

- LIPSMER, A. (1974): AdA: Ausrichtung der Ausbilder? Eine kritische Analyse einiger Schriften zur Ausbildungsqualifizierung. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik (1974) 1, S. 10–24.
- LIPSMER, A. (1980): Berufspädagogische Aspekte zur Ausbildung betrieblicher Ausbilder. In: Zeitschrift für Pädagogik 26 (1980) 6, S. 813–823.
- MÜLLER, K. R. (1979): Betriebliche Ausbilder als Beurteiler. Probleme ihrer Qualifizierung durch schriftliches Material. In: Die Deutsche Berufs- und Fachschule 75 (1979) 1, S. 39–51.
- NEUMANN, G./STIEHL, H. (1976): Unterricht als kommunikatives Handeln. Hannover 1976.
- NQ-Projekt (1982) des Arbeitskreises Universitäre Erwachsenenbildung (AUE), gefördert vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: Materialien. Weinheim 1982.
- PÄTZOLD, G. (1980): Modellversuche zur Ausbildung der Ausbilder. In: Zeitschrift für Pädagogik 26 (1980) 6, S. 839–862.
- POELCHAU, H.-W. (1983): Lehrwerkforschung, Lehrwerkgestaltung und Textverarbeitung. Einige Überlegungen zur gegenseitigen Nutzbarmachung. In: Unterrichtswissenschaft 11 (1983) 1, S. 46–55.
- ROTH, J. (1981): Analyse meistgebrauchter Lehrbücher in der pädagogischen Ausbilderqualifizierung Bayerns – Themenbereich „Planung und

- Durchführung der Ausbildung“ –. In: Die Situation der pädagogischen Ausbilderqualifizierung in Bayern. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. Erster Teil – 2. Halbband. München 1981, S. 175–311.
- SCHULZ, W./TILCH, H. (1975): Qualifizierung von Ausbildern zu Pädagogen? Ein Beitrag zur Intensivierung und Systematisierung der pädagogischen Qualifizierung von Ausbildern. Erfahrungen mit Versuchslehrgängen in Berlin. Hannover 1975.
- TREIBER, B./WEINERT, F. E. (1982): Lehr-Lernforschung. Ein Überblick in Einzeldarstellungen. München–Wien–Baltimore 1982.
- TULODZIECKI, G. (1983): Theoriegeleitete Entwicklung und Evaluation von Lehrmaterialien als eine Aufgabe der Unterrichtswissenschaft. In: Unterrichtswissenschaft 11 (1983) 1, S. 27–45.
- WINKELMANN, D. (1981a): Dozenten der pädagogischen Ausbilderqualifizierung in Bayern. In: Die Situation der pädagogischen Ausbilderqualifizierung in Bayern – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung – Zweiter Teil. München 1981.
- WINKELMANN, D. (1981b): Analyse meistgebrauchter Lehrbücher in der pädagogischen Ausbilderqualifizierung Bayerns – Themenbereich „Der Jugendliche in der Ausbildung“. In: Die Situation der pädagogischen Ausbilderqualifizierung in Bayern. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung – Erster Teil, 2. Halbband. München 1981, S. 115–173.

## UMSCHAU

Manfred Bergmann / Horst Eichstätt

# Zur Aus- und Weiterbildung von Ausbildern im Bundesinstitut für Berufsbildung

Die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt der letzten Jahre hat viele Betriebe in Wirtschaft und Verwaltung ermuntert, neue oder zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Die dabei erzielten Steigerungsraten waren in einzelnen Branchen oder Betrieben teilweise beträchtlich.

Dennoch ist es auch in dieser Situation notwendig, den Gesichtspunkt der Qualität der Berufsausbildung nicht aus dem Auge zu verlieren. So hängt eine gute Ausbildung im wesentlichen von der Qualität der Ausbildung der Ausbilder ab. Ist es angesichts dieser Situation überhaupt möglich, den Ausbildern in Betrieben und Verwaltungen Hinweise und Hilfestellungen zur Umsetzung so anzubieten, damit gute Ausbildungserfolge erzielt werden können?

Dieser Frage soll anhand eigener Ausbildungserfahrungen des Bundesinstituts für Berufsbildung und seiner Partner im Ausbildungsverband nachgegangen werden. Die Vorschläge und Maßnahmen sind beispielhaft und die Ausgangssituation für die Ausbildung vergleichbar mit der in vielen anderen Ausbildungsbetrieben. Auch die Situation der Ausbilder dürfte mit anderen Ausbildungsbetrieben vergleichbar sein.

Zunächst sollen zum Verständnis einige Hinweise auf die Ausbildung im Bundesinstitut gegeben werden<sup>\*)</sup>: Das Bundesinstitut für Berufsbildung bildet seit 1980 Verwaltungsfachangestellte aus. Bis dahin fehlten eigene Ausbildungserfahrungen. Die Ausbildung wird gemeinsam mit weiteren Behörden und anderen Einrich-

tungen im Ausbildungsverband durchgeführt, wir nennen es, das „Berliner Modell“. Innerhalb von drei Jahren wurden 39 Ausbildungsplätze geschaffen; wegen der Anforderungen des Ausbildungsberufes und der Struktur und Aufgabenstellung aller beteiligten Behörden sind an der Ausbildung eine Vielzahl von ausbildenden Fachkräften zu beteiligen, die zumeist weder über praktische Ausbildungserfahrungen noch über Fachkenntnisse in der beruflichen Bildung verfügten. Es war deshalb eine vordringliche Aufgabe, alle Ausbilder innerhalb kurzer Zeit auf ihre neue Ausbildungstätigkeit vorzubereiten. Gefragt waren unbürokratische, kostengünstige und rasch umsetzbare Vorgehensweisen.

Wenn man nun den Weiterbildungs- und Informationsbedarf der Ausbilder ermitteln will, muß man wissen, daß

- die an der Ausbildung beteiligten Mitarbeiter die notwendigen Fachkenntnisse und Fertigkeiten als unerläßliche Voraussetzung für den gesamten Ausbildungserfolg besitzen müssen,
- der ausbildende Mitarbeiter in der Lage sein muß, sein Wissen und seine Erfahrungen an den Auszubildenden weiterzugeben. Qualifikationsvoraussetzung für den Ausbilder sind also pädagogische Grundkenntnisse, z. B. der Methodik und Didaktik betrieblicher Ausbildung, die der Vermittlung zugute kommen,
- er weiterhin Kenntnisse über die Ausbildungsorganisation seines Betriebes, über Verantwortlichkeiten und Abläufe benötigt. Er muß über gesetzliche Vorgaben der Ausbildung ebenso informiert sein, wie über die übrigen innerbetrieblichen Rahmenbedingungen sowie über Einzelaspekte des gesamten Ausbildungswesens.

Im Interesse erfolgreicher Berufsausbildung kann nicht darauf gewartet werden, bis die Ausbilder ihren persönlichen Weiterbildungsbedarf erkennen und gegenüber dem Ausbildungsbetrieb anmelden oder sogar Realisierungsvorschläge unterbreiten. Vielmehr muß eine Bedarfsanalyse durchgeführt und jeweils aufgrund der laufenden Erfahrungen aktualisiert werden. Dies ist zu berück-

<sup>\*)</sup> Eine Darstellung der Entwicklungszusammenhänge der Ausbildung im Bundesinstitut findet sich in der Broschüre: Bergmann, M. / Busch, J. / Eichstätt, H., unter Mitarbeit von Krieger, U.: Das „Berliner Modell“. Der Ausbildungsverband des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Ausbildung von Verwaltungsangestellten. Sonderveröffentlichung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Berlin 1982. In der BWP, Rubrik „Umschau“, wird in Heft 5/83 über die neueste Entwicklung im Ausbildungsverband berichtet.

sichtigen, wenn der Weiterbildungs- und Informationsbedarf der Ausbilder strukturiert und in innerbetriebliche Maßnahmen umgesetzt werden soll.

Aus den Erfahrungen im Bundesinstitut und der mit ihm verbundenen Institutionen haben sich die folgenden Themenstellungen und organisatorischen Lösungen ergeben:

#### **Kenntnisse über das Berufsbild**

Es kann wohl nicht bestritten werden, daß Kenntnisse über das Berufsbild erforderlich sind. Jedoch stellt sich die Frage nach dem erforderlichen Umfang. Es ist möglich und wohl auch häufig Praxis, dem Ausbilder das „Paket“ der Regelungen, z. B. die Ausbildungsordnung, den Ausbildungsrahmenplan, die innerbetrieblichen Ausbildungspläne, möglichst noch den Rahmenlehrplan der Berufsschule und sonstige schriftliche Unterlagen an die Hand zu geben. Mit dieser Papierflut bleibt sich dann der Ausbilder selbst überlassen; nun ist er ja jederzeit voll informiert, wenn er nur will. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, den Ausbilder nur mit Informationen zu versorgen, die zur Übernahme bestimmter Ausbildungsabschnitte erforderlich sind. Als praktikabel und effektiv ergab sich für uns folgender Lösungsweg:

Der Ausbilder braucht konkrete Hinweise über die von ihm zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten in den übernommenen Ausbildungsabschnitten.

Der Text der Ausbildungsordnung reicht hierzu erfahrungsgemäß nicht aus. Insbesondere wenn mehrere Ausbilder an gleichen Ausbildungsabschnitten beteiligt sind, müssen Lernziele und Durchführungshinweise soweit präzisiert werden, daß eine möglichst einheitliche Ausbildung gewährleistet werden kann. Hierzu gehören auch Hinweise über die Form und Vorgehensweise in der Vermittlung. Ebenso erwartet der Ausbilder Informationen über das Berufsbild insgesamt, damit er den Stellenwert der zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten richtig einordnen kann. Es entspricht den Erwartungen der Ausbilder und auch den Absichten in der Berufsausbildung, Ausbildungsinhalte und die Art und Weise der Vermittlung in der Ausbildungsstätte nicht von jedem Beteiligten selbst ausdeuten zu lassen.

#### **Kenntnisse über gesetzliche Vorgaben**

Jeder Ausbilder, auch der nur gelegentlich Beteiligte, benötigt ein Mindestmaß an Kenntnissen über die Rechtsgrundlagen der Berufsausbildung. Wesentliche Rechtsregelungen und besonders bedeutsame Passagen dieser Gesetze und Rechtsverordnungen müssen bekannt sein, insbesondere das Berufsbildungsgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Schwerbehindertengesetz und die anzuwendenden Manteltarifverträge. In welchem Umfang den Ausbildern hier Informationen zu vermitteln sind, bestimmt sich nach ihrem Beteiligungsgrad im Rahmen der Ausbildungsorganisation. Unverzichtbar erscheint jedoch eine generelle Behandlung dieses Themas.

#### **Kenntnisse über innerbetriebliche Rahmenbedingungen**

Ohne Kenntnis der innerbetrieblichen Festlegung für die Ausbildung kann nicht zielorientiert ausgebildet werden. Der Ausbilder muß informiert sein über die Organisation der Ausbildung im Betrieb, ihre Einbettung in die gesamte Organisationsstruktur und die Ausbildungsabläufe. Hierzu gehören Kenntnisse über die an der Ausbildung beteiligten Stellen und Personen und ihre Aufgabenanteile. Rahmenbedingungen über die Gestaltung der Ausbildung, die Aufgabenabgrenzung zwischen Ausbildungsleiter, Ausbildern vor Ort und Fachkräften in der dienstbegleitenden Unterweisung sowie inhaltliche Fragen und Verfahrensfragen zur Bewertung und Beurteilung von Ausbildungsleistungen kommen hinzu.

#### **Hinweise über Einzelaspekte der Ausbildung**

Es hat sich als nützlich und für den Ausbildungsablauf als förderlich erwiesen, wenn dem Ausbilder über die allgemein gültigen Rahmenbedingungen hinaus Hinweise auf bedeutungsvolle

Einzelaspekte gegeben werden, soweit sie für seine Ausbildungsaufgaben relevant sind. Hierzu zählen beispielsweise Angaben zur Schwerbehinderung von Auszubildenden, zu besonderem Lernverhalten und besondere Erkenntnisse aus dem Verlauf der Ausbildung. Es liegt auf der Hand, daß diese Art von Informationen nicht breit gestreut werden dürfen, sondern vielmehr in Einzelgesprächen der jeweiligen Bedeutung angemessen zu behandeln sind. Hier geht es darum, im Interesse der Auszubildenden den Weg zum Ausbildungserfolg zu suchen. Eine Weitergabe solcher Informationen darf selbstverständlich den schützenden Rahmen der Privatsphäre nicht verletzen.

#### **Berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse**

Im Bemühen um eine erfolgreiche Berufsausbildung wird vorausgesetzt, daß die geeigneten Ausbildungs- und Unterweisungsmethoden beherrscht werden. Die Vermittlung dieser Kenntnisse ist von besonderer Bedeutung: Für die Ausbildungsbetriebe ist dies oft mit besonderen Schwierigkeiten verbunden, wobei je nach Art der Ausbildungsstätte und des Berufsbildes die Probleme sehr unterschiedlich sein können. Das Bundesinstitut bietet seit Jahren seinen Ausbildern – wie auch den Ausbildern der Partnerbetriebe – im Wege der Fortbildung die Teilnahme an internen einwöchigen Seminaren zur „Praktischen Berufsausbildung der Verwaltungsfachangestellten“ an. Zentrales Lernziel dieser Seminare ist es, den Teilnehmern die Möglichkeiten lernwirksamer und motivationsfördernder Ausbildung am Arbeitsplatz aufzuzeigen. Im einzelnen werden folgende Ziele angestrebt:

- lernpsychologische Besonderheiten der Ausbildung am Arbeitsplatz
- Probleme der Zielabstimmung in der Ausbildung zwischen den unterschiedlichen Lernorten
- didaktische und methodische Vorbereitung der Ausbildung am Arbeitsplatz
- in der Ausbildung geplante Methoden
- Lösungsansätze für Motivationsprobleme in der Ausbildung
- Sicherung der Lernergebnisse.

Der Stoff wird dabei in teilnehmeraktiver Form angeboten. Jeder Teilnehmer führt eine Unterweisungsübung durch, die aufgezeichnet und besprochen wird. Lehrvorträge und -gespräche sowie Kleingruppenarbeit und Rollenspiele ergänzen diese Übung.

Die Teilnehmer der Seminare \*) haben das Angebot übereinstimmend positiv beurteilt und bestätigt, daß nach Inhalt und Ablauf ihre Erwartungen in hohem Maß erfüllt wurden. Sie haben weiterhin festgestellt, daß sie sich der Bedeutung ihrer Ausbildungsaufgabe durch die Teilnahme am Seminar stärker bewußt geworden sind und mehr Sicherheit gewonnen haben. Damit wurde die wesentliche Zielsetzung der Seminare erreicht.

Aufgrund eigener Erfahrungen kann die Durchführung solcher Seminare anderen Ausbildungsbetrieben empfohlen werden. Die Festlegung der Seminarinhalte und die Seminaredurchführung ist mit eigenem Ausbildungspersonal möglich und kann bedarfsgerecht auf die eigenen Ausbildungsverhältnisse abgestellt werden.

#### **Ausbildereignung nach der Ausbilder-Eignungs-Verordnung**

Das Berufsbildungsgesetz legt für alle Ausbildungsbetriebe verbindlich fest, welche an der Ausbildung beteiligten Mitarbeiter ihre arbeits- und beruflspädagogische Eignung nachzuweisen haben; dabei handelt es sich um Mindestanforderungen für den Betrieb. Es ist zu empfehlen, über diese Mindestanforderungen hinaus weiteren, an der Ausbildung beteiligten Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, die berufs- und arbeitspädagogische Eignung zu erwerben. Hierfür sollten in erster Linie solche Mitarbei-

\*) Fünf interne Ausbilderseminare mit insgesamt 72 Teilnehmern wurden durchgeführt.

ter in Frage kommen, die nahezu ständig, wenn auch nebenberuflich mit Ausbildungsaufgaben befaßt sind. Hierfür muß allerdings auf die Angebote externer Träger zurückgegriffen werden.

#### Planung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen

Jeder Ausbildungsbetrieb muß unter Berücksichtigung seiner eigenen Ausbildungssituation, insbesondere der Zahl der Auszubildenden und der Zahl der an der Ausbildung beteiligten Mitarbeiter, entscheiden, ob und wie der festgestellte Weiterbildungs- und Informationsbedarf der Ausbilder zur Erhaltung und/oder zum Ausbau ihrer Ausbilderqualifikation in konkrete Weiterbildungsmaßnahmen vor Ort umgesetzt wird. Es mag im Einzelfall genügen, zumal dann, wenn die Verhältnisse überschaubar sind, die meisten der angesprochenen Punkte in persönlichen Gesprächen zwischen dem Ausbildungsleiter und den anderen an der Ausbildung beteiligten Mitarbeitern zu erörtern. Wird Ausbildung in größerem Umfang betrieben, dürfte es wirtschaftlicher und zweckmäßiger sein, den Weiterbildungs- und Informationsbedarf zu strukturieren und in Form von Aufgaben, orientierten Arbeitsbesprechungen, Diskussionsrunden oder Seminaren umzusetzen. Ein Patentrezept gibt es nicht. Unverzichtbar erscheint jedoch ein Mindestmaß an schriftlicher Festlegung innerbetrieblicher Abläufe und Rahmenbedingungen, um allen

Auszubildern größtmögliche Sicherheit bei ihrer Tätigkeit zu geben.

Aus den bisherigen Erfahrungen der Ausbildung der Ausbilder lassen sich folgende Ergebnisse zusammenfassen:

1. Das Ziel einer qualitativ guten Berufsausbildung läßt sich erfahrungsgemäß nur mit hinreichend qualifizierten Ausbildern anstreben.
2. Gerade in Zeiten gesteigerter Ausbildungsanstrengungen bedarf es zusätzlicher Angebote zum Erhalt oder zum Erwerb der notwendigen Ausbilderqualifikation, um Ausbilder zu motivieren.
3. Es ist unverzichtbare Aufgabe jedes Ausbildungsbetriebes, den Weiterbildungs- und Informationsbedarf der Ausbilder festzustellen.
4. Bei der Ermittlung dieses Bedarfs sind neben allgemeingültigen Themen, die sich auch in anderen Ausbildungsbetrieben stellen, die besonderen innerbetrieblichen Bedürfnisse der jeweiligen Ausbildungssituation zu berücksichtigen.
5. Bei der Entscheidung über zweckmäßigste Form der Weiterbildungsmaßnahmen sind die innerbetrieblichen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.
6. Bei entsprechender Planung lassen sich Weiterbildungsangebote zumeist besonders wirksam innerbetrieblich realisieren.

Willi Maslankowski

## Überblick über die vom Bund geförderten Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung des Ausbildungspersonals

Daß es sinnvoll und notwendig ist, zu diesem Thema Informationen zu veröffentlichen, zeigen bildungspolitische Äußerungen aller Bundesregierungen seit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes von 1969, mit denen immer wieder auf die hohe Bedeutung des Personals in der beruflichen Bildung für deren Qualitätsgarantie hingewiesen wird. Aber auch Anfragen an das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft von privaten und öffentlichen Stellen, nicht zuletzt auch von Parlamentariern, machen deutlich, daß zu diesem Thema offensichtlich ein hohes Informationsbedürfnis besteht. Nachfolgend soll deshalb ein Überblick gegeben werden, um welches Personal es sich im wesentlichen handelt und welche Maßnahmen dafür der Bund bisher ergriffen oder geplant hat. Das schulische Personal, also vor allem die Lehrer der beruflichen Schulen, wird nicht berücksichtigt. Angaben darüber zu machen, wäre in erster Linie Sache der Länder. Die Berufsberatung ist dem Bereich der eigentlichen Berufsbildung vorgelagert, so daß auch über deren Personal, vor allem über Berufsberater, hier nicht berichtet wird. Der Überblick beschränkt sich somit auf die betrieblichen Ausbilder, Mitglieder in Ausschüssen der beruflichen Bildung sowie Ausbildungsberater und Lehrlingswarte. Diese Reihenfolge entspricht in etwa dem zeitlichen Ablauf, in dem mit Maßnahmen begonnen wurde. Sie entspricht auch der Anzahl und dem Umfang der Maßnahmen. Es wäre falsch, in der Reihenfolge eine Rangfolge der Bedeutung dieses Personals zu sehen. Die hohe fachliche und pädagogische Qualifikation ist bei den Meistern schon seit Jahrzehnten Tradition und bedarf keiner weiteren Erläuterung. Ihre berufs- und arbeitspädagogische Eignung entspricht im übrigen derjenigen der Ausbilder.

#### Ausbilder

##### Ordnungsmaßnahmen

Mit dem Berufsbildungsgesetz von 1969 ist u. a. beabsichtigt, daß nur der gut qualifizierte Ausbilder ausbilden soll. Ausgehend

von dem Vorbild der Meisterprüfung, ermächtigt das Berufsbildungsgesetz den Verordnungsgeber, sowohl eine erweiterte fachliche als auch eine berufs- und arbeitspädagogische Eignung zu verlangen. Auch der Ausbilder soll also — wie der Lehrer — Fachmann und Pädagoge zugleich sein. Bis heute blieb es „nur“ bei den berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnissen. An eine Erweiterung der fachlichen Eignung ist — zumindest vorerst — nicht gedacht. Nur mit großer Mühe konnten die Rechtsgrundlagen durchgesetzt werden, mit denen die berufs- und arbeitspädagogische Eignung einheitlich hoch sichergestellt werden soll. Das sind in der Reihenfolge ihres Erlasses die Ausbildereignungsverordnungen für die gewerbliche Wirtschaft (AEVO-GW/1972), für die Landwirtschaft (AEVO-LW/1976), für den öffentlichen Dienst (AEVO-ÖD/1976) und die Hauswirtschaft (AEVO-Hw/1978). Zu erwähnen ist noch die fünfte auf Bundesebene erlassene Ausbilder-Eignungsverordnung für Bundesbeamte (BBAEV/1977), die jedoch nicht auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes, sondern des Bundesbeamtengesetzes erlassen wurde.

Die sogenannten freien Berufe sind bisher von keiner Ausbilder-Eignungsverordnung erfaßt worden. Diese sehr heterogene Gruppe setzt sich zumeist aus akademischen Berufen zusammen (Ärzte, Notare, Rechtsanwälte usw.) und würde nach Meinung der zuständigen Bundesressorts erheblichen Widerstand leisten, wenn auch für sie eine Ausbilder-Eignungsverordnung erlassen werden sollte. Ob das zu Recht oder Unrecht der Fall wäre, kann hier nicht ausdiskutiert werden.

Die 1972 erlassene AEVO-GW hat die Stellung der Ausbilder in der gewerblichen Wirtschaft gestärkt und die pädagogische Qualifikation gefördert. Etwa 350 000 Ausbilder haben den AEVO-Nachweis inzwischen erbracht. Drei Änderungsverordnungen waren erforderlich, um den Bedürfnissen der Wirtschaft gerecht werden zu können. Eine Notwendigkeit weiterer Korrekturen besteht nach der dritten Änderung (1982) nicht mehr. In diesem weitaus größten Ausbildungsbereich läuft die Frist, bis zu der