

rungen läßt sich allerdings sagen, daß sich dahinter häufig die Erwartung nach Rezepten und Regeln verbirgt, die möglichst unmittelbar in der beruflichen Tätigkeit verwendet werden können. Dies trifft z. B. auch für bestimmte Schemata der Unterweisungsplanung zu. Derartige Unterlagen aber dienen zunächst nur dazu, dem Ausbilder einen Überblick und eine Orientierung zu verschaffen. Es ist die Notwendigkeit zu betonen, Ausbildung als fortlaufenden Prozeß zu sehen, sich lernergerecht und damit auf die individuelle Förderung der Auszubildenden bezogen zu verhalten. Bestätigt wird dies durch diejenigen Teilnehmer der Modellehrgänge, die die Prüfung nach der Ausbildereignungsverordnung abgelegt haben. Sie zeigen in der Regel ein größeres Interesse nach vertiefter Weiterbildung durch gezielte Fragen und Erwartungen und durch ein ausgeprägteres Problembewußtsein. Darin äußert sich auch der Wunsch nach Analyse und Diskussion des eigenen Tuns und nach mehr Selbständigkeit.

Die Zielsetzung, Thematik und Methodik von Lehrgängen wird sich an die allgemeine Erwartungshaltung der Zielgruppen anlehnen müssen; zugleich aber ist ein erhebliches Maß an Flexibilität und Offenheit der Lernsituation notwendig, um die konkreten Erwartungen sowie Erfahrungen der Teilnehmer berücksichtigen zu können.

Zur Methodik

Teilnehmern von Lehrgängen wurde im Rahmen einer Vorbefragung die Frage gestellt: „In welchen methodischen Formen sollte bei diesem Lehrgang gelernt werden?“ Die vorgegebenen sechs Lehrmethoden sollten von den Teilnehmern in eine Rangfolge gebracht werden. Über insgesamt zwölf Lehrgänge, also unabhängig von der jeweiligen Thematik, ergibt sich folgende Präferenzskala (in Klammern sind die gewichteten Mittelwerte angegeben):

1. Referate mit praktisch verwertbaren Unterlagen zum eigenen Gebrauch (2,2)

2. Gemeinsame Erarbeitung von Arbeitsunterlagen durch Referent und Teilnehmer (2,4)
3. Vorträge und Referate von Referenten mit anschließenden Diskussionen (2,9)
4. Von den Referenten geleitete Gruppendiskussion (3,6)
5. Freie Gruppendiskussion (Erfahrungsaustausch mit Kollegen aus vergleichbaren Ausbildungsbereichen) (4,3)
6. Reine Vorträge (konzentrierte Informationsvermittlung) (5,1).

Trotz der unterschiedlichen Themen und Lehrgangsziele, auf die sich die Methodenbefragung richtet, zeigt sich übereinstimmend, daß der reine Vortrag ebenso wie die freie Gruppendiskussion abgelehnt werden. Im Vordergrund stehen vielmehr solche Lehrformen, die eine enge Zusammenarbeit zwischen Referent und Teilnehmern beinhalten. Dadurch wird jeder Referent praktisch gezwungen, seine Funktion im Lehrgang jeweils neu zu bestimmen, denn der Lehrgangserfolg wird nicht allein durch den Referenten bzw. die Qualität seines Referats bestimmt, sondern auch durch die Beiträge und den themenbezogenen Erfahrungsaustausch der Teilnehmer. Die Lehrgangsergebnisse werden durch teilnehmeraktivierende Lehrmethoden gefördert; insbesondere durch Kleingruppenarbeit, Rollenspiele und Diskussionen wird es den einzelnen Teilnehmern eher möglich sein, eigene Kenntnisse und Erfahrungen einzubringen.

Anmerkungen:

- [1] Die Daten und Ergebnisse wurden im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung der Modellehrgänge ermittelt. Als Datenbasis liegen die Äußerungen von über 600 Ausbildern aus 32 Modellehrgängen vor.
- [2] Zu den Zielgruppen vgl. den Beitrag über die Modellehrgänge AFZ in diesem Heft. Teilnehmer, Lernorganisation und Methodik sind ausführlicher dargestellt in dem Bericht des Verf. über Modellehrgänge „Ausbilderförderungszentrum (AFZ)“ (Berichte zur beruflichen Bildung, H. 3, Berlin: BIBB April 1978).

UMSCHAU

Modellehrgänge „Ausbilderförderungszentrum (AFZ)“ — Ziele, Ergebnisse, Perspektiven

Die Modellehrgänge AFZ sind in bildungspolitischer Sicht eine vorläufige Antwort auf die Frage nach einer Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung im dualen System durch eine Förderung des Ausbildungspersonals. Vorläufig ist diese Antwort insofern, als die Modellehrgänge lediglich die Entwicklungs- und Erprobungsphase eines praktikablen Modells für ein mögliches Ausbilderförderungszentrum darstellen. Nach einer „Versuchszeit“ von bisher zwei Jahren liegen Zwischenergebnisse vor, die eine erste Bewertung und Stellungnahme zu diesem Modell erlauben.

Auf der Grundlage des vom Durchführungsträger — dem Berufsförderungszentrum in Essen — und der wissenschaftlichen Begleitung der Modellehrgänge AFZ durch das BIBB gemeinsam erstellten Zwischenberichts*) wird im folgenden Beitrag über die Ziele und Aufgaben eines möglichen AFZ

berichtet; es werden ferner Ergebnisse der bisherigen Erprobungsphase zusammenfassend bewertet und Perspektiven aufgezeigt. Dieser Bericht ist gedacht als eine Grundlage für die künftige bildungspolitische Diskussion über eine zentrale Förderungsstätte für Ausbilder. Der folgende Beitrag ist der gekürzte erste Zwischenbericht „Modellehrgänge Ausbilderförderungszentrum — Ziele, Ergebnisse, Perspektiven“ (Fassung vom 14. 4. 1978), der auf Anregung und Zustimmung des Fachbeirats in einer Broschüre veröffentlicht wurde.

Herbert Tilch

1. Ziele und Aufgaben

Grundanliegen des Ausbilderförderungsentrums ist es, daß die für die Berufsausbildung verantwortlichen Gruppen und die Bundesregierung gemeinsam neue und zusätzliche Maßnahmen durchführen, um die Qualität der beruflichen Bildung weiterzuentwickeln und die Ausbildung neuen Erkenntnissen anzupassen.

Insbesondere soll ein Beitrag zur Verbesserung und Erweiterung der pädagogischen und fachdidaktischen Qualifikation

*) Der ausführliche Zwischenbericht zu den Modellehrgängen AFZ wird vom BIBB veröffentlicht.

des betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungspersonals geleistet werden. Dieses Ziel soll unter anderem durch die Förderung des betriebs- und branchenübergreifenden Erfahrungsaustausches der an der Berufsausbildung beteiligten Fachkräfte erreicht werden.

Das Projekt Modellehrgänge Ausbilderförderungszen- trum soll folgende Aufgaben wahrnehmen:

1. Planung, Durchführung und Nachbereitung von themen- orientierten **Kontaktveranstaltungen**.

In Lehrgängen, Kolloquien und Arbeitstagungen geht es um den notwendigen Erfahrungsaustausch, um die Ver- mittlung didaktischer und pädagogischer Kenntnisse und um die Diskussion aktueller und grundlegender berufspädagogischer Probleme.

Das Jahresprogramm enthält Veranstaltungen zu den ver- schiedenen Themenkomplexen. Der Fachbeirat beschließt Umfang und Inhalte dieses Programms. Die Veranstaltungen finden im Berufsförderungszen- trum Essen und an an- deren Orten statt.

2. Planung, Durchführung und Auswertung von **Modell- veranstaltungen der Ausbilderausbildung**.

Diese Veranstaltungen sollen vor allem der Entwicklung, Erprobung und Überprüfung von Rahmenplänen und Metho- den für Lehrgänge der Ausbilderausbildung dezentraler Träger dienen.

3. Einrichtung und Betreuung einer zentralen **Informations- und Dokumentationsstelle** mit Servicefunktion.

Es ist beabsichtigt, eine zentrale Informations- und Doku- mentationsstelle einzurichten. Diese soll neben den Kon- taktveranstaltungen den Erfahrungsaustausch unterstützen und die Ergebnisse den Verbänden der Arbeitgeber, den Gewerkschaften und sonstigen Interessenten zur Verfü- gung stellen.

Die Information über erprobte Medien für die praktische Berufsausbildung im betrieblichen und überbetrieblichen Bereich soll in enger Zusammenarbeit mit dem Bundes- institut für Berufsbildung durch das Ausbilderförderungs- zentrum vorgenommen werden.

Die Modellehrgänge Ausbilderförderungszen- trum wenden sich an folgende

Zielgruppen:

- Ausbilder in betrieblichen und überbetrieblichen Ausbil- dungsstätten, die die Ausbildereignung besitzen;
- Ausbildungsbeauftragte in Fachabteilungen der Betriebe;
- Ausbildungsleiter in betrieblichen und überbetrieblichen Bildungsstätten;
- Personalleiter;
- Sachbearbeiter für Ausbildungs- und Personalfragen;
- Schulungsreferenten in Betrieben und wirtschaftlichen Or- ganisationen;
- Ausbildungsberater in den zuständigen Stellen nach dem BBiG;
- Betriebsräte/Jugendvertreter;
- Schulungsreferenten in Gewerkschaften/Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden, Jugendsekretäre;
- Mitglieder der Prüfungsausschüsse der zuständigen Stel- len;
- Referenten, Seminarleiter, Schulungsleiter von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für Ausbilder.

Entsprechend der Zielsetzung des Projektes Ausbilderförde- rungszen- trum sollen vor allem Multiplikatoren Teilnehmer von AFZ-Lehrgängen sein.

Die Teilnahme an Seminarveranstaltungen einschließlich Ver- pflegung und Unterkunft ist kostenlos. Reise- und Lohnaus- fallkosten werden in der Regel vom Arbeitgeber getragen.

2. Die Beteiligten

Versuchsförderer ist der **Bundesminister für Bildung und Wis- senschaft**.

Die Planung und Gestaltung der genannten Aufgaben wird wesentlich durch den **Fachbeirat** des Ausbilderförderungs- zentrums getragen. Der Fachbeirat beschließt die Planung der Lehrgänge (Grobcurriculum) und trägt zur Verbreitung der Initiativen und Aktivitäten des Ausbilderförderungszen- trums bei. Ihm gehören sachkundige Personen aus den Be- reichen der Berufsbildung und Berufspädagogik an, die von folgenden Organisationen entsandt worden sind:

- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände,
- Bundesverband der Deutschen Industrie,
- Deutsche Angestelltengewerkschaft,
- Deutscher Gewerkschaftsbund,
- Deutscher Handwerkskammertag,
- Deutscher Industrie- und Handelstag,
- Rat des Deutschen Handels.

Als beratende Mitglieder des Fachbeirates sind vertreten:

- die Bundesanstalt für Arbeit,
- das Bundesinstitut für Berufsbildung,
- der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.

Der Fachbeirat trat am 21. Juni 1976 zu seiner konstituieren- den Sitzung zusammen. In regelmäßig stattfindenden Sitzun- gen führt der Fachbeirat im engen Kontakt mit der Projekt- leitung und den AFZ-Mitarbeitern seine Arbeit durch. Im Vorsitz und im stellvertretenden Vorsitz wechseln sich jähr- lich ein Vertreter der Arbeitgeber- und Unternehmerorgani- sationen bzw. der Arbeitnehmerorganisationen ab.

Die Modellehrgänge Ausbilderförderungszen- trum werden vom **Bundesinstitut für Berufsbildung** wissenschaftlich beglei- tet. Dies schließt die Beteiligung an der inhaltlichen Planung, der Zielgruppenanalyse, der Analyse der Maßnahmen und deren Effektivitäten ein.

Das **Berufsförderungszen- trum Essen e. V.**, überbetriebliche Berufsbildungsstätte für Erwachsene, ist Durchführungsträger der Modellehrgänge Ausbilderförderungszen- trum.

Außer den Mitarbeitern des Ausbilderförderungszen- trums wirken qualifizierte Fachleute aus Praxis und Wissenschaft als **Referenten** in den Veranstaltungen des Ausbilderförde- rungszen- trums mit. Diese Fachleute werden vom Fachbeirat benannt und berufen.

3. Bisherige Tätigkeiten

Auf der Basis zweier Pilot-Seminare im Jahre 1976, in denen Weiterbildungsbedürfnisse der Ausbilder und des Ausbil- dungspersonals festgestellt wurden, sowie aufgrund der Er- fahrungen der im Fachbeirat beteiligten Gruppen wurde das Jahresprogramm 1977 erstellt. Dies bezog sich ausschließ- lich auf die Durchführung der Aufgabe Weiterbildung durch themenorientierte Kontaktveranstaltungen.

Die an der Jahresplanung Beteiligten gruppieren das Lehr- gangsangebot in fünf Problemfelder, zu denen, je nach Ge- wichtung der Weiterbildungsbedürfnisse, eine bestimmte An- zahl von Lehrgängen angeboten wurde (vgl. Tabelle).

Die Zielgruppen werden mit einer Jahresübersicht sowie Ein- zelankündigungen von Lehrgängen angesprochen. Das Ver- teilungssystem umfaßt eine Vielzahl von Ausbildungsstätten, Organisationen, Verbänden, Zeitschriftenredaktionen und Ein- zelpersonen. Das Einzugsgebiet ist die Bundesrepublik Deutschland und Berlin (West).

Die Lehrgangsplanungen und -materialien sowie die Erfah- rungen und Ergebnisse der bisher durchgeführten Lehrgänge werden dokumentiert und ausgewertet. Sie bilden die Grund- lage für

- die Entwicklung von Teilnehmer-Begleitmaterialien (Bausteine),
- die Vorbereitung von Referentenleitfäden, die eine Übertragung der Lehrgänge in andere Bildungsstätten ermöglichen sollen,
- die Planung des Jahresprogrammes 1978,
- die Vorbereitung eines Informationsdienstes (die erste Ausgabe des Info-Dienstes wurde vorbereitet),
- einen ersten Bericht der wissenschaftlichen Begleitung sowie für den AFZ-Zwischenbericht 1977 über alle bisherigen Tätigkeiten und Ergebnisse.

4. Ergebnisse

Generell ist ein **großes Bedürfnis an berufspädagogischer Weiterbildung** bei dem Ausbildungspersonal festzustellen. Darüber hinaus besteht ein großes Bedürfnis, Erfahrungen und Erkenntnisse auszutauschen.

Die Teilnehmer an den bisherigen Lehrgängen bewerten die AFZ-Veranstaltungen als einen wirksamen Anstoß zur persönlichen pädagogischen Weiterbildung; sie schätzen den **Erfahrungsaustausch** besonders hoch ein. Da sich die Ausbilder über ihre große Verantwortung für die Ausbildung der Jugendlichen im System der dualen Berufsausbildung bewußt und bereit sind, diese Verantwortung auf sich zu nehmen, empfinden sie ein besonders großes Weiterbildungsbedürfnis auf berufspädagogischem, insbesondere fachdidaktischem Gebiet. Um diesem Bedürfnis nachzukommen, wurde in den Lehrgängen versucht, die Ausbilder zu mehr Selbständigkeit im pädagogischen Handeln zu führen, indem fachdidaktische und fachmethodische wie auch lern- und sozialpsychologische Probleme am jeweiligen Lehrgangsthema behandelt und mögliche Lösungsalternativen angeboten wurden.

Daten zu den bisher durchgeführten Lehrgängen (noch Themenbereichen)

Themenbereich	Anzahl der Veranstaltungen	Anmeldungen	Teilnehmer *)	Dauer			Stunden		Stunden Video-Einsatz
				Tage	Unterrichtsstunden	zusätzl. Std. inform. Teil	interne Referenten	externe Referenten	
Didaktik/Methodik/Unterrichtsorganisation, Unterweisungen- u. Unterrichtsgestaltung	18	464	331	54	459	59	271	198	69
Lern-, Sozial- u. Jugendpsychologie Motivation, Bewerten u. Beurteilen	11	313	167	30	243	31	140	136	32
Planung und Organisation der betrieblichen Ausbildung	4	65	63	10	85	16	22	64	—
Organisation, Situation, Entwicklung u. Rechtsgrundlagen der Berufsbildung	2	27	27	5	38	7	8	30	1
Wirtschaft und Gesellschaft — Der Ausbilder	2	19	14	2	15	3	3	12	—
Summe:	37	888	602	101	840	116	444	440	102

*) Die Anzahl der Teilnehmer ist in der Regel auf 16 pro Veranstaltung begrenzt.

Wie sich aus den Anmeldungszahlen für die einzelnen Lehrgänge ergibt, sind Lehrgänge, die sich der **Fachdidaktik** widmen, besonders stark gefragt; ferner fanden Lehrgänge, in denen lern- und sozialpsychologische Probleme angeboten wurden, großen Anklang. Die Befähigung, Ausbildungssitua-

tionen und Lernprozesse zu verstehen und situationsgerecht zu handeln, ist ein durchgängiges Lernziel.

Lehrgangsteilnehmer, die die **AEVO-Prüfung** abgelegt haben, besitzen ein großes Problembewußtsein und Bedürfnis nach vertiefender Weiterbildung. Den Lehrgängen des Ausbilderförderungsentrums kommt ferner die Aufgabe der Erweiterung des berufspädagogischen Wissens zu.

Es hat sich in den Lehrgangserfahrungen bestätigt, daß manche Ausbilder vor allem fachmethodische bzw. fachdidaktische Regeln erwarten. Um bei solchen Erwartungen, die kaum erfüllbar sind, nicht stehenbleiben zu müssen, ist es notwendig, in den Lehrgängen das Verstehen und Eingehen auf die individuelle und soziale Situation der Auszubildenden zu vermitteln.

Nach den bisher vorliegenden Erfahrungen kann keine Entscheidung für oder gegen **homogene bzw. heterogene Teilnehmergruppen** getroffen werden. Auf jeden Fall ist diese Entscheidung von den in den einzelnen Lehrgängen anzustrebenden Lernzielen und Inhalten abhängig zu machen. Es zeichnet sich jedoch ab, daß Lernziele aus dem affektiven Bereich und solche, die problemlösendes Lernen voraussetzen, eher mit heterogenen Gruppen erreicht werden können. Fachdidaktische und fachmethodische Lernziele können eher mit Ausbildern, die aus dem gleichen Berufsfeld kommen, erreicht werden.

Der bisher eingeschlagene Weg, die Ausbilder in Lehrgängen mit neueren **Methoden** bekanntzumachen und den Erfahrungsaustausch zu pflegen, hat sich prinzipiell bewährt. Der **Erfahrungsaustausch**, der sowohl themenorientiert während des Seminars als auch themenübergreifend, insbesondere in den informellen Abendveranstaltungen stattfand, hat nach Meinung fast aller Teilnehmer einen hohen informativen Wert; daneben trägt er sehr stark zur Bewußtwertung der Funktion des Ausbilders bei.

Die bisherigen Erfahrungen, insbesondere die Nachfrage- und Anhaltswerte für die Planung der nächsten Jahre. Es zeichnet sich folgende Aufteilung des Jahresprogramms in Problemfelder ab:

Didaktik/Methodik	ca. 40 % Anteil am Jahresprogramm
Lernpsychologie und Sozialpsychologie	ca. 30 % Anteil am Jahresprogramm
Organisation der beruflichen Bildung	ca. 10 % Anteil am Jahresprogramm

Die übrigen Lehrgänge sollten zu etwa gleichen Teilen auf die weiteren Problemfelder und auf aktuelle Probleme verteilt werden.

Die Mitarbeit der **externen Referenten**, d. h. betrieblicher Praktiker (Ausbildungsleiter o. ä.), wissenschaftlicher Mitarbeiter des BIBB und verantwortlicher Politiker aus Verbänden und Organisationen hat eine große Bandbreite der Lehrgänge ermöglicht. Notwendig aber auch schwierig ist dabei die inhaltliche und methodische Abstimmung. Sie konnte im Rahmen des Lehrgangs durch den Moderator, in der Regel ein Mitarbeiter des Ausbilderförderungsentrums, erreicht werden. Diese Einbindung sichert die Kontinuität und inhaltliche Geschlossenheit des Lehrgangs.

In der **methodischen Gestaltung** der Lehrgänge nahm die Methode des Lehrtrainings (Micro teaching) eine besondere Stellung ein. Dieses Lehrtraining, das auf die Erzielung gewünschter Lehrverhaltensweisen ausgerichtet war, wurde von den Teilnehmern als hilfreich für die tägliche Arbeit empfunden. Ähnliches gilt auch für andere teilnehmeraktivierende Methoden, wie z. B. Gruppenarbeit, Partnerarbeit, Rollenspiele usw.

Es hat sich für den Gruppenbildungsprozeß und Erfahrungsaustausch als besonders zweckmäßig herausgestellt, daß alle Teilnehmer im Internat des Berufsförderungsentrums übernachteten.

Die Durchführung von bisher neun **dezentralen Lehrgängen** erfolgte in enger Kooperation mit anderen Organisationen, z. B. Industrie- und Handelskammern. Diese Kooperation hat sich aus der Sicht des Ausbilderförderungsentrums bewährt, denn durch diese Lehrgänge wird zusätzlich und vor Ort das Bedürfnis von Betrieben und Ausbildern an pädagogischer Weiterbildung deutlich. Die Rückmeldungen über den Erfolg werden unmittelbar in die weitere Lehrgangsplanung und -durchführung aufgenommen.

Die Zusammenarbeit von Fachbeirat und Ausbilderförderungszentrum hat sich bewährt. Insbesondere unterstützt der Fachbeirat die Leitung des Ausbilderförderungsentrums

- bei der Planung und Auswertung des Lehrgangsprogramms, das unter dem Gesichtspunkt der Adressatenbezogenheit und Ausbildungsrealität gemeinsam erarbeitet wurde;
- ferner leistete er eine wirksame Unterstützung bei den beteiligten Organisationen und in der Öffentlichkeitsarbeit und wirkte somit selbst als Multiplikator.

Die **organisatorische Verbindung** mit dem **Berufsförderungs-zentrum Essen** hat sich auch hinsichtlich des Austausches fachdidaktischer und fachmethodischer Erfahrungen sowie aus räumlichen und technischen Gründen ausgezeichnet bewährt.

Die Unterstützung der Modellehrgänge durch die **wissenschaftliche Begleitung des Bundesinstituts für Berufsbildung** hat wesentlich zur Verbesserung der Lehrgangsplanung und Lehrgangsdurchführung beigetragen.

Die derzeitige Regelung der **Finanzierung** hat bisher bei den Teilnehmern zu keinen wesentlichen negativen Reaktionen geführt. Es läßt sich aber nicht sagen, inwieweit insbesondere für Vertreter aus kleineren Betrieben Teilnahmeprobleme durch die jetzige Regelung gegeben sind.

5. Perspektiven

Die Durchführung der bisherigen AFZ-Lehrgänge als Kontaktveranstaltungen hat sich als notwendige und sinnvolle Ergänzung der von den an der Berufsbildung beteiligten Organisationen bereits durchgeführten Lehrgänge erwiesen. Die Lehrgänge des Ausbilderförderungsentrums haben bereits einen hohen Bekanntheitsgrad erreicht; dies zeigt sich an der die Kapazität übersteigenden Nachfrage. Ohne einer endgültigen Stellungnahme und Beurteilung vorzugreifen, kann nach den bisherigen Erfahrungen die **Einrichtung eines Ausbilderförderungs-zentrums** zur berufspädagogischen Weiterbildung des Ausbildungspersonals unter Beibehaltung der Ziele und Weiterentwicklung der Aufgaben befürwortet werden.

Die Beteiligung der **externen Referenten** sollte unter Berücksichtigung der Probleme und der Notwendigkeit inhaltlicher Abstimmung und ihrer Einbindung in die AFZ-Aufgaben eingeplant werden. Ein Erfahrungsaustausch dazu wird sich in einer ersten großen Referententagung Mitte 1978 ergeben. Im Hinblick auf die Durchführung **dezentraler Lehrgänge** kommt diesem Referentenstamm eine besondere Bedeutung als AFZ-Multiplikatoren zu. Die Durchführung dezentraler Lehrgänge in Kooperation mit verschiedenen Organisationen sollte entsprechend den personellen Möglichkeiten ausgeweitet werden.

Die **Tätigkeit und Funktion eines Fachbeirates** ist bei Einrichtung eines Ausbilderförderungs-zentrums beizubehalten.

Das Ausbilderförderungs-zentrum sollte die Kooperation zwischen den an der beruflichen Bildung Beteiligten fördern helfen. Ihm käme eine konkrete Vermittlerfunktion zwischen Bildungsplanung und -praxis und Bildungsforschung zu. Dies schließt insbesondere eine enge Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung ein.

Ausbildungsmöglichkeiten für behinderte Jugendliche erheblich verbessert

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hat am 13. September 1978 bundeseinheitliche Empfehlungen für die Gestaltung von Ausbildungsgängen zur Berufsausbildung behinderter Jugendlicher verabschiedet.

Durch die Rahmenrichtlinien ist ein wesentlicher Beitrag zur Verbesserung der Ausbildung und der Mobilität behinderter Jugendlicher in das allgemeine Berufsbildungssystem geleistet worden.

Bisher sind rund 150 Ausbildungsgänge für behinderte Jugendliche von den Kammern, bei denen aufgrund des Berufsbildungsgesetzes die Regelbefugnis für solche Ausbildungsgänge liegt, verabschiedet worden. Sie sind teilweise trotz gleicher Berufsbezeichnung unterschiedlich.

Diese Situation hat vor allem im Hinblick auf die Vergleichbarkeit der Qualifikationen und die Möglichkeiten der Fortsetzung der Ausbildung für diese Jugendlichen Nachteile gebracht.

Die nach den Rahmenrichtlinien künftig zu erarbeitenden Ausbildungsgänge sollen sich nach Inhalt und Aufbau an den anerkannten Ausbildungsberufen orientieren.

Die als Rahmenrichtlinien verabschiedeten Empfehlungen sind vom Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit dem Ausschuß für Fragen Behinderter, der das Bundesinstitut bei seinen Aufgaben auf dem Gebiet der beruflichen Bildung Behinderter berät, erarbeitet worden. Diesem Ausschuß gehören u. a. Vertreter der Organisation der Behinderten an.

Vom Bundesinstitut für Berufsbildung werden nun durch Vereinheitlichung bereits bestehender Ausbildungsangebote für behinderte Jugendliche bundeseinheitliche Ausbildungsgänge als Musterregelungen erarbeitet, die von den Kammern übernommen werden können.

Alter Beruf neu geregelt: neue Ausbildungsordnung für den Böttcher und Behälterbauer

Die Neu-Belebung eines alten Handwerksberufs verspricht man sich von der neuen Ausbildungsordnung für den Böttcher und Behälterbauer. Sie wurde im Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit Sachverständigen des Böttcherhandwerks und der Gewerkschaft Holz und Kunststoff entwickelt und vom Bundesministerium für Wirtschaft erlassen.

Das Berufsbild des Böttchers hat sich in den vergangenen Jahren stark verändert. Sowohl der Verwendungszweck der Behälter als auch das verwendete Material haben sich gewandelt: Kunststoff und Metall spielen eine zunehmend größere Rolle. Dem trägt die neue Ausbildungsordnung Rechnung. Zwar überwiegen in der Ausbildungsordnung nach wie vor die vielfältigen Formen der Holzbearbeitung und Holzverarbeitung, zusätzlich werden jetzt aber auch Grundfertigkeiten im Umgang mit Kunststoff und Metall gefordert. Dies reicht von der Materialkunde über die verschiedenen Bearbeitungsarten bis zum Schweißen und Kleben. Eine für die Vermittlung der Grundfertigkeiten der Metallbe- und -verarbeitung vorgeschlagene überbetriebliche Ausbildungsphase ließ sich noch nicht verwirklichen.

Die Ausbildungsordnung für den Böttcher und Behälterbauer wurde im Bundesgesetzblatt, Teil I, Nr. 47, Seite 1253, veröffentlicht. Sie trat mit Wirkung vom 13. 8. 1978 in Kraft.

Ausbildung für Kachelofen- und Luftheizungsbauer neu geregelt

Das Herstellen von offenen Kaminen, Kachelöfen und Elektro-speicherheizungen, das Einbauen und Warten von Warmluft-zentralheizungen, Feuerungen, Brennstofflagern und zentralen Heizölvorsorgungsanlagen wird künftig im Handwerk nach

der neuen Ausbildungsordnung für Kachelofen- und Luftheizungsbauer erlernt. Diese neue Ausbildungsordnung wurde im Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit Sachverständigen des Handwerksverbandes und der Gewerkschaft Bau-Steine-Erden entwickelt und mit den Rahmenlehrplänen der Länder abgestimmt. Sie löst eine Regelung aus dem Jahre 1938 ab.

Da eine eindeutige Zuweisung des Berufs weder zum Berufsfeld Metalltechnik noch zum Berufsfeld Bautechnik möglich ist, wurden in das erste Ausbildungsjahr Lerninhalte aus beiden Berufsfeldern übernommen. Dies umfaßt Grundfertigkeiten der Metallbearbeitung und im Stein- und Betonbau. Die Ausbildung erstreckt sich unter anderem auf das Bearbeiten und Versetzen von keramischen Werkstoffen, Natur- und Kunststeinen, auf das Herstellen von Lötverbindungen, auf Gas- und Lichtbogenschweißen sowie das Be- und Verarbeiten von Rohren, Profilen und Blechen.

Die Ausbildungsordnung für Kachelofen- und Luftheizungsbauer wurde im Bundesgesetzblatt, Teil I, Nr. 47, Seite 1247, veröffentlicht. Sie trat mit Wirkung vom 13.8.1978 in Kraft.

Ergänzung

Zum Beitrag Sabine Adler „Berufliche Bildungsmaßnahmen für Erwachsene ohne Berufsausbildung am Beispiel von Hessen – Ergebnisse empirischer Untersuchungen“ im Heft 4/78 erhielten wir von der Autorin die Ergänzung, daß die „Ergebnisse der Untersuchung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten für Adressaten ohne abgeschlossene Berufsausbildung“ auf den Ergebnissen eines von der Forschungsgruppe Kammerer/München durchgeführten Forschungsauftrags für das Bundesinstitut für Berufsbildung basieren.

Berichtigung

Zu dem Beitrag von Laszlo Alex „Betriebliche Berufsausbildung, Strukturen und Tendenzen“ aus Heft 2/78 wurden bei der Tabelle 11a irrtümlich die Spalten vertauscht. Wir drucken nachfolgend noch einmal die korrigierte Tabelle ab.

Tabelle 11a: Die 20 am stärksten besetzten männlichen Ausbildungsberufe 1976

Bezeichnung *)	1966		1976		Veränderung von 1976 zu 1966 in %
	absolut	in %	absolut	in %	
Kfz, Mechaniker - Schlosser	85 825	9,9	77 420	9,2	- 9,8
Elektroinstallateur	76 919	8,9	76 078	9,0	- 1,1
Maschinenschlosser	47 164	5,5	41 730	5,0	- 11,5
Industrie-kaufmann	42 007	4,9	21 937	2,6	- 47,8
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	37 540	4,4	26 118	3,1	- 30,4
Verkäufer (1. Stufe)			15 885	1,9	
Einzelhandels-kaufmann (2. Stufe)	37 011	4,3	15 499	1,8	- 15,2
Maurer	32 136	3,7	20 709	2,5	- 35,6
Maler und Lackierer	27 388	3,2	27 114	3,2	- 1,0
Werkzeugmacher	24 305	2,8	25 740	3,1	+ 5,9
Bankkaufmann	22 727	2,6	16 362	1,9	- 28,0
Landwirt	20 112	2,3	17 495	2,1	- 13,0
Tischler	17 290	2,0	26 217	3,1	+ 51,6
Mechaniker	16 173	1,9	14 926	1,8	- 7,7
Fernmeldehandwerker und -mechaniker	16 087	1,9	15 504	1,8	- 3,6
Fleischer	15 342	1,8	18 368	2,2	+ 19,7
Schlosser, Bauschlosser	14 416	1,7	17 101	2,0	+ 18,6
Gas- und Wasserinstallateur	13 808	1,6	24 918	3,0	+ 80,5
Betriebs-schlosser	13 182	1,5	16 094	1,9	+ 22,1
Bäcker	12 090	1,4	17 657	2,1	+ 46,0
20 Berufe zusammen	571 522	66,2	532 872	63,3	- 6,8
Insgesamt in allen Ausbildungsberufen	862 878*	100,0	841 631	100,0	- 2,5

*) einschl. Personen in Anlernberufen

REZENSIONEN

Jugendliche Arbeitslose und Jungarbeiter. Berufsbezogene Einstellungen und Verhaltensweisen berufsschulpflichtiger Jugendlicher in sogenannten Jungarbeiterklassen im Saarland.

Detlef Grieswelle. München: Minerva 1978.

Die vorliegende von der CDU/Saar an das Institut für empirische Soziologie Saarbrücken in Auftrag gegebene und 1977 durchgeführte empirische Untersuchung über jugendliche Arbeitslose und Jungarbeiter in den Jungarbeiterklassen des Saarlandes stellt einen

weiteren Versuch in der Reihe von Studien dar, die das Bild dieser durch Beschäftigungs- und Ausbildungskrise besonders betroffenen Gruppe von Jugendlichen durch neue Aussagen und Erkenntnisse zu vervollständigen suchen.

Befragt wurden die Schüler aller saarländischen Jungarbeiterklassen, darunter 22,6% Schulabgänger ohne Ausbildungs- und Arbeitsplatz, 22,2% Berufsschüler, die vor ihrer Arbeitslosigkeit in einem festen Arbeits- und Ausbildungsverhältnis gestanden hatten,

sowie 55,3% in einem Arbeitsverhältnis stehende oder als „mithelfende Familienangehörige“ registrierte Jungarbeiter (S. 8). Das Schwergewicht der Befragung lag dabei auf der Untersuchung der Sozialisationsbedingungen dieser Jugendlichen in Familie, Schule und im Bereich Ausbildung und Arbeit. Hier sollen einige Befragungsergebnisse zur familialen Sozialisation, zur schulischen und allgemeinen Selbsteinschätzung sowie zum Bildungs- und Ausbildungsverhalten festgehalten werden:

— Unübersehbar ist, daß von den be-