterbildung liegt aber nur zu 14 % bei ihm (für beide Bereiche zusammen).

In Betrieben ab 5000 Beschäftigte trägt der gewerbliche (kaufmännische) Ausbildungsleiter zu 78 % (72 %) die Gesamtverantwortung, während die Entscheidung über Aus- und Weiterbildung nur zu 31 % (beide Gruppen zusammen) von ihm getroffen wird. Damit kann im Ergebnis

\*) In einer Untersuchung mittelständischer Betriebe in Baden-Württemberg „Zur Situation der Weiterbildung in Unternehmen“ wurden diesbezüglich folgende Hauptprobleme gefunden: 1) Die Information über das Weiterbildungsangebot geht zumeist an die Firmenleitung, die sie nach eigener Kenntnis und Einschätzung weiterleitet. 2) Die Entscheidung zu Weiterbildungsveranstaltungen ist insofern zufällig, als sie meist durch eingegangene Programme von Weiterbildungsveranstaltern initiiert werden und nicht aufgrund eines systematischen Weiterbildungsplans. (Vgl. Müller und Wenzel 1977, S. 9.)

festgestellt werden, daß Ausbildungsleiter eine relativ untergeordnete Rolle bei der Entscheidung zur Teilnahme von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen spielen und diese Entscheidungen vielfach außerhalb des Ausbildungssystems getroffen werden.

### Themen für die Weiterbildung im Spiegel der Meinungen

Die für die Weiterbildung zur Verfügung stehende Zeit sowie die Information, Initiative und Entscheidung über Weiterbildung lassen sowohl den individuellen Dispositionsspielraum als auch die betrieblich-organisatorischen Rahmenbedingungen erkennen.

Für die Bereitschaft zur Weiterbildung ist zudem wichtig, ob das inhaltliche Lernangebot auch mit den tatsächlichen Erwartungen übereinstimmt oder noch weiter gefragt, wie die thematischen Vorstellungen in praxisgerechte Bildungsmaßnahmen umgesetzt werden können.

Während der Befragung wurde den Ausbildungspersonen ein Katalog von 21 Themenbereichen mit der Bitte vorgelegt, mit Ja-Nein-Alternativen anzukreuzen, ob 1. Vorkenntnisse vorhanden sind und ob 2. ein Weiterbildungsinteresse für jedes einzelne Thema besteht. Auch Themen, bei denen nur ein geringes Interesse vermutet wurde, hielt mindestens die Hälfte aller Befragten für interessant. Für folgende Themen bekunden mehr als 80 % der Befragten ein Interesse (Reihenfolge nach der in Prozent angegebenen Häufigkeit der Nennungen):

1. Neue Methoden der praktischen Unterweisung (89 %)
2. Neue Methoden des betrieblichen Unterrichts (87 %)
3. Neue Methoden der Lernerfolgskontrolle und Leistungsmessung in der betrieblichen Ausbildung (85 %)
4. Lern- und Entwicklungsstörungen von Jugendlichen, Ursachen und Möglichkeiten der Behebung (84 %)
5. Hilfen zur Auswahl und zum Einsatz von Ausbildungsunterlagen und Ausbildungsmitteln (84 %)
6. Zusatzinformationen über neu erlassene Ausbildungsordnungen bei Einführung in den Betrieb (83 %)
7. Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen (82 %)
8. Hilfen zur Erstellung von Ausbildungsunterlagen und Ausbildungsmitteln (81 %)
9. Fachliche Probleme bei der Vermittlung neuer Technologien in der Ausbildung von Auszubildenden (80 %)
10. Wirksame Lern- und Arbeitsgruppen in der Ausbildung von Auszubildenden (80 %).

Bis auf das Thema 8, bei dem das Verhältnis Vorkenntnisse zu Interesse 86 % : 81 % beträgt, wird bei den übrigen Themen ein um durchschnittlich 12 %-Punkte größeres Interesse bekundet als Vorkenntnisse vorhanden sind.

Zu den Themen, die ein vergleichsweise geringes Interesse hervorrufen, gehören:

- finanzielle Förderung der beruflichen Bildung nach dem Arbeitsförderungsgesetz (52 %)
- Behebung von Verhaltensunsicherheiten (58 %)
- Koordinierung von betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildung (59 %)
- Erstellung von Kostenplänen für das betriebliche Ausbildungswesen (63 %).

Interessant sein dürfte, daß bis auf eine Ausnahme (Thema: Erstellung von Kostenplänen für das betriebliche Ausbildungswesen) alle Themenbereiche bei den gewerblichen Ausbildern auf ein größeres Interesse stoßen als bei den kaufmännischen Ausbildern, und zwar ist dieses Interesse

um durchschnittlich 8 %-Punkte größer. Bezieht man überdies die Äußerungen auf die unterschiedlichen Hierarchieebenen im Ausbildungswesen, so lassen sich zusätzliche Differenzen kaum feststellen: Alle Themen werden nahezu gleichermaßen von Ausbildungsleitern, Ausbildungsmeistern und Ausbildern bewertet. Bemerkenswert ist, daß die Ausbildungsmeister (gewerblich) bei 17 Themen ein — insgesamt allerdings nur wenig — größeres Interesse bekunden als die Ausbildungsleiter (gewerblich). Alles in allem läßt das vorliegende Zahlenmaterial noch keine hinreichenden Schlüsse für eine nach Funktionen differenzierte Weiterbildung zu.

Im Hinblick auf eine weitere Funktionsdifferenzierung der befragten Ausbildungspersonen z. B. in solche Gruppen, die in Prüfungsausschüssen zur Abnahme der Ausbilder-Eignungsprüfung oder als Dozenten im Rahmen der Aus- und Weiterbildung von Ausbildungspersonen tätig sind, lassen sich keine eindeutigen Präferenzen im Hinblick auf bestimmte Themen feststellen. Bezieht man in diese Überlegungen auch noch die Ausbildergruppen mit ein, die mit unterschiedlicher Zeitintensität an der Ausbildung beteiligt sind, dann läßt sich feststellen, daß bis auf eine Ausnahme das Interesse an den genannten Themen mit dem Grad der Intensität, mit der die Ausbildungsaufgaben wahrgenommen werden, steigt. Allein bei dem Thema „Zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung“ haben auch Ausbildungspersonen, die nur mit einem Anteil bis zu 25 % an der Ausbildung beteiligt sind, ein Interesse, das deutlich über dem liegt, das hauptamtliche Ausbilder für dieses Thema aufbringen. Das Interesse an bestimmten Themenbereichen kann ein Indikator z. B. für die Aufstellung eines jährlichen Weiterbildungsprogramms einer Institution sein. Es bedarf aber weitaus genauerer Informationen in der Ankündigung, um aus einem noch ungerichteten Interesse eine gezielte Nachfrage nach Weiterbildung werden zu lassen. Die Befragungsergebnisse lassen den allgemeinen Schluß zu, daß Ausbildungspersonen Themen mit dem größten Bezug zu ihrer praktischen Tätigkeit bevorzugen. Es erscheint auch plausibel, daß sich Ausbilder bei den hier gegenübergestellten Themen eine größere bzw. geringere praktische Hilfe zur Bewältigung ihrer unmittelbaren Ausbildungsaufgaben versprechen.

### Zusammengefaßte Thesen:

- Die pädagogische Weiterbildung der Ausbildungspersonen über die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) hinaus hat bereits jetzt einen beachtlichen Stellenwert. Gemessen an dem ermittelten Dispositionsspielraum müssen die Chancen für eine Ausdehnung der Weiterbildung — auch in bisher nicht so gut versorgten Bereichen — positiv beurteilt werden.
- Die Teilnahme an kontinuierlichen Gesprächskreisen mit mehreren Sitzungen pro Jahr wird von den meisten Ausbildungspersonen wahrgenommen.
- Der Anteil firmeninterner Veranstaltungen zur Weiterbildung der Ausbilder ist gering, er steigt aber mit zunehmender Betriebsgröße. Zumeist erfolgt eine Entsendung zu Weiterbildungsveranstaltungen aufgrund eingehender Programme. Die Untersuchung läßt keine Aussagen darüber zu, nach welchen Kriterien die Entsendung zu Weiterbildungsveranstaltungen erfolgt und wie systematisch diese aufgebaut und aufeinander abgestimmt sind.
- Ausbildungspersonen in Klein- und Mittelbetrieben haben nicht die gleichen Weiterbildungschancen wie diejenigen in Großbetrieben.
- Die Betriebe erhalten vielfältige Informationen über Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, insbesondere von den Organisationen der Wirtschaft.
- Bei der Ankündigung von Weiterbildungsveranstaltungen ist zu bedenken, daß diese sowohl über die betrieblichen

Informationswege als auch direkt an den Ausbilder gelangen können. Die Qualität einer angekündigten Veranstaltung muß zugleich den Ausbilder zur Teilnahme und die Betriebsleitung zur Freistellung motivieren.

- Sieht man einmal von der Art des Informationsflusses ab, dann geht die Initiative zum Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen überwiegend von den Ausbildern selbst aus.
- Über die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen entscheidet in Klein- und Mittelbetrieben die Geschäftsführung. Selbst in Großbetrieben wird diese Entscheidung noch auf einer sehr hohen Ebene getroffen, wobei Ausbildungsleiter (sogar) eine eher untergeordnete Rolle spielen.
- Das außerordentlich große Interesse aller Ausbildungspersonen an Themen, wie sie in der Untersuchung vorgegeben wurden, ist sicherlich eine Funktion der vorhandenen Vorkenntnisse und des Ausbildungsstandes. An vorderster Stelle der Präferenzskala stehen solche Themen, die einen direkten Bezug zur Ausbildungstätigkeit erkennen lassen.

#### Literaturübersicht:

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: Berufsbildungsbericht 1978. Bonn, April 1978 (Schriftenreihe Berufliche Bildung, Heft 9)

Holzapfel, Günther: Professionalisierung und Weiterbildung bei Lehrern und Ausbildern. Eine explorative Studie über Lehrer- und Ausbilderweiterbildung in Baden-Württemberg, Weinheim und Basel 1975 (Schriftenreihe der Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung, Bd. 18)

Klein, Ulrich: Entwicklung eines Programms zur Weiterbildung von Führungskräften im gewerblichen Bereich der Betriebe. In: Zur Bildungspolitik und Berufsbildung. Siemens, Hauptbereich Bildungspolitik, München 1978

Müller, Jochen und Wenzel, Roland: Weiterbildung im Unternehmen, Planung und Organisation. Eine Fibel für den Praktiker. Hrsg. vom Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Verkehr Baden-Württemberg, Stuttgart 1977

Tilch, Herbert: Modellehrgänge „Ausbildungsförderungszentrum (AFZ)“. Teilnehmer, Lernorganisation und Methodik. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 3, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1978.

Wollschläger, Norbert: Im Blickpunkt: der Ausbilder. In: BWP Heft 6/1975

Zur Verbesserung der Situation der Berufsausbilder. Diskussionsvorschläge des Arbeitsausschusses „Ausbilder“ beim DGB-Bundesvorstand, zusammengefaßt vom Otto Semmler. In: DGB Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 3/1978, S. 46—54

Winfried Schulz

## Anmerkungen zur Situation und Weiterentwicklung der Qualifizierung von Ausbildern

**Die pädagogische Aus- und Weiterbildung betrieblicher Ausbildungspersonen wird als ein Zentralproblem der Verbesserung der beruflichen Bildung herausgestellt. Neben der Darstellung der seit 1969 geschaffenen Voraussetzungen und Möglichkeiten zur Ausbilderqualifizierung wird eine allgemeine Einschätzung ihrer Auswirkungen versucht sowie Ansätze zur Weiterentwicklung insbesondere im Hinblick auf eine „Ausbilder-Didaktik“ aufgezeigt.**

Seit Erlass des Berufsbildungsgesetzes von 1969 wurden vermehrt Anstrengungen um die Weiterentwicklung des beruflichen Bildungswesens, des dualen Systems, seines schulischen und betrieblichen Teils erkennbar. Neben der Weiterentwicklung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen sowie von Medien wird mit Recht die Qualifikation des Lehr- und Ausbildungspersonals als ein Zentralproblem der Verbesserung der beruflichen Bildung herausgestellt. In diesem Zusammenhang hat auch die Höherqualifizierung betrieblicher Ausbilder eine besondere Bedeutung. Gegenwärtig wird diese Problematik durch Fragen der Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation und der damit zusammenhängenden arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Probleme zwar etwas überdeckt. Sie hat jedoch unter quantitativen und qualitativen Aspekten keineswegs an Bedeutung eingebüßt. Nachfolgend soll versucht werden, die gegenwärtige Situation zur Qualifizierung von Ausbildern einzuschätzen sowie Ansätze zur Weiterentwicklung aufzuzeigen:

### 1. Welche Voraussetzungen und Möglichkeiten wurden für die Verbesserung der pädagogischen Eignung der Ausbilder geschaffen?

Vor etwa 10 Jahren hat die Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates als erste in ihrer Empfehlung zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung programmatisch auf die Notwendigkeit einer höheren fachlichen und pädagogischen Qualifikation des betrieblichen Ausbildungspersonals und auf die Schaffung hierfür notwendiger institutioneller und in-

dividueller Bedingungen für Qualifizierungsmaßnahmen hingewiesen [1]. Mit dem Berufsbildungsgesetz von 1969 wurde die persönliche und fachliche (berufliche und berufs- und arbeitspädagogische) Eignung der Ausbilder verbindlich für die Berechtigung zum Einstellen und Ausbilden von Auszubildenden. Darüber hinaus wurden Rechtsgrundlagen geschaffen für die Regelung von Inhalt, Umfang und Abschluß von Maßnahmen für den Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse.

Höhere Anforderungen an die pädagogische Eignung der Ausbilder wurden seit 1972 durch vom Bund erlassene Ausbilder-Eignungsverordnungen (AEVO) für folgende Ausbildungsbereiche gestellt:

- Gewerbliche Wirtschaft (Industrie und Handel), 1972
- Landwirtschaft, 1976
- Öffentlicher Dienst, 1976 und 1977
- Hauswirtschaft, 1978 [2].

Darüber hinaus wurde die pädagogische Eignung auch in Rechtsverordnungen über die Anforderungen in der Meisterprüfung für die Ausbildungsbereiche Handwerk, Landwirtschaft und Hauswirtschaft sowie in Verordnungen zur Regelung der beruflichen Fortbildung (z. B. Industriemeisterprüfung — Fachrichtung Metall, 1977) verankert. Für den Ausbildungsbereich der „Freien Berufe“ fehlen jedoch vergleichbare Regelungen. (Auf die unterschiedliche Funktion von Meistern und Ausbildern wird im Rahmen dieses Aufsatzes nicht näher eingegangen). Zwar sind die Fristen zur Erlangung der Ausbildereignung für die bereits seit einigen Jahren tätigen Ausbilder im Laufe der Zeit verlängert worden, dennoch haben die Ausbilder-Eignungsverordnungen neue qualitative Maßstäbe für die Ausbildereignung gesetzt, die sich vor allem für den Ausbildernachwuchs auswirken.

In diesen Verordnungen wird der Nachweis berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse, die in vier Sachgebiete unterteilt sind, für die jeweils genannten Ausbildungsbereiche