

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 Ausbildungs-personen 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 Ausbilderpersonen 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

vergleichbar geregelt. Von der nach dem Berufsbildungsgesetz möglichen Ermächtigung zur Regelung von „Inhalt, Umfang und Abschluß von Maßnahmen“ für den Erwerb dieser Kenntnisse hat der Verordnungsgeber seit 1972 noch keinen Gebrauch gemacht. Der Nachweis erfolgt in einer schriftlichen und mündlichen Prüfung, die die jeweils zuständigen Stellen auf der Grundlage der vom Bundesausschuß für Berufsbildung beschlossenen „Richtlinien in Form einer Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Prüfungen zum Nachweis berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse“ regeln [3].

Hinweise zur inhaltlichen, zeitlichen und methodischen Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen empfiehlt der Bundesausschuß für Berufsbildung in einem „Rahmenstoffplan zur Ausbildung von Ausbildern“ [4]. Dieser enthält eine umfangreiche Stoffsammlung, die nicht an Fachwissenschaften orientiert ist, sondern die pädagogischen Inhalte im Ansatz um das Problem der Ausbildung von Auszubildenden zentriert und strukturiert. Hinsichtlich der Zielsetzung sind Rahmenstoffplan und Ausbilder-Eignungsverordnungen schwerpunktmäßig auf den Erwerb von „Kenntnissen“ ausgerichtet. Darüber hinaus empfiehlt der Bundesausschuß für Berufsbildung in der Vorbemerkung zum Rahmenstoffplan, die im Rahmen einer Vorbereitungsmaßnahme erworbenen „Kenntnisse“ auch in der Ausbildungspraxis zu erproben und durch „Anwendung“ zu festigen. Der hier deutlich werdende Anwendungsbezug bezieht sich generell auf alle Sachgebiete des Rahmenstoffplans und differenziert nicht nach Intensität bei den aufgelisteten Themen.

Diese Voraussetzungen lösten in der Fachöffentlichkeit eine breite Diskussion über Inhalte, Formen und Verfahren von Ausbildungsmaßnahmen für Ausbilder aus, da vielfältige Möglichkeiten für deren Umsetzung gegeben waren. Aus der Vielzahl der bis heute erörterten und ansatzweise geklärten Fragen seien nur einige genannt:

- Wer ist Ausbilder?
- Wieviele Ausbilder sind von den Ausbilder-Eignungsverordnungen betroffen?
- Welche Träger von Ausbildungsmaßnahmen sind geeignet?
- Welche Vermittlungsform (z. B. Vollzeit-, Teilzeitmaßnahmen, Zeitblöcke) bietet sich an bzw. ist geeignet?
- Wie können Lernziele aus den Vorgaben des Rahmenstoffplans gewonnen werden?
- Welche Vermittlungsmethoden sollten durch welche Dozenten mit Hilfe welcher Medien angewandt werden?
- Wie lassen sich Ausbildungserfahrungen im Betrieb bzw. praktische Anwendungsphasen in Ausbildungsmaßnahmen für Ausbilder integrieren?

Darüber hinausgehende und bereits diskutierte Fragen wie etwa die der Professionalisierung betrieblicher Ausbilder und der Vergleich mit der Lehrerausbildung, insbesondere mit der der Lehrer für Fachpraxis sind in diesem Fragenkatalog nicht enthalten [5].

Hinsichtlich der Umsetzung der gesetzlichen und bildungspolitischen Voraussetzungen können Inhalte und Verfahren von Ausbildungsmaßnahmen von Ausbildern stark variieren. Seit 1972 sind daher mehrere vom Bund geförderte Modellmaßnahmen initiiert worden, an denen das Bundesinstitut für Berufsbildung beteiligt war.

Eine erste Maßnahme war der Fernsehkurs „Ausbildung der Ausbilder“ im Medienverbundsystem, wobei eine integrierte Vermittlungsform im Vordergrund stand, die aus einer mehrteiligen Sendefolge, Begleitmaterialien und Begleitkursen bestand. Der Fernsehkurs war insbesondere deswegen eingerichtet worden, weil man hoffte, dadurch für eine große Zahl von Ausbildern in kurzer Zeit die Vorbereitung für den Eignungsnachweis ermöglichen können. Diese Hoffnung erfüllte sich jedoch nicht, denn die Teilnehmerzahlen in den beiden

gesendeten Fernsehkursen blieben hinter den Erwartungen zurück, und außerdem war die Abbrecherquote sehr hoch [6]. Daneben wurden seit 1973 eine Reihe von Direktmaßnahmen in Form von Modellelehrgängen in Zusammenarbeit mit Trägern der an der beruflichen Bildung beteiligten Organisationen entwickelt, erprobt und wissenschaftlich begleitet. Die Untersuchungen im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung bezogen sich auf Fragen der curricularen Gestaltung von Vorbereitungsmaßnahmen und waren darauf ausgerichtet, anderen Trägern konkrete Hilfen und Anregungen für die personelle, organisatorische und didaktische Planung zu geben. Ergebnisse aus diesen Modellmaßnahmen zeigen — was die Veranstaltungsform anbelangt —, daß von Ausbildern die Direktunterrichtung in Lehrgangsform im Vergleich zu anderen Formen vorgezogen wird [7].

Neben dem Angebot von einigen bereits entwickelten Fernlehrgängen und Materialien zum Selbststudium sind überwiegend Direktlehrgänge von verschiedenen Trägern (wie z. B. von Industrie- und Handelskammern, Verbänden, Berufsbildungswerken, Betrieben, erwerbswirtschaftlichen und gemeinnützigen Instituten, Fachschulen, Fachhochschulen) dezentral durchgeführt worden.

Zur Frage nach den gegenwärtig gegebenen organisatorischen, institutionellen und individuellen Bedingungen für die Durchführung von Direktlehrgängen lassen sich aufgrund einer Analyse von 170 im Zeitraum von 1975 bis 1978 durchgeführten Veranstaltungen in Lehrgangsform folgende Einschätzungen aufzeigen [8]:

- Die 170 Veranstaltungen sind von 62 außerbetrieblichen Trägern durchgeführt worden. Nahezu 85 % dieser Veranstaltungen sind von Industrie- und Handelskammern organisiert bzw. durchgeführt worden.
- Hinsichtlich des zeitlichen Umfangs für einen Lehrgang dominiert das vom Bundesausschuß für Berufsbildung empfohlene Mindeststundenmodell von 120 Stunden mit ca. 50 %. Während ca. 35 % der Veranstaltungen einen Umfang von weniger als 120 bis 40 Stunden aufweisen, werden ca. 7 % der Lehrgänge mit mehr als 120 Stunden durchgeführt. Für 8 % der Veranstaltungen beträgt der zeitliche Umfang 160 Stunden und mehr.
- Der Zeitraum, in dem die Veranstaltungen stattfinden, variiert von 1 Woche bis zu ca. 8 Monaten (65 % der Veranstaltungen im Zeitraum von 2—4 Monaten, 20 % der Veranstaltungen im Zeitraum von 5—8 Monaten und ca. 15 % der Veranstaltungen im Zeitraum von 1 Woche bis 1 Monat).
- Die Relation der Anzahl der Veranstaltungen während der Arbeitszeit zu der Anzahl der Veranstaltungen außerhalb der Arbeitszeit beträgt etwa 7:3.
- Bezüglich der Einteilung der Lehrgänge in Blöcke verteilen sich jeweils etwa 40 % der während der Arbeitszeit durchgeführten Veranstaltungen auf die Blockform 5 Tage/Woche und 1/2—1 Tag/Woche. 20 % der Veranstaltungen verteilen sich auf 2—4tägige Blöcke pro Woche. Bei den außerhalb der Arbeitszeit durchgeführten Veranstaltungen dominiert die Form 2 Abende/Woche mit etwa 80 %.
- Hinsichtlich der branchenbezogenen Differenzierung des Teilnehmerkreises werden ca. 10 % der Veranstaltungen für Ausbilder aus dem kaufmännisch-verwaltenden oder aus dem gewerblich-technischen Bereich ausgeschrieben.

Hieraus kann festgestellt werden, daß Lehrgänge zur pädagogischen Qualifizierung der Ausbilder in der Regel in mehrere Lehrgangsböcke aufgeteilt werden und die Möglichkeit besteht, vermittelte Kenntnisse in der Praxis zu erproben, anzuwenden und praktizierte Handlungen während der Ausbildung in Lehrgängen pädagogisch zu reflektieren. Dadurch gewinnt die branchenbezogene Zusammensetzung von Teilnehmerkreisen eine besondere Bedeutung für die Ausbilderqualifizierung.

2. Wie werden die Auswirkungen von Qualifizierungsmaßnahmen eingeschätzt und welche Ansätze zur Weiterentwicklung sind möglich?

Die Frage nach dem Wert der Ausbilder-Eignungsverordnung und nach den generellen Auswirkungen von pädagogischen Qualifizierungsmaßnahmen im Hinblick auf eine höhere pädagogische Eignung der Ausbilder und damit auf die Verbesserung der Ausbildungspraxis ist u. a. auch wegen fehlender empirischer Daten schwer zu beantworten.

Äußerungen von Vertretern aus der Bildungspraxis und -planung sowie von Teilnehmern aus Modellelehrgängen zur pädagogischen Qualifizierung deuten darauf hin, daß der Wert bzw. die Auswirkungen pädagogischer Maßnahmen weniger in der fachlichen und pädagogischen Höherqualifizierung der Ausbilder, sondern vielmehr in der in Gang gesetzten Reflexion über pädagogische und lernprozessuale Bedingungen des beruflichen Lernens im Betrieb sowie in der Überprüfung des eigenen methodischen Verhaltens gesehen werden. Auswirkungen zur Verbesserung der Ausbildungsplanung in didaktischer Hinsicht werden dagegen nicht deutlich. Darüber hinaus wird eine verstärkte Motivation von Veranstaltungsteilnehmern für den Besuch weiterführender auf Probleme der Praxis bezogener und für die Umsetzung in die Praxis orientierter Qualifizierungsmaßnahmen gesehen.

Die Ausbilder-Eignungsverordnung und die o. g. Hinweise geben den Anstoß, daß im Bereich der Aus- und Weiterbildung des Ausbildungspersonals die Frage nach einer entsprechenden Didaktik zunehmend an Bedeutung gewinnt. Da auch Referenten aus dem Hochschulbereich nebenamtlich in der Ausbilderqualifizierung tätig sind, wird durch sie häufig eine wissenschaftsorientierte Strukturierung von pädagogischen Inhalten eingebracht. Dadurch sind zwei Fragen entstanden:

- Wie kann bei einer — schon aus Zeitgründen — unerläßlichen didaktischen Reduktion die Aussagegültigkeit wissenschaftlicher Erkenntnisse erhalten bleiben?
- Wie kann die für den Praxisbezug erforderliche Konkretisierung erbracht werden?

Während die erste Frage für die Schule von allgemeiner Bedeutung ist und entsprechende Lösungsansätze gemacht werden [9], bedingt die Forderung nach unmittelbarer Umsetzbarkeit in praktikierbares Verhalten ein Überdenken des zugrundeliegenden didaktischen Konzepts. Müssen wissenschaftliche Ergebnisse — so muß man fragen — unbedingt auch nach Prinzipien wissenschaftlicher Lehre — als Fachwissenschaft — vermittelt werden? Diese Frage drängt sich um so mehr in den Vordergrund, als die Qualifikationsanforderungen an das Ausbildungspersonal Lerninhalte bedingen, die sowohl Erkenntnisse aus mehreren Fachdisziplinen beinhalten als auch den unterschiedlichen Rahmenbedingungen der pädagogischen Ausbildungspraxis gerecht werden. Die Antwort dieser Frage sollte darin bestehen,

- die pädagogischen Qualifikationen als Einheit von Kenntnissen und Fertigkeiten zu betrachten,
- die Ermittlung der pädagogischen Qualifikationen und ihre Vermittlung nach sachlogischen, lernpsychologischen sowie ausbildungsplatz- und funktionsorientierten Gesichtspunkten auszurichten,
- als höchste Priorität für die Ermittlung und Vermittlung der pädagogischen Qualifikationen von der Handlungsorientierung auszugehen (d. h. vom Verhalten der Ausbilder in der Praxis).

Daraus ergibt sich die Aufgabe, Ausbilderqualifikationen tätigkeitsorientiert zu thematisieren, in bezug auf die Vermittlung in Lerninhalte umzusetzen und in niveaubestimmten Lernzielen auszuweisen. Es ist anzunehmen, daß aus den inzwischen gemachten Erfahrungen die Anstöße zu einer Diskussion ausgehen, die zu einer Weiterentwicklung der „Ausbilder-Didaktik“ beitragen.

Anmerkungen

- Deutscher Bildungsrat / Empfehlungen der Bildungskommission: Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung. Bad Godesberg: Deutscher Bildungsrat 1969.
 - Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der gewerblichen Wirtschaft (Ausbilder-Eignungsverordnung) (BGBl. I S. 707; 1972. S. 498; 1977. S. 688; 1977).
 - Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der Landwirtschaft (Ausbilder-Eignungsverordnung Landwirtschaft) (BGBl. I S. 923; 1976).
 - Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung durch Ausbilder in einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (Ausbilder-Eignungsverordnung öffentlicher Dienst) (BGBl. I S. 1825; 1976).
 - Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung durch Ausbilder in einem Beamtenverhältnis zum Bund (Ausbilder-Eignungsverordnung für Bundesbeamte — BBAEV) (BGBl. I S. 660; 1977).
- Während die in 1976 erlassene AEVO auf der Rechtsgrundlage des BBIG — § 21 — für Ausbilder in einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst erlassen wurde, gilt die 1977 auf der Rechtsgrundlage des Bundesbeamtengesetzes — § 15 — erlassene AEVO nur für Ausbilder in einem Beamtenverhältnis zum Bund. Beide berechtigen auch zur Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach BBIG mit Ausnahme der Berufe der Anlage A der Handwerksordnung und des graphischen Gewerbes.
- Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der Hauswirtschaft — Teilbereich Städtische Hauswirtschaft — (Ausbilder-Eignungsverordnung Hauswirtschaft) (BGBl. I S. 976—978; 1978).
- Bundesausschuß für Berufsbildung: Richtlinien in Form einer Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Prüfungen zum Nachweis berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse beschlossen in der Sitzung vom 18. Jan. 1973. In: Bundesarbeitsblatt, Jg. 24 (1973), Nr. 5 S. 260—262.
 - Bundesausschuß für Berufsbildung: Empfehlung für einen Rahmestoffplan zur Ausbildung von Ausbildern — beschlossen in der Sitzung vom 28./29. März 1972. In: Bundesarbeitsblatt, Jg. 23 (1972), Nr. 5, S. 338—341. Der Rahmestoffplan enthält eine Konkretisierung der vier Sachgebiete (1) Grundfragen der Berufsbildung, (2) Planung und Durchführung der Ausbildung, (3) Der Jugendliche in der Ausbildung, (4) Rechtsgrundlagen, eine Mindestzahl von 120 Stunden und eine Gewichtung der Sachgebiete im Verhältnis 1:5:3:1 sowie unterschiedliche Organisationsformen für die Durchführung von Vorbereitungsmaßnahmen.
 - Vgl. hierzu: Schulz, W./Tilch, H.: Betriebliche Ausbilder und Lehrer für Fachpraxis — Wege und Abstimmungsprobleme der Qualifizierung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 4 (1976), H. 1, S. 17—24.
 - Echterhoff, W. u. a.: Die Funktion des Medienverbundsystems „Ausbildung der Ausbilder“ für die Berufsbildung. Forschungsbericht (unveröffentlicht). Köln 1974.
 - Vgl. hierzu Schulz, W.: Modellversuche zur Aus- und Weiterbildung der Ausbilder — Eine vergleichende Zusammenfassung vom Bund geförderter Modellmaßnahmen (Stand: Juni 1977) — Teil III der Materialien zur Aus- und Weiterbildung des Ausbildungspersonals im Sekundarbereich II. Bd. 1 und 2. Als Manuskript vervielfältigt. Berlin: BIBB, 1977.
- Schulz, W.; Tilch, H.: Qualifizierung von Ausbildern zu Pädagogen? Ein Beitrag zur Intensivierung und Systematisierung der pädagogischen Qualifizierung von Ausbildern. Erfahrungen mit Versuchslehrgängen in Berlin. Schriften zur Berufsbildungsforschung. Bd. 29. Hannover 1975.
- Hanisch, Chr. u. a.: Pädagogische Ausbildung der Ausbilder. Ergebnisse aus Modellversuchen — Vorschläge für die Lehrgangsgestaltung. Schriften zur Berufsbildungsforschung, Bd. 42. Hannover 1976.
- Vgl. auch die vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung herausgegebene Reihe „Studien und Berichte zur Ausbilderqualifizierung“:
- Baumgardt, J. u. a.: Bericht über die wissenschaftliche Begleitung der Modellseminare I und II. München o. J. (1972).
- Baumgardt, J. u. a.: Bericht über die wissenschaftliche Begleitung der Modellseminare III und IV. München: E. Schmidt 1974.
- Baumgardt, J. u. a.: Bericht über die wissenschaftliche Begleitung der Modellseminare V und VI. München 1975.
- Müller, Kurt R. u. a.: Bericht über die wissenschaftliche Begleitung der Modellseminare VII und VIII. Bd. 1 und 2. München 1977.
- Geißler, Kh. A. u. a.: Bericht über die wissenschaftliche Begleitung der Modellseminare IX und X. Bd. 1 und 2. München 1978.
- Tilch, H.: Was ist ein Lehrgang? Analyse und Vorschläge für

die Verwendung des Lehrgangsbegriffs und terminologische Konsequenzen für den Bereich der Ausbildung der Ausbilder. Als Manuskript vervielfältigt. Berlin: BIBB 1976.

- [8] Als Materialbasis für die Analyse lagen veröffentlichte Lehrgangsankündigungen und Programmübersichten über Veranstaltungen zur Qualifizierung von Ausbildern in der gewerblichen Wirtschaft für die Jahre 1975 bis 1978 sowie Lehrgangsunterlagen verschiedener Veranstaltungsträger zugrunde. Hinweise über die von Be-

trieben und Handwerkskammern organisierten Veranstaltungen blieben hierbei unberücksichtigt. Die Resultate der Analyse sind daher nicht repräsentativ.

- [9] Z. B. B l a n k e r t z, Herwig: Die fachdidaktisch orientierte Curriculumforschung und die Entwicklung von Strukturmodellen. In: B l a n k e r t z, Herwig (Hrsg.): Fachdidaktische Curriculumforschung — Strukturansätze für Geschichte, Deutsch, Biologie. Essen 1973, S. 9—27.

UMSCHAU

Erste Zusammenfassung der Ergebnisse der Diskussion des Colloquiums „Qualifikation und berufliche Bildung“

Als eine Bestandsaufnahme des derzeitigen Wissens- und Diskussionsstandes zur Qualifikationsforschung wurde kürzlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung ein Colloquium „Qualifikation und berufliche Bildung“ veranstaltet.

Am 18./19. 5. 1978 fand in Berlin ein vom BIBB, H 1, veranstaltetes Colloquium zur Qualifikationsforschung statt, das sich zur Aufgabe gesetzt hatte, eine Bestandsaufnahme des Wissens- und Diskussionsstandes der Qualifikationsforschung vorzunehmen.

Das Projekt ging dabei insgesamt von folgenden Überlegungen aus: Die Zahl der wissenschaftlichen Arbeiten, die sich mit den Entwicklungstendenzen der Qualifikationsanforderungen vor allem an Facharbeiter befassen, hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Die Wissenschaftler kamen sowohl hinsichtlich der Richtung als auch des Ausmaßes der Veränderungen von Qualifikationsanforderungen zu sehr unterschiedlichen Einschätzungen. Ähnliche Diskrepanzen bestehen weiterhin hinsichtlich der Bewertung der Bedeutung einzelner Verursachungsfaktoren und damit im Zusammenhang stehend hinsichtlich der Einschätzung der Eingriffs- und Steuerungsmöglichkeiten im Beschäftigungs- und Bildungssystem.

Wesentliches Ziel des Colloquiums war es, auf der Basis uns übersandter Stellungnahmen von ca. 30 Wissenschaftlern, die auf einen im Institut erarbeiteten Fragenkatalog zurückgehen, Übereinstimmung und Dissens in den verschiedenen Disziplinen der Qualifikationsforschung herauszuarbeiten und anhand konkreter Einzelfragen zu diskutieren. Weiterhin ging es um die Klärung der Frage, welchen Beitrag die Qualifikationsforschung zur Empfehlung bildungspolitischer Maßnahmen leisten kann und welche wichtigen Lücken sich für die weitere Forschung in diesem Bereich lokalisieren lassen.

Die Diskussion an den zwei Veranstaltungstagen erbrachte u. a. folgende Ergebnisse:

1. Der Forschungsstand aller Zweige der Qualifikationsforschung ist noch nicht so weit fortgeschritten, um der Bildungspolitik oder der anwendungsbezogenen Forschung — wie sie im Bundesinstitut für Berufsbildung betrieben wird — direkte Entscheidungshilfen geben zu können. Die meisten gegenwärtigen Projekte berücksichtigen nicht die wechselseitigen Beziehungen von Bildungs- und Beschäftigungssystem und ihre historische Entwicklung. So ist z. B. heute kaum geklärt, wie die einzelnen Teilarbeitsmärkte (Arbeitsmarkt-Segmente) und die Qualifikationspotentiale oder die Lernprozesse am Arbeitsplatz miteinander verbunden sind.

2. Es zeigte sich, daß der Qualifikationsbegriff von den einzelnen Teilnehmern mit sehr unterschiedlichen Inhalten versehen ist.

Einigkeit besteht lediglich darüber, daß der formale Abschluß ein Qualifikationselement darstellt, das aber unzureichend ist, weil darin weder der Verwertungsaspekt noch die in der betrieblichen Praxis erworbenen Qualifikationspotentiale erfaßt werden.

In den vorliegenden Ergebnissen stehen diese drei Aspekte bisher unvermittelt nebeneinander: Die Makromodelle stellen (zum Teil statistisch bedingt) weitgehend auf formale Aspekte, die industriesoziologischen Untersuchungen auf den Verwertungsaspekt in konkreten Arbeitssituationen ab; die lernpsychologischen und -soziologischen Ansätze konzentrieren sich auf die individuellen Aspekte der Vermittlung von Qualifikationspotentialen.

3. Bei den in der Vergangenheit favorisierten volkswirtschaftlichen Makromodellen wurden in der Diskussion Probleme sowohl hinsichtlich der den Wissenschaftlern zur Verfügung stehenden Ausgangsdaten als auch hinsichtlich der Verwendung von Ergebnissen deutlich.

Die Merkmale der vorliegenden Statistiken sind unvollständig, die verwendeten Klassifizierungen und die Periodizität weisen erhebliche Mängel auf.

Bei der Verwendung der Daten haben die prognostischen Forscher — wie auch die Abnehmer der Ergebnisse — nicht deutlich genug herausgearbeitet, daß die Annahmen, die den jeweiligen Schlußfolgerungen zugrundeliegen, nicht in die Aussage einbezogen wurden (sei es in den Berichten oder in der Interpretation). Auf diese Weise mußte der Eindruck entstehen, daß bedingte Aussagen reale Entwicklungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem der Zukunft kennzeichnen.

4. Die Begrenztheit von globalen analytischen Aussagen hinsichtlich der zukünftigen Qualifikationsstrukturentwicklung ist nicht nur bei den Makromodellen, sondern auch bei den industriesoziologischen Ansätzen zu betonen. Aussagen derartiger Studien, die in Richtung auf eine etwaige Dequalifizierungstendenz gehen, unterliegen in der politischen Interpretation oft einer unzulänglichen Generalisierung. Dies bedeutet nämlich in den meisten Fällen eine Überfrachtung der Forschungsergebnisse. Die Einordnung der Ergebnisse von Einzelfallstudien in einen Makrozusammenhang, zwecks einer Interpretation unter Berücksichtigung der historischen Entwicklung, ist bisher noch nicht gelungen.

Bei vielen analytischen Aussagen der Vergangenheit wurde zudem die Qualifikationsanforderungsseite zu sehr betont und eine Vielzahl von Faktoren (wie Arbeitsmärkte, betriebliche Strategie, Gewerkschaftspolitik etc.) nicht genügend einbezogen.

5. In nahezu allen analytischen Studien taucht der Begriff „Facharbeiter“ auf. In vielen Fällen wird bei der Verwendung dieses Begriffes übersehen, daß er sowohl vom Qualifizierungsprozeß her als auch im Bezug auf die Verwertung erworbener Qualifikationen sehr unterschiedliche Tatbestände umfaßt.

6. Die Diskussion ergab, daß in der Zukunft bei einer weiteren Verwendung der Begriffe „extrafunktionierender“ bzw. „prozeßübergreifender“ Qualifikationen Vorsicht geboten ist. Insgesamt hat sich die Verwendung dieser Begriffe in der Vergangenheit als eher störend ausgewirkt. Häufig wurde ein Teilaspekt beruflicher Qualifikationen, der in der Vergangenheit Bedeutung hatte, analytisch aus dem Gesamtbegriff „Qualifikation“ herausgelöst und verselbständigt behandelt. Die starke Betonung dieses Teilaspektes hat in einigen Fällen zu der analytischen Aussage geführt, „pro-