

Je nach dem Entwicklungsstand des Ausbildungswesens eines Betriebes werden auch hauptberufliche Ausbildungsleiter erforderlich, die zunehmend aus dem Hochschulbereich rekrutiert werden. Da es auch an Hochschulen einen expliziten Ausbildungsgang für die Berufsposition „Ausbildungsleiter“ nicht gibt, wäre zu prüfen, wie eine gezielte Aus- und Weiterbildung der Ausbildungsleiter in Ergänzung und Erweiterung der Ausbilder-Eignungsverordnung praktisch durchzuführen ist.

Die Professionalisierung der „Betrieblichen Ausbildung“ als eigenständige Organisationseinheit des Unternehmens bildet aufeinander bezogene Positionen und Rollen heraus, für die eine durchlässige, curriculare und organisatorische Gesamtkonzeption der Ausbildung entworfen und erprobt werden sollte [11].

#### Anmerkungen:

- [1] Vgl. Kutt, K. und Tilch, H.: Weiterbildung der Ausbilder — Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: BWP (1978) Heft 4, S. 25—29.
- [2] Vgl. Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht): Bielefeld 1974, S. 230—232. In diesem Bericht wird festgestellt, daß Ausbildungsbetriebe des IHK-Bereichs ihre Ausbilder eher zu pädagogischen Kursen schicken als Betriebe bis zu 1000 Beschäftigten.
- [3] Von N = 549 gewerblichen Ausbildungspersonen waren 35 % Ausbildungsleiter (AL), 37 % Ausbildungsmeister (AM) und 26,4 % Ausbilder. Von N = 306 kaufmännischen Ausbildungspersonen waren 68 % Ausbildungsleiter und 28 % Ausbilder.
- [4] Die sozialpsychologischen Auswirkungen eines an soziologischen Schichten gemessenen Aufstiegs des Ausbilders sind weitgehend ungeklärt. Pätzold verweist in diesem Zusammenhang auf eine durch Identitäts- und Rollenkonflikte hervorgerufene Unsicherheit, die zur Überanpassung an die Normen der erreichten sozialen Schicht und zur Identifikation mit der Betriebshierarchie, den Wertorientierungen des Unternehmens führen könnte. Aber in dem Maße, in dem sich der Aufstieg innerhalb einer Firma nach mehreren Jahren Berufstätigkeit vollzieht, könnten auch die Wertorientierungen und Verhaltensweisen der sozialen Herkunftsschicht beibehalten werden.
- Vgl. Pätzold, G.: Auslese und Qualifikation. Institutionalisierte Berufsausbildung in westdeutschen Großbetrieben. Hannover 1977 (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 50), S. 171 u. 172.
- [5] Vgl. hierzu: Sturzenhecker, W.: Zur Reform der Meisterprüfungsordnung. In: Beruf und Bildung, Heft 6, 1975, S. 10—13. In diesem Beitrag wird eine Differenzierungsmöglichkeit des komplexen Meisterbegriffs in einen „Meister mit Ausbildungsbefugnis“ und einen „Meister ohne Ausbildungsbefugnis“ zur Diskussion gestellt.
- [6] Vgl. Wollschläger, N.: Ausbildungspersonal in der beruflichen Bildung, Entwicklungen, Strukturen, Bereich: Industrie- und Handelskammern. In: Materialien und Statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 1, 1977. Als BIBB-Manuskript vervielfältigt.
- [7] Vgl. hierzu Neuber, R.: Aspekte für eine Strukturierung des kaufmännischen Weiterbildungsbereichs mit Hilfe von Regelungsinstrumenten. In: BWP (1978) Heft 1, S. 17—19.
- [8] Vgl. Boerger, M., Paschen, K.: Effizienz der Ausbilder-Ausbildung aus der Sicht der Ausbildungsleiter. In: Beruf und Bildung, 25. Jg. (1977), Heft 5.
- [9] Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung 1 ABR 118/74 unter anderem Ausbildungsleiter als leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes angesehen. Für den Leiter des Ausbildungswesens in einem Großunternehmen hat das BAG eine unternehmerische Tätigkeit bejaht, wenn im Rahmen der einschlägigen gesetzlichen Normen die Ausbildung im wesentlichen nach seinen eigenen Vorstellungen abgewickelt wird.
- [10] In der Untersuchung von Pätzold (vgl. Anm. [4]) werden z. B. als Gründe für die Aufnahme der Ausbildertätigkeit (N = 101) zu 64 % beruflich-inhaltliche Aspekte (Interesse, Spaß, Neigung) genannt, zu 20 % instrumentelle Aspekte (Aufstieg, Bezahlung, Sicherheit), 7 % Empfehlungen durch den Vorgesetzten.
- [11] Innerhalb einer Strategie zur Fundierung und Begründung des Diplomstudienganges „Betriebliches Ausbildungswesen“ hat Stiehl eine curricular orientierte Berufsfeldforschung angeregt, die sich aus „Hypothesengewinnung“ und empirischer Hypothesenüberprüfung durch Befragung der Positionsinhaber, Personalmanager und Erhebung relevanter Strukturdaten zum betrieblichen Ausbildungswesen zusammensetzt. Vgl. Hans Stiehl: Diplompädagogienstudien-gang „Betriebliches Ausbildungswesen“ — weiterhin ein curricularer Torso? In: Die berufsbildende Schule, Heft 1, 1977.

## AUS DER ARBEIT DES BIBB

Manfred Kleinschmitt

# Entwicklung und Erprobung eines Systems ausbildungsbegleitender Leistungsnachweise in anerkannten Ausbildungsberufen — Bericht über Modellversuche nach dem System *Contrôle continu*

Die Modellversuche nach dem System „*Contrôle continu*“ begannen 1975 in den Berufsfeldern ELEKTRO (Elektroanlageninstallateur) und METALL (Betriebsschlosser, Maschinenschlosser) sowohl im schulischen als auch im betrieblichen Bereich in den Ländern Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Saarland \*).

\* Die Modellversuche sollten ursprünglich auch im Berufsfeld BAU (Hochbaufacharbeiter, Maurer) durchgeführt werden. Versuchsvorbereitende Arbeiten begannen 1975. Auf die praktische Erprobung des Systems „*Contrôle continu*“ wurde dann jedoch verzichtet angesichts der für die Versuchsdurchführung im betrieblichen Bereich zu erwartenden Schwierigkeiten (Vielzahl beteiligter Betriebe; räumliche Streuung und betriebsstrukturelle Unterschiede; Umstellung auf neue Stufenausbildungsordnung; Konjunkturlage in der Bauwirtschaft).

### 1. Versuchsziele

Ziel der mit Frankreich abgestimmten Modellversuche ist die Entwicklung und Erprobung eines Systems laufender ausbildungsbegleitender Leistungsnachweise. Während sich die Durchführung des Modellversuchs in Frankreich ausschließlich auf schulische Ausbildungsstätten erstreckt, wird das System „*Contrôle continu*“ auf deutscher Seite im dualen System erprobt. Damit bietet sich Gelegenheit, die Problematik der Abstimmung schulischer und betrieblicher Ausbildung und Leistungsbewertung als zusätzliches Untersuchungsthema in den Versuch einzubeziehen.

Als binationales Versuchsprojekt leisten die Modellversuche

nach dem System „Contrôle continu“ einen wichtigen Beitrag zur Intensivierung der deutsch-französischen Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildung, insbesondere aufgrund gegenseitiger Information und ständigen Austausches von Erfahrungen der an den Modellversuchen in den grenznahen Gebieten beteiligten Auszubildenden, Ausbilder, Lehrer sowie Vertreter der Bildungsplanung und Bildungsforschung.

## 2. Versuchsplanung und -durchführung

Wie aus Versuchsbeschreibungen ersichtlich wird, sollen im Modellversuch im wesentlichen

- eine Reihe von abgestimmten, lernzielorientierten Curricula entwickelt, erprobt und bewertet werden,
- ein System laufender, ausbildungsbegleitender Lernleistungskontrollen entwickelt, erprobt und bewertet werden, das
  - Lerndefizite frühzeitig zu erkennen und durch individuelle Förderung zu beheben gestattet,
  - die abschnittsweise Feststellung der Ausbildungsleistungen der beteiligten Auszubildenden ermöglicht und über deren Anrechnung
  - die punktuelle Abschlußprüfung entbehrlich macht,
- eine organisierte, praxisbezogene Abstimmung zwischen den kooperierenden Schulen und Betrieben erprobt werden und
- die Gleichwertigkeit von Berufsbildungsabschlüssen in Deutschland und Frankreich geprüft werden.

### 2.1 Schulischer Bereich

Im Bereich der Berufsschule sind die folgenden Versuchsschwerpunkte und -aktivitäten kennzeichnend für den bisherigen Versuchsablauf:

- Intensive inhaltliche Abstimmung zwischen den Versuchsschulen und den beteiligten Ausbildungsbetrieben als Voraussetzung für ausbildungsbegleitende Leistungskontrollen im Rahmen dualer Berufsausbildung
- Entwicklung und Erprobung einer differenzierten (und individualisierenden) Leistungsbeurteilung und -bewertung als Voraussetzung für anrechenbare Leistungsnachweise
- fortlaufende intensive Kooperation mit Betrieben und IHK-Prüfungsausschüssen zwecks Feststellung der in jedem Ausbildungsabschnitt von den Auszubildenden zu erbringenden Leistungen
- Vorbereitung und Durchführung von Maßnahmen zur individuellen Förderung der Schüler/Auszubildenden
- ständiger Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den 7 Versuchsschulen sowie 12 Versuchsbetrieben in den drei beteiligten Ländern und der Geschäftsstelle für die Modellversuche System „Contrôle continu“ in Karlsruhe im Rahmen fortlaufender Versuchskoordination
- Vorbereitung, Durchführung und Auswertung deutsch-französischer Begegnungen zur Förderung bzw. Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen Deutschland und Frankreich im Bereich der Berufsbildung.

Ein ausführlicher Bericht über den Stand des Modellversuchs im schulischen Bereich wird von der wissenschaftlichen Begleitung zur Zeit erarbeitet.

### 2.2 Betrieblicher Bereich

Über Ablauf und Ergebnisse des Modellversuchs im betrieblichen Bereich informierten sich die für die wissenschaftliche Begleitung zuständigen Mitarbeiter der Geschäftsstelle und

des BIBB bei einer im November 1977 und Januar 1978 gemeinsam durchgeführten Besuchsreise zu den 12 am Modellversuch teilnehmenden Ausbildungsbetrieben. Im Rahmen dieser „Versuchsbeobachtung vor Ort“, in deren Verlauf u. a. Gespräche mit den beteiligten Ausbildern geführt sowie versuchsspezifische Ausbildungsunterlagen begutachtet wurden, konzentrierte man sich insbesondere auf

- (1) Art und Umfang der **versuchsbedingten Entwicklungsarbeiten** in den beteiligten Ausbildungsbetrieben
- (2) **Versuchs(tell)ergebnisse** in ihren Auswirkungen auf Planung und Durchführung der Ausbildung in Betrieben und Berufsschulen
- (3) Versuchserfahrungen und **versuchsspezifische Probleme** in der Ausbildungspraxis.

#### Zu (1): Versuchsbedingte Entwicklungsarbeiten

Als Voraussetzung für die Durchführung des Modellversuchs mußten in den Versuchsbetrieben umfangreiche und äußerst zeitaufwendige Entwicklungsarbeiten geleistet werden, insbesondere im Zusammenhang mit

- der Erstellung lernzielorientierter, nach Etappen gegliederter Ausbildungspläne sowie der entsprechenden, aus betrieblichen Gegebenheiten abzuleitenden Versetzungspläne für die Auszubildenden
- der Entwicklung und Erprobung lernzielbezogener Arbeitsproben und Tests für fortlaufende Lernleistungskontrollen im Rahmen betrieblicher Ausbildung
- der inhaltlichen und zeitlichen Abstimmung von Ausbildungs- und Lehrplänen sowie der entsprechenden Lernleistungskontrollen zwischen Betrieben und Berufsschulen auf regionaler Ebene
- der detaillierten Erfassung, Beschreibung und Bewertung der auf die jeweiligen Ausbildungsabschnitte entfallenden Ausbildungsleistungen der beteiligten Auszubildenden
- der Entwicklung und laufenden Verbesserung von (z. T. lernortübergreifenden) Beurteilungs-(Lerndiagnose-)Bogen für die lernzielbezogene Erfassung der Lernleistungen sowie Ermittlung von Lerndefiziten der beteiligten Auszubildenden
- der Erprobung von Maßnahmen zur Behebung von Lerndefiziten
- der Erarbeitung von Orientierungshilfen sowie Durchführung von Schulungsmaßnahmen für die in den Betriebsabteilungen außerhalb der Lehrwerkstatt tätigen Ausbilder im Hinblick auf die von ihnen zu übernehmenden versuchsspezifischen Ausbildungsaufgaben und fortlaufenden Beurteilungen gemäß „Contrôle continu“
- der Aufbereitung der „Leistungsdaten“ für das abschnittsweise Feststellungsverfahren durch die Feststellungsausschüsse (Prüfungsausschüsse).

#### Zu (2): Versuchsergebnisse

Die Ergebnisse der Modellversuchsarbeit haben sich nach Aussagen der Ausbildungsleiter und Ausbilder sehr positiv auf die Planung und Durchführung der betrieblichen Ausbildung ausgewirkt:

- Die im Modellversuch entwickelten Ausbildungspläne mit detaillierten Lernzielbeschreibungen haben zur Konkretisierung und Präzisierung der Ausbildungsplanung beigetragen und eine Verbesserung des betrieblichen Ausbildungsablaufs ermöglicht.
- Die versuchsbedingte enge Kooperation zwischen Betrieben und Berufsschulen führte im Verlauf der Abstimmung von Ausbildungs- und Lehrplänen zu einer klareren Aufgabenteilung zwischen beiden Lernorten sowie zur enge-

ren inhaltlichen und zeitlichen Verknüpfung von Berufsschulunterricht und betrieblicher Ausbildung.

- Eine an den jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten orientierte systematische Erfassung und genaue Beschreibung arbeitsplatzbezogener Lernziele und Lerninhalte in den Ausbildungsbereichen außerhalb der Lehrwerkstatt diente nicht nur der Vorbereitung fortlaufender ausbildungsbegleitender Lernleistungskontrollen in der anwendungsorientierten Phase der betrieblichen Ausbildung, sondern erbrachte darüber hinaus eine umfassendere und präzisere Information der Auszubildenden über die Ausbildungsziele innerhalb der einzelnen Betriebsabteilungen. Als Folge einer solchermaßen verbesserten Transparenz der Ausbildung wurden verstärkte Eigeninitiativen und -aktivitäten der Auszubildenden im Hinblick auf die Realisierung der Ausbildungsziele bemerkbar, die auf eine Steigerung der Lernmotivation schließen lassen.
- Auf Grundlage der Lernzielbeschreibungen für die anwendungsorientierte Phase der betrieblichen Ausbildung des 2. und 3. Ausbildungsjahres sowie der entsprechenden Leistungsbeurteilungen konnten — in enger Zusammenarbeit der zuständigen Ausbildungsleiter mit den Meistern und Facharbeitern in den einzelnen Betriebsabteilungen — die von den Auszubildenden während der verschiedenen Betriebseinsätze erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten exakter als bisher erfaßt und dokumentiert werden.
- Die fortlaufenden ausbildungsbegleitenden Leistungsnachweise im Rahmen von „Contrôle continu“ liefern insgesamt einen im Vergleich zur herkömmlichen Ausbildungs- und Prüfungspraxis umfassenderen, im Hinblick auf die Vielfalt beruflicher Anforderungen vollständigeren Nachweis der beruflichen Qualifikation des Einzelnen (Qualifikationsbild).

### Zu (3): Versuchsspezifische Probleme und Fragestellungen

Trotz einer aus Sicht der Betriebe insgesamt positiven Zwischenbilanz hinsichtlich des bisherigen Versuchsablaufs gab es für die Ausbildungspraktiker Veranlassung, eine Reihe versuchsbedingter Schwierigkeiten und offener Fragen anzusprechen. So wurde in den gemeinsamen Beratungen mit den Vertretern der wissenschaftlichen Begleitung u. a. auf folgenden Probleme hingewiesen:

- Die von Versuchsbetrieben und Versuchsschulen gemeinsam entwickelten detaillierten Ausbildungs- und Lehrpläne werden hinsichtlich der einzelnen Lernziele und Lerninhalte den Vorstellungen und Wünschen aller Beteiligten zwar in hohem Maße gerecht, zeichnen sich jedoch gleichzeitig durch eine nicht unerhebliche Stofffülle aus. Das betriebliche Ausbildungspensum konnte häufig nur bewältigt werden, indem auf die sonst üblichen (nach Auffassung der Ausbilder eigentlich notwendigen) Übungsphasen verzichtet wurde. Eine Revision der Curricula erscheint aus betrieblicher Sicht daher dringend geboten.
- Infolge der abschnittswisen Abfolge von Ausbildungsthemen bzw. Stoffgebieten und ihrer unmittelbaren „Erledigung“ im Rahmen fortlaufender ausbildungsbegleitender Leistungsnachweise besteht die Tendenz, auf die zur Vorbereitung auf punktuelle Prüfungen sonst üblichen Teil- und Gesamtwiederholungen zu verzichten. Inwieweit sich ein solcher Verzicht auf Wiederholungsphasen in der Ausbildung auf die berufliche Qualifikation auswirkt, erscheint vielen Beteiligten überprüfenswert.
- Die Anwendung eines Systems laufender ausbildungsbegleitender Leistungsnachweise im Verlauf der betrieblichen Ausbildung außerhalb der Lehrwerkstatt ist nach wie vor in vielen der beteiligten Betriebe mit Schwierigkeiten verbunden. Ganz besonders gilt dies für die Ausbildung im Inspektions-, Wartungs- und Reparaturbereich

(vor allem bei Betriebs- und Maschinenschlossern) sowie bei Ausbildungseinsätzen auf Baustellen (z. B. beim Elektroanlageninstallateur). Es ist nur schwer möglich, die notwendigen, den jeweiligen Ausbildungsstand repräsentierenden Leistungsnachweise zu ganz bestimmten, im voraus festzulegenden Terminen für die Feststellungsausschüsse bereitzuhalten.

Der Einsatz sog. „Reparatur-Modelle“, die mit Hilfe der Simulation von Fehlern jederzeit die Feststellung des Leistungsstandes z. B. bei „Fehlerdiagnose“ oder „Instandsetzung“ ermöglichen, findet sich in einigen vielversprechenden Ansätzen; der Entwicklungsaufwand ist hier jedoch erheblich. Abhilfe könnte am ehesten durch eine breit angelegte Entwicklung „funktionsorientierter Ausbildungs (= Prüfungs)aufgaben“ erreicht werden.<sup>3</sup>

- Zur Funktion und zu den Kompetenzen der Feststellungsausschüsse (Prüfungsausschüsse) im Modellversuch „Contrôle continu“ gab es eine Vielzahl von Fragen und Anregungen. Unter Hinweis darauf, daß es verbindliche Regelungen oder Vorschriften für die Vorgehensweise der Feststellungsausschüsse sowie konkretere Vorgaben und Auflagen — z. B. hinsichtlich Art, Umfang, Inhalt und Häufigkeit (Anzahl) der betrieblichen Leistungsnachweise — bisher nicht gäbe, kam verschiedentlich der Wunsch zum Ausdruck, es mögen im Hinblick auf eine anzustrebende Einheitlichkeit der Qualifikationsfeststellung verbindliche Festlegungen getroffen werden. Präzise Vorstellungen darüber, wie derartige, für den gesamten Modellversuch geltende Regelungen aussehen könnten, wurden in den Gesprächen allerdings nicht erkennbar.
- Unbeantwortet blieb die Frage, welche Konsequenzen es gäbe bzw. welche Maßnahmen getroffen würden, wenn ein Auszubildender ein Etappenziel trotz individueller Hilfen nicht erreiche und somit für den betreffenden Ausbildungsabschnitt kein Abschnittszeugnis erhielte. Derartige Fälle sind in den beteiligten Betrieben bisher nicht aufgetreten. In einigen wenigen Fällen sind zwar Auszubildende aus dem Modellversuch „Contrôle continu“ ausgeschieden; hier waren jedoch nach Auskunft der Ausbildungsleiter ausnahmslos andere (persönliche) Gründe ausschlaggebend.
- Die Beurteilung der Arbeitsweise in der derzeit gehabten Form wird von vielen Ausbildungspraktikern für problematisch gehalten. Geäußerte Bedenken betreffen sowohl die zusätzlich entstehenden Belastungen für die um Objektivität bemühten Ausbilder (insbesondere in den kleineren Betrieben), als auch den — angesichts der Übertragung der Beurteilungsergebnisse in die Abschnittszeugnisse — „offiziellen Charakter“ der Arbeitsweise-Beurteilung. Allerdings wurde allgemein der Einfluß der Ergebnisse dieser Beurteilungen auf das abschließende Gesamtergebnis als sehr gering eingeschätzt.

### 3. Ausblick auf die weitere Versuchsarbeit

Die weiteren Arbeiten im Rahmen der Durchführung der Modellversuche „Contrôle continu“ werden sich darauf konzentrieren müssen, über die bereits eingeleitete Revision der im Modellversuch entwickelten Ausbildungs- und Lehrpläne hinaus die in der Praxis erkennbar gewordenen Mängel und aufgetretenen Schwierigkeiten bei der Realisierung des Systems „Contrôle continu“ zu beheben.

Hierbei werden sicherlich die Vertreter der wissenschaftlichen Begleitung im Rahmen ihrer Möglichkeiten beratend und helfend mitwirken. Darüber hinaus sollten jedoch in stärkerem Maße die Erfahrungen und der Sachverstand aller am Modellversuch Beteiligten in geeigneter Weise genutzt werden, um offene Fragen beantworten sowie aufgetretene Probleme lösen zu helfen und somit zur Realisierung der Versuchsziele beizutragen.