

sich um die Anhörung bei Erlaß von Rechtsverordnungen und um den Erlaß von Richtlinien für Prüfungsordnungen handelt.

Erläuterung zu § 18 (§ 28 APIFG)

Satz 1 setzt die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes für den Bundesausschuß für Berufsbildung und das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung außer Kraft, weil an die Stelle dieser Einrichtungen mit diesem Gesetz der Hauptausschuß und das Bundesinstitut für Berufsbildung getreten sind.

Satz 2 regelt die Rechtsnachfolge des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung.

Satz 3 zieht die Folgerungen aus dem Wegfall des Bundesausschusses für Berufsbildung und leitet die Anhörungsrechte und den Erlaß von Richtlinien für Prüfungsordnungen auf das dem Bundesausschuß entsprechende zentrale Beschluß- und Beratungsorgan (§§ 5, 7), den Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung, über.

§ 19

Aufhebung von Vorschriften

Das Gesetz zur Regelung zusätzlicher Fragen der Ausbildungsplatzförderung vom 23. Dezember 1977 (Bundesgesetzbl. I S. 3108) tritt außer Kraft.

Erläuterung zu § 19

Das Gesetz ist gegenstandslos geworden, weil die Finanzierung nach dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz entfallen ist.

Christoph Ehmann

Fernunterricht –

Wege zur Integration von Bildung und beruflicher Praxis

Fernunterricht hat in den vergangenen 120 Jahren, vor allem in der beruflichen Fort- und Weiterbildung, eine – allerdings erheblichen Schwankungen unterworfenen – Rolle gespielt. Die vorwiegend ideologischen Hintergründe dieses wechselhaften Nutzens und Verwerfens aufzuhellen, ist bereits an anderer Stelle ausführlich geschehen [1]. Festzuhalten bleibt davon, daß diese Bildungsmöglichkeit, trotz allem Hin und Her, insbesondere im berufsbildenden Bereich ihre Bedeutung behalten hat. In den letzten Jahren ist dabei offensichtlich eine Phase des Wiederaufschwungs mit steigenden Teilnehmerzahlen und verbessertem Lehrangebot begonnen worden [2].

Dieses steigende Interesse, das z. B. auch in einer Zunahme der Zahl AFG-geförderter Fernunterrichtsteilnehmer zum Ausdruck kommt [3], hat zwei Gründe:

1. Die Praxis der recurrent education, d. h. des periodischen Wechsels von Ausbildung und Praxis, hat eine Reihe von Problemen, insbesondere bei der Wiedereingliederung nach längeren Fortbildungs- und Umschulungsphasen, mit sich gebracht. Daraus ist der Schluß gezogen worden, daß es in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit eher im Interesse der Arbeitnehmer liegen werde, ihnen den Arbeitsplatz zu erhalten und sie parallel zur Berufstätigkeit weiterzuqualifizieren.
2. Die bisherige Praxis der Fortbildungs- und Umschulungsförderung macht die Finanzierung der Maßnahmen abhängig von in der Regel einem einzigen Finanzier. Verändert dieser, wie beispielsweise der Bund durch das Haushaltsstrukturgesetz, seine Finanzierungsmodalitäten, so fallen große Teile der Fortbildungsmöglichkeiten plötzlich und ersatzlos aus.

Zu weiteren, nicht übernommenen Vorschriften des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes:

§ 27 APIFG wird nicht übernommen, weil er die Berufsausbildungsfinanzierung betraf.

Eine dem § 29 APIFG entsprechende Änderung des Fernunterrichtsschutzgesetzes ist wegen der allgemeinen Übergangsregelung in § 18 Satz 2 nicht mehr erforderlich.

§ 30 APIFG sah eine Beteiligung des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft im Verwaltungsrat der Landesausgleichsbank vor; er ist wegen Wegfalls der Berufsausbildungsfinanzierung nach dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz entbehrlich.

§ 31 und 32 APIFG sind infolge Zeitablaufs überholt.

Die in § 33 APIFG vorgesehene Rechtsnachfolge ist in § 18 Satz 2 geregelt.

§ 20

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin. Rechtsverordnungen, die auf Grund dieses Gesetzes erlassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes.

§ 21

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Bildungsangebote, die eine Verteilung der Kosten auf mehrere Träger ermöglichen, stoßen daher auf Interesse.

Beides würde jedoch die steigenden Teilnehmerzahlen im berufsbildenden Fernunterricht allein nicht ausreichend erklären, wäre es nicht in den vergangenen zehn Jahren gelungen, tatsächliche und vermeintliche Mängel in der Praxis der Fernlehrinstitute abzustellen.

Fernunterricht und recurrent education [4]

„Eine wichtige Aufgabe der recurrent education ist es, Arbeitslose und/oder von Arbeitslosigkeit und unterwertiger Beschäftigung bedrohte Erwerbspersonen auf ein nach Umfang und Struktur verfügbares Arbeitspotential hin zu qualifizieren“ [5]. Dabei ist es von entscheidender Bedeutung, ob der Arbeitnehmer überhaupt die – realistische – Möglichkeit hat, von der geplanten Weiterbildungsmaßnahme Gebrauch zu machen. Bedeutet doch recurrent education nicht nur den häufigeren Wiedereintritt in einen organisierten Bildungsprozeß, sondern „recurrent education also means recurrent work“, also den häufigeren Wiedereintritt in neue – und hier ist hinzuzufügen: zu findende – Arbeitsverhältnisse.

Ist aber das Beschäftigungssystem für die Durchsetzung solcher Bildungskonzeptionen überhaupt reif, bereit und in seiner jetzigen Struktur geeignet? Konkret: Ist die kontinuierliche Wiederbeschäftigung eines Umschülers oder eines Teilnehmers nach mehrmonatigen vollzeitlichen Bildungsmaßnahmen gesichert? Die Praxis der Bundesanstalt für Arbeit, verstärkt Bildungsmaßnahmen zu fördern, die ein Verbleiben des Arbeit-

nehmers in einem Arbeitsvertragsverhältnis erlauben, ist ein deutliches Anzeichen für das Vorhandensein von Schwierigkeiten bei der Wiedervermittlung dieses Personenkreises. Der Unterschied zu einem „normalen“ Arbeitsplatzwechsel ist deutlich: Die Bildungsmaßnahme endet zu einem bestimmten Zeitpunkt; sie sollte weder vorher beendet werden, noch kann sie i. d. R. länger finanziert werden. Der neue Arbeitsplatz muß also termingerecht da sein, sollen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

Satirisch hat diese Probleme John Ohliger in „Erwachsenenbildung 1984“ überzeichnet am Beispiel des Lebenswegs eines solchen durch die Einrichtungen der recurrent education geschleuten Menschen, der mit seinen – vollzeitlichen – Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen immer gerade dann fertig ist, wenn sich zeigt, daß man entweder zu viele Personen mit gerade dieser Qualifikation produziert hat oder aber daß diese Qualifikationen durch die technische Entwicklung bereits wieder überholt sind. So bleibt er im wahrsten Sinne des Wortes ein „lebenslanger Lerner“ [6].

Ohne Zweifel hinkt die Entwicklung von Ausbildungscurricula der technischen und organisatorischen Entwicklung der beruflichen Praxis um eine mehr oder weniger große Spanne nach. Erlernte Qualifikationen, die nicht angewandt werden können, werden auch nicht zur Produktionskraft mit den entsprechenden Auswirkungen auf das Bewußtsein und Selbstwertgefühl der Menschen, die sich nicht ihren Lebensunterhalt selbst verdienen können, sondern zu Ausbildungsbeihilfeempfängern werden. Der Beruf, nicht die Aus- und Fortbildung, haben die vornehmlich lebens- und statusprägende Funktion.

Die Unsicherheit des Lerners, seine andere rechtliche Stellung im Vergleich zum Arbeitsverhältnis, verbunden mit der Sorge um einen neuen, angemessenen Arbeitsplatz beeinflussen das Selbstbewußtsein, zumindest zunächst, negativ. Dies mag nach erfolgreich beendeter Ausbildung anders sein. Die Frage ist nur, ob es dazu überhaupt erst kommen muß, ob nicht also die – relative – Sicherheit des Arbeitsplatzes und damit auch des Sozialstatus mit der erfolgreichen Fortbildung verbunden werden kann.

Statt des Fernunterrichts wäre auch das Angebot von Abendkursen denkbar. Sie haben den Nachteil, an einen festen Stundenplan gebunden zu sein, an zentralen, d. h. mit längeren An- und Abfahrtszeiten verbundenen Orten stattzufinden, das Lerntempo an einem die individuellen Lernunterschiede der Teilnehmer nur unzureichend berücksichtigenden Durchschnitt orientieren zu müssen, nur bei Vorhandensein einer bestimmten Gruppengröße stattfinden zu können. Ihr Vorteil liegt in der häufigeren Kommunikation mit anderen Lernenden und den Dozenten und in dem gewissen Druck, als Hilfe zur Selbsthilfe, der von einem strikten Stundenplan ausgeht.

Die Bildungslebensläufe von Kindern und Jugendlichen sind bereits so unterschiedlich, daß nahezu alle Schulformen durch Differenzierungsstunden, Förderstunden usw. darauf Rücksicht nehmen. In der Erwachsenenbildung hingegen werden mit einem Mal wieder alle Personen, bestenfalls unterschiedlich nach dem Platz in der betrieblichen Hierarchie, über einen didaktischen Leisten gezogen.

Der Fernunterricht kann dies zwar nicht vermeiden. So ist das schriftliche Lehrmaterial in hohem Maße standardisiert. Doch kann immerhin das unterschiedliche Lerntempo berücksichtigt und auf bereits bekannte Wissensgebiete Rücksicht genommen werden. Vor allem aber kann ein Fernunterrichtsangebot auch dann gemacht werden, wenn in einem Einzugsgebiet nicht genügend Personen für eine Direktunterrichtsveranstaltung zusammenkommen. Denn es genügt, wenn im gesamten Bundesgebiet genügend Interessenten vorhanden sind. Der Vorteil der intensiveren Kommunikation im Direktunterricht ist im Fernunterricht zumindest teilweise, und wahrscheinlich in dem notwendigen und ausreichenden Maße, nachvollziehbar, so durch die Einrichtung von Direktseminaren, vor allem aber durch die Bildung von Lerngruppen [7].

Die Nutzung der aus der Arbeitssituation kommenden Motivation sowohl als Anstoß zum Nachdenken und Nachfragen als auch zur unmittelbaren Anwendung und Überprüfung des Gelernten, also die denkbar enge Verbindung von Theorie und Praxis, haben Fernunterrichtsmodelle vor allem in den sozialistischen Ländern, aber auch in einigen Formen in den USA und Großbritannien realisiert. Dieser Weg der Verbindung von Lernen und Arbeiten in der realen Arbeitssituation mit ihrem Ernsthaftigkeitscharakter kann auch in noch so perfekt ausgestatteten Lehrräumen nur unzureichend nachvollzogen werden.

Trotz der hier propagierten engen Verbindung zum Arbeitsplatz kann auch praxisnahe Fortbildung auf Phasen nicht verzichten, in denen die Arbeitssituation aus einer gewissen Distanz angesehen und bedacht wird. Dafür sollten jene Zeiträume genutzt werden, die etwa die Dauer jener Abschnitte haben, die heute im Zusammenhang mit Bildungsurlaubsregelungen erörtert werden. Bedingung allerdings wäre, daß die beim Bildungsurlaub z. Z. geltenden Regelungen über die Mindestdauer anerkannter Bildungsurlaubsveranstaltungen flexibler im Interesse einer sinnvollen Abstimmung von Fern- und Direktunterrichtsphasen genutzt werden können.

Ein recht individualistischer Grund gegen das Konzept der „Ausbildung und Praxis in periodischem Wechsel“ liegt in den erwartbaren Konsequenzen, die eine Verminderung des Risikos für den Arbeitnehmer mit sich bringen wird. Um die vorhandenen Abstimmungsschwierigkeiten zwischen Beschäftigungssystem und recurrent education zu verringern, werden – falls überhaupt – Regelungen getroffen werden, die sei es den Themenbereich der Fortbildungsangebote, sei es den Teilnehmerkreis oder beides näher bestimmen, d. h. eingrenzen. Die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung – und die gleichzeitige Sicherung des Arbeitsplatzes – wird damit von der vorherigen Zustimmung anderer – Arbeitgeber, Betriebsräte – abhängig werden. Man kann dies gering schätzen. Aus Befragungen von Fernlehrgangsteilnehmern ist bekannt, daß mehr als 30 Prozent der Teilnehmer an berufsbildenden Fernlehrgängen ihre Vorgesetzten nicht über ihre Lernaktivitäten informieren. An anderer Stelle, wie bekannt wurde, sind Personen massiven Pressionen ihrer Vorgesetzten ausgesetzt worden, als diese erfuhren, daß sich Einzelne, ohne höheren Segen, im Wege des Fernstudiums fortbildeten. Es muß deshalb Möglichkeiten geben, sich frei für die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme zu entscheiden.

Letztlich ausschlaggebend ist dabei die Finanzierungsfrage. Denn gerade im Bildungsbereich gilt: Wer zahlt, schafft an und bestimmt, was gelernt werden soll.

Fernunterricht und Finanzierung

Das Haushaltsstrukturgesetz mit seiner drastischen Reduzierung der Förderungsquoten für die Fortbildung und Umschulung hat gezeigt, welche erheblichen Konsequenzen die Abhängigkeit der Finanzierung solcher Bildungsmaßnahmen von einem Geldgeber haben kann.

Die Schulpolitik zeigt dies im übrigen täglich, so daß eigentlich jedem einsichtigen Menschen klar sein müßte, Bildungsmaßnahmen möglichst nie von einem einzigen Finanzier abhängig zu machen, mag dieser Finanzier auch noch so ehrenwert sein oder erscheinen. Zudem ist es eine Binsenweisheit, daß es in jeder tatsächlichen oder scheinbaren Haushaltskrise genügend Kräfte gibt, die der Antibildungsfront die notwendigen Streichmehreheiten verschaffen – sei es in Regierungen, Parlamenten, Verbänden oder Betrieben.

Der Fernunterricht, oder besser: die Fernlehrinstitute, nehmen zunächst nur den einzelnen Bildungswilligen in Pflicht: Er muß ein gewisses Maß an Geld und Zeit investieren, um zu seinem angestrebten Erfolg zu gelangen. Dabei hilft ihm die Steuergesetzgebung in geringem Umfang, indem sie die Absetzung der Fortbildungskosten zuläßt.

Bedeutender aber sind zwei weitere Finanziers: Die Betriebe und die Arbeitsämter, und zwar unabhängig voneinander. Betriebe

können sich an den Kosten sowohl in der Form der finanziellen Beteiligung an den Teilnahmegebühren als auch durch die Gewährung von Arbeitsbefreiung, z. B. für die Teilnahme an Direktunterrichtsveranstaltungen, beteiligen. Die Arbeitsämter fördern Teilnehmer im Rahmen des AFG.

Am Beispiel der Teilnehmer des Modellfernlehrgangs Elektronik, den das BIBB entwickelt hat und mit Hilfe des DAG-Technikums durchführt, läßt sich zeigen, daß derartige betriebliche Förderungsmaßnahmen in einem erheblichen Umfang gewährt werden, so daß für den einzelnen, die AFG-Förderung mitberücksichtigt, Kosten in Höhe von knapp DM 100,- für einen 24monatigen Lehrgang entstehen — neben den Belastungen allerdings, die das weitgehend nebenberufliche Lernen mit sich bringt.

Fällt in diesem System der eine oder andere Finanzier aus oder entsprechen die Finanzierungsbedingungen des einen oder anderen nicht den Vorstellungen des Teilnehmers, so ist noch nicht zwangsläufig die gesamte Maßnahme gefährdet. Im schlimmsten Fall muß sie zeitlich gestreckt werden. Auf jeden Fall gewährt es dem Teilnehmer ein größeres Maß an Freiheit als alle anderen mehr oder weniger verordneten Maßnahmen. Daß diese Kostendiversifikation auch für den Arbeitgeber oder die öffentliche Hand Vorteile hat, ist unschwer ersichtlich.

Über die Finanzen des Teilnehmers wird hier nicht freizügig entschieden. Vielmehr ist diese Argumentation im Zusammenhang zu sehen mit dem für die Weiterbildung im allgemeinen und den Fernunterricht im besonderen typischen Adressatenkreis. Nach allen bekanntesten Untersuchungen gilt für Fernunterrichtsteilnehmer erst recht, was für die Teilnehmer an Weiterbildung auch gilt, nämlich daß ihr durchschnittliches Bildungs- und Berufstätigkeitsniveau über dem Bevölkerungsdurchschnitt liegt [8]. Die bei dieser Bevölkerungsgruppe in gewissem Umfang voraussetzbare Fähigkeit zur Entscheidung über das angemessene Lernangebot sowie zur Lernorganisation sollte hinreichend berücksichtigt werden. Denn es kann kaum in irgendjemandes Interesse liegen, jenen, die den Durchschnitt des Bildungsniveaus erreicht oder überschritten haben, nun die Weiterbildung zu erschweren oder ihnen die — durch Bildung gewonnene — Entscheidungsfähigkeit wieder abzunehmen. Sinnvoll ist es allerdings, die Selbstverantwortung und Eigenständigkeit durch Bildungsberatung zu unterstützen.

Fernunterricht als Berufsbildung

Die Kritik am Fernunterricht richtete sich sowohl gegen die Verkaufs- und Vertragspraktiken der Fernlehrinstitute als auch gegen die fachlich-pädagogische Qualität der Lehrmaterialien. Durch die verschiedenen staatlichen Maßnahmen der letzten zehn Jahre sowie durch Eigeninitiativen der Fernlehrinstitute sind bei den Vertragspraktiken heute so gut wie keine Beschwerden mehr begründet.

Die fachlich-pädagogische Qualität des Lehrmaterials ist, soweit das Bundesinstitut im Bereich der berufsbildenden Lehrgänge darüber urteilen kann, erheblich gestiegen [9]. Das Urteil beschränkt sich allerdings weitgehend auf das schriftliche Lehrmaterial sowie auf den stichprobenweisen Besuch des Direktunterrichts. Das durchschnittliche Niveau des fachlich-pädagogischen Standards wird von einigen Fernlehrinstituten weit überschritten. Dieser hohe Qualitätsstandard hat unmittelbare Auswirkungen: die Zahl der Lehrgangsabbrecher liegt bei diesen Veranstaltern selbst bei Kursen mit mehr als 12monatiger Dauer bei unter 40 Prozent.

Neben der Verbesserung des schriftlichen Materials ist diese Erfolgssteigerung nicht zuletzt darauf zurückzuführen, daß sich im Fernunterricht mehr und mehr die Auffassung durchsetzt, daß eine ausgewogene und den jeweiligen Lernzielen angemessene Kombination des Direktunterrichts mit dem Fernunterricht nicht zwangsläufig mit einem Verrat an der reinen (Fernunterrichts-)Lehre gleichzusetzen sein muß. Die wissenschaftliche Beschäftigung mit dem Lernverlauf im Fernunterricht hat die

Probleme der Teilnehmer vor allem in der Anfangsphase deutlich werden lassen. So lösen die größte Zahl der Abbrecher ihre Verträge bereits kurz nach Beginn des Kurses. Dies muß nicht nur auf offensichtlich fehlerhafte Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit zurückzuführen sein, sondern kann und wird ebenso daran liegen, daß ohne äußere Hilfe der richtige Einstieg nicht gefunden wurde.

Mit gezielten Maßnahmen zu Beginn des Fernlehrgangs wie der Einschaltung mehrerer kurzer, aber obligatorischer Direktunterrichtsphasen und der Zusammenführung von zwei oder drei Fernlehrgangsteilnehmern zu festen Lerngruppen mit dem Ziel der gegenseitigen Unterstützung im Lernprozeß, wird zwar die Theorie vom einzelkämpfenden, alleinlernenden autonomen Fernschüler verlassen, dafür aber der Lernerfolg gesteigert [10].

In jedem berufsbildenden Fernlehrgang war die Vermittlung berufspraktischer, also anwendungsorientierter Fertigkeiten ein Problem, schien es doch unmöglich, den Teilnehmern Werkbänke, immer größer werdende Laborgeräte u. ä. ins Haus zu schicken. Den Weg zu kleinen Experimentierkästen verspernte die Angst, diese als Kinderkram — der „Kleine Kosmos-Mann“ — abqualifiziert zu bekommen. Das unkonventionelle Beispiel der britischen Fernuniversität, die systematisch die Entwicklung leistungsstarker „home experimental kits“ vorantrieb und damit Erfolg hatte, hat solche Ängste auch im deutschen Raum geringer werden lassen, zumal die neuere Technologie den Bau relativ kleiner Geräte ermöglicht, an denen sich zahlreiche Arbeitsvorgänge simulieren lassen. Problematisch allerdings bleibt z. Z. noch, daß diese Experimentiersätze überwiegend an den Teilnehmer verkauft werden. Dadurch werden zum einen die Preise in die Höhe getrieben, zum anderen aber ist der Verkauf solcher Geräte nur sinnvoll, wenn sie auch nach Beendigung des Kurses noch eine Verwendung gestatten. Das aber behindert die Entwicklung didaktisch angemessenen Geräts [11].

Bei einzelnen Fernlehrinstituten werden die Überlegungen, etwa im Computer-Bereich, noch erheblich weitergetrieben bis hin zu der Vorstellung, dem Teilnehmer für eine gewisse Zeit ein Terminal nach Hause zu stellen und ihn über Telefonleitungen mit dem Zentralcomputer des Lehrinstituts zu verbinden. An anderer Stelle werden Geräte konstruiert, die ein Simulieren von Prozessen auf kleinstem Raum, d. h. auch in der Wohnung, ermöglichen. Die Weiterentwicklung der Technik hat daher der Fernunterrichtsentwicklung nicht Anwendungsmöglichkeiten verschlossen, sondern beginnt, ihr neue zu eröffnen.

Zusammenfassung

Fernunterricht ist ein berufsbegleitendes Fortbildungsangebot, das den Teilnehmern eine weitgehende freie Entscheidungsmöglichkeit über Themen und Finanzierungsmodalitäten offen läßt. Die Fernlehrrangebote sind heute bereits soweit didaktisch verbessert, daß sie den Vergleich zu anderen Weiterbildungsangeboten nicht zu scheuen brauchen. Für Arbeitnehmer, die über eine qualifizierte Grundbildung verfügen und sich die Entscheidungsmöglichkeiten über ihre Fortbildung weit offen halten wollen, ist deshalb der Fernunterricht ein geeignetes Angebot. Durch die Verteilung der Kosten auf mehrere Träger bieten sich für alle Beteiligten sowohl größere Wahlmöglichkeiten als auch spürbare Kostenvorteile.

Anmerkungen

- [1] Ehmann, Chr.: Fernstudium in Deutschland, Köln 1978.
- [2] Da eine verlässliche Statistik fehlt, beruhen alle Zahlenangaben über die Teilnehmer im Fernunterricht auf mehr oder weniger begründbaren Schätzungen. Mit diesem Vorbehalt ist heute von 40.000 bis 50.000 aktiven Fernunterrichtsteilnehmern bei privaten Fernlehrinstituten auszugehen. Hinzu kommen die Teilnehmer an Fernkursen unter Beteiligung der Rundfunkanstalten (z. B. Funkkolleg und Telekolleg) sowie die Studenten der Fernuniversität.
- [3] Dez. 1977: 4372, Dez. 1978: 4310, Dez. 1979: 5110, Sept. 1980: 6126.
- [4] RE wird hier im Sinne der OECD/CERI-Konzeption als „Ausbildung und Praxis in periodischem Wechsel“ verstanden. Da es das z. Z.

meist propagierte Konzept einer neuen Bildungsplanung ist, wird es hier anderen Konzeptionen, die sich etwa mit den Begriffen „permanent education“ oder „life-long-learning“ verbinden, vorgezogen.

- [6] Kaiser, M.: Verhältnis zwischen beruflicher Flexibilität und Recurrent Education. In: Recurrent Education und berufliche Flexibilitätsforschung, hrsg. v. W. Clement und F. Edding, Berlin 1979, S. 142.
- [7] Ohliger, J.: Erwachsenenbildung 1984. In: Dauber/Verne (Hrsg.): Freiheit zum Lernen. Alternativen zur lebenslänglichen Verschulung. Die Einheit von Leben, Lernen und Arbeiten, Hamburg 1976.
- [7] Zur Bildung von Lerngruppen und ihren Erfolgen s. Anm. [10].

- [8] Zuletz: Albrecht, H.: Verbesserung der Bildungsberatung im berufsbildenden Fernunterricht, Dqk. u. Info. z. Fernunterricht, Heft 3, Berlin 1980.
Heil u. a.: Angebot Fernunterricht: Zum Interesse an Weiterbildung. Paderborn 1980 (Veröffentlichung in Vorbereitung).
- [9] Chehade, A.: Auflagen und Empfehlungen bei der Überprüfung berufsbildender Fernlehrgänge. Dok. u. Info. z. Fernunterricht, Heft 4, Berlin 1980.
- [10] Balli, Chr.: Lerngruppen im Fernunterricht (voraussichtl. 1981).
- [11] Diener u. a.: Das Experiment im Fernunterricht – Bestimmung des didaktischen Standorts und Darstellung eines Beispiels. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6, Berlin 1979, S. 13.

Klaus-Heimann / Peter Kordes

Ausbilder brauchen mehr und bessere Informationen

Ein erstaunlich vielfältiges, aber um so einseitigeres und interessegebundenes Informationsangebot wird den wichtigsten Trägern der beruflichen Ausbildung im dualen System, den Ausbildern, allmonatlich präsentiert. Eine Analyse der Ausbilderzeitschriften zeigt, daß es bislang noch nicht gelungen ist, eine an den Interessen und Bedürfnissen von Ausbildern orientierte Zeitschrift herauszugeben, um somit auch auf diesem Wege einen Beitrag zur Professionalisierung [1] des Berufs des Ausbilders zu leisten. Wenn hier die Forderung nach mehr und besserer Information für die Gruppe der Ausbilder gestellt wird, so beruht dies auf der Erkenntnis, daß die bisherigen Informationsstrukturen und -angebote unzureichend sind. In einer Zeitschriftenanalyse – deren wesentliche Ergebnisse hier gerafft dargestellt werden sollen – wurde erstmals die Struktur des Informationsangebots erhellt.

Qualifizierungsmöglichkeiten für Ausbilder

Die Gruppe der Ausbilder hat in den Betrieben die Aufgabe, Auszubildende für den jeweiligen Beruf fachtheoretisch und -praktisch zu qualifizieren [2]. Dies setzt bei den Ausbildern sowohl ein hohes Maß an fachlicher als auch pädagogischer und persönlicher Qualifikation voraus. Seit 1972 wird versucht, das Qualifikationsniveau der Ausbilder anzuheben. In der Ausbildereignungsverordnung von 1972 ist vorgeschrieben, wer Ausbilder sein darf bzw. welche Qualifikationen erbracht werden müssen [3]. Unbestritten hat die Ausbildereignungsverordnung dazu beigetragen, einheitliche Mindestanforderungen – insbesondere an die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse – bei den Ausbildern zu vermitteln [4]. Genauso wichtig wie der Erwerb von Grundqualifikationen wäre es aber auch, ein differenziertes System von Weiterbildungsangeboten an die Gruppe der Ausbilder heranzutragen.

Im Gegensatz zur Grundqualifikation des Ausbilders ist die Fortbildung nicht geregelt, hier besteht die Möglichkeit, daß der Ausbilder sich mit Hilfe von Fortbildungsmaßnahmen (Seminare, Kurse) [5] oder durch Veröffentlichungen (also im wesentlichen durch Fachzeitschriften) informiert. Fachzeitschriften könnte in der Weiterbildung der Ausbilder eine Schlüsselstellung zukommen. Diese Informationsorgane könnten sowohl Meldungen über Fortbildungsmaßnahmen als auch Informationen und Anleitungen für die tägliche betriebliche Ausbildungspraxis anbieten. Das Kommunikationsmittel Zeitschrift verfügt zudem über vielfältige Aufbereitungsformen für ein Thema, mit deren Hilfe auch geringer weiterbildungsmotivierte Ausbilder angesprochen werden könnten. Darüber hinaus haben Zeitschriften den großen Vorteil, die gesamte Zielgruppe regelmäßig zu erfassen, während institutionelle Weiterbildungsformen jeweils nur eine kleine

Gruppe ansprechen. Die Fachzeitschriften sind deshalb noch am ehesten geeignet, den Adressaten Ausbilder auch tatsächlich und wirksam zu erreichen.

Dies setzt jedoch voraus, daß sich auch die Redaktionen und Herausgeber von Ausbilderzeitschriften dieser Aufgabe widmen. Bislang war jedoch unklar, wie überhaupt der Zeitschriftenmarkt für Ausbilder strukturiert ist, welche Organe mit welchen Aufträgen, Konzepten usw. angeboten werden.

Zeitschriftenangebot für Ausbilder

Die folgenden Zeitschriften werden den Ausbildern vorrangig angeboten: 1. Der deutsche Berufsausbilder, 2. Wirtschaft und Berufserziehung, 3. Der Ausbilder, 4. Position, 5. Ausbilder-Informationen-Dienst, 6. AFZ – Wir informieren, 7. Beruf + Bildung, 8. Betriebliche Ausbildungspraxis, 9. technic-didact, 10. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 11. Die berufsbildende Schule, 12. Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 13. Informationen zur beruflichen Bildung. Diese Zeitschriften wurden auch in der Zeitschriftenanalyse berücksichtigt.

Die untersuchten Zeitschriften erscheinen bundesweit. Die ersten neun Zeitschriften wurden analysiert, weil sie sich direkt und unmittelbar an die Zielgruppe der Ausbilder wenden. Eine Ausnahme stellt die Zeitschrift 'Wirtschaft und Berufserziehung' dar, die sich an einen größeren Kreis von Interessenten wendet. Sie umfaßt aber als Beilage „Der Ausbilder“ und ist aus diesem Grunde mit in diese Gruppe aufgenommen worden.

„Der deutsche Berufsausbilder“ nimmt insofern eine Sonderstellung ein, als es sich hierbei um das Verbandsorgan des Bundesverbandes Deutscher Berufsausbilder e. V. handelt.

Die ersten sechs Zeitschriften sind nicht branchenspezifisch orientiert. 'Beruf + Bildung' wendet sich ausschließlich an das Handwerk, während sich die 'Betriebliche Ausbildungspraxis' an alle Ausbilder im Eisen-, Metall- und Stahlbereich wendet, also branchenspezifisch ist. Die Zeitschrift 'technic-didact' wendet sich bei bundesweitem Vertrieb an die Personen, die im Bereich der technischen Ausbildung tätig sind. 'Beruf + Bildung', 'Betriebliche Ausbildungspraxis' und 'technic-didact' sollen exemplarisch für die branchen- oder bereichsspezifischen Zeitschriften betrachtet und herangezogen werden. Die Zeitschriften 'Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis', 'Die berufsbildende Schule' und 'Gewerkschaftliche Bildungspolitik' stammen aus dem Umfeld der Ausbilderzeitschriften, d. h. sie wenden sich an einen größeren Leserkreis. Bei diesen Zeitschriften soll untersucht werden, ob und wieviel Informationen für betriebliche Ausbilder sie enthalten. Die Zeitschrift 'Information zur beruflichen Bildung' ist, obwohl nur Kompendium, aufgenommen