

ZUR DISKUSSION

Christine Suchanka

Langjährige Tradition der Ausbilderqualifizierung bei den Industrie- und Handelskammern

In seinem Aufsatz „Ausbilderqualifizierung der Industrie- und Handelskammern noch zeitgemäß?“ (BWP 5/85, S. 161–164) schreibt Herr Albert de Grave, daß der Erlaß des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und der Ausbilder-Eignungsverordnung die Auslöser für Maßnahmen zur pädagogischen Qualifizierung der Ausbilder durch die Industrie- und Handelskammern waren. Zu dieser Aussage kommt Herr de Grave offensichtlich, weil er wesentliche Quellen nicht ausgewertet hat. Ein Studium der Jahresberichte des Deutschen Industrie- und Handelstages (DIHT) hätte ihm folgende Kenntnisse vermittelt.

Bereits vor Erlaß des BBiG (14.08.1969) und der Ausbilder-Eignungsverordnung gewerbliche Wirtschaft (20.04.1972) waren die Industrie- und Handelskammern und der Deutsche Industrie- und Handelstag auf dem Sektor der Qualifizierung der Ausbilder umfangreich tätig.

Erste Aktivitäten reichen bis in das Jahr 1957 zurück. Innerhalb eines Projektes des Rationalisierungs-Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft (RKW) zur „Förderung der Ausbildung von unteren Führungskräften in Klein- und Mittelbetrieben der Industrie“ wurde vom DIHT ein „Zentralbüro für Ausbilderförderung“ errichtet. Drei Aufgabengebiete bildeten den Schwerpunkt der Aktivitäten:

- 1) Entwicklung von Programmen für die Förderung von Fachkräften,
- 2) Durchführung von Modellveranstaltungen und
- 3) Heranziehung und Vorbereitung qualifizierter Ausbildungsleiter für die selbständige Durchführung von Lehrgängen in einzelnen Kammerbezirken.

Daneben wurde eine Publikationsreihe „Schriften für den Ausbilder“ verfaßt und herausgegeben, die eine wichtige Hilfe bei der Ausbilderqualifizierung bot.

Der Vorstand des DIHT beschloß 1963 Richtlinien zur Ausbilder-Förderung, die auf die Bedeutung gerade dieser Aufgabe für die weitere Gestaltung des deutschen Berufsbildungswesens hinwiesen.

So wurde die systematische Ausbilder-Förderung durch Maßnahmen zur Vermittlung der notwendigen Kenntnisse auf psychologischem und pädagogischem Gebiet empfohlen. Zentral wollte der DIHT anregend und unterstützend für die Kammern tätig sein und Arbeits- und Demonstrationsmaterial für die Ausbilder-Förderung erarbeiten und sammeln. Die Empfehlung an die Industrie- und Handelskammern, die Ausbilder-Förderung zu aktivieren, zielte auf die Einführung von Ausbilder-Grundlehrgängen, Ausbilder-Arbeitskreisen, Ausbilder-Aufbau-Lehrgängen, die Herausgabe von Veröffentlichungen zur Berufsbildung und die Anregung zum unmittelbaren Gespräch mit dem einzelnen Lehrbetrieb durch sogenannte Lehrwarte.

Über die Teilnahme an zentralen Seminaren sollten Bescheinigungen mit Angabe der behandelten Stoffgebiete ausgestellt werden.

Bereits seit 1958 bemühten sich die Industrie- und Handelskammern in wachsendem Maße darum, Ausbilder fachlich, pädagogisch und methodisch zu fördern. Im einzelnen wurden zur Qualifizierung der Ausbilder Einzelveranstaltungen, Ausbilder-Seminare oder Lehrgänge und Arbeitskreis-Tagungen abgehalten.

In den Einzelveranstaltungen wurden im allgemeinen Vorträge über Themen gehalten, die für die Ausbildungstätigkeit von Bedeutung waren. Ausbilder-Seminare/Lehrgänge machten die Ausbilder mit den pädagogischen, psychologischen und jugendkundlichen Sachverhalten vertraut. Arbeitskreis-Tagungen dienten schließlich dem Erfahrungsaustausch.

Wurden 1957 etwa 5000 Ausbilder auf diese Weise gefördert, so erhöhte sich diese Zahl bis zum Jahresende 1962 bereits auf rund 38 000 Ausbilder. Die Qualifizierung der Ausbilder hat sich dabei zu einer planmäßigen und systematischen Form verdichtet und wurde fester Bestandteil der Kammerarbeit.

Vor Erlaß des BBiG hatten sich bei den Kammern schließlich sechs verschiedene, vielfältig erprobte Formen der Ausbilderförderung als zweckmäßig und erfolgreich erwiesen:

- 1) Vortragsveranstaltungen,
- 2) Ausspracheveranstaltungen,
- 3) Kurzlehrgänge,
- 4) Förderungslehrgänge für Ausbilder,
- 5) Ausbilderseminare,
- 6) Ausbilder-Arbeitskreise.

In den Vortragsveranstaltungen wurden vor allem grundsätzliche und aktuelle Fragen der Berufsausbildung und -erziehung erörtert. In den Ausspracheveranstaltungen, als folgende Stufe, richtete sich dagegen die Themenauswahl gezielt auf die Ausbildungspraxis.

Wichtige pädagogische, jugendkundliche, fachliche und theoretische Grundlagen der Ausbildung im Betrieb bildeten den stofflichen Rahmen der Kurzlehrgänge. Die Förderungslehrgänge der Ausbilder galten der Vertiefung verschiedenartiger Themen, in ihnen wurde die Möglichkeit der Diskussion als Ergänzung zu den Vorträgen geboten. Die Ausbilderseminare schließlich wurden speziell für Ausbilder ein und derselben Fachgruppe abgehalten.

Zum Schwergewicht dieser Veranstaltungsformen entwickelten sich die Ausbilder-Arbeitskreise. Sie wurden zu ständigen Ein-

Veranstaltungen der Industrie- und Handelskammern zur Förderung der Ausbilder 1959–1972

	Vortrags-, Ansprache- veranstaltungen	Kurz- lehr- gänge	Förde- rungs- lehr- gänge	Aus- bilder- seminare	Aus- bilder- arbeits- kreise
1959	43		48		45
1960	96		66		57
1961	125		81		81
1962	129		88		137
1963	194	34	43	16	137
1964	212	47	41	9	209
1965	297	41	50	7	226
1966	256	55	50	8	209
1967	217	56	39	10	279
1968	276	43	50	7	290
1969	288	46	52	14	270
1970	314	79	58	9	246
1971	195	116	75	17	278
1972		27	160	27	

richtungen mit regelmäßigen Zusammenkünften, die teils fachlich, teils überfachlich gegliedert waren. In der Regel wurde zwischen kaufmännischen und gewerblichen Ausbilder-Arbeitskreisen unterschieden. Die Arbeitskreise ermöglichten einen breiten Raum zur Diskussion, lehnten sich dabei stofflich eng an die Ausbildungspraxis an und bildeten ein Zusammengehörigkeitsgefühl unter den Ausbildern heran.

Einen Gesamtüberblick über den Umfang der Veranstaltungen der Industrie- und Handelskammern zur Förderung der Ausbil-

der vor Erlaß gesetzlicher Bestimmungen bietet die Tabelle auf der Seite 57.

Diese Ausführungen widerlegen die Auffassung von Herrn de Grave, daß Ausbilderlehrgänge von den IHK'n erst nach Erlaß des Berufsbildungsgesetzes und der AEVO angeboten wurden, nicht aber aus Interesse an der pädagogischen Ausbildung der Ausbilder. Die Industrie- und Handelskammern erkannten vielmehr frühzeitig die Ausbilderqualifizierung als eine wichtige Aufgabe, die inzwischen Tradition hat und zukunftsorientiert weitergeführt wird.

Hans-Peter Freytag

„Ausbilderqualifizierung der Industrie- und Handelskammern noch zeitgemäß?“ von Albert de Grave in BWP 5/85

Der Unterzeichner bemüht sich seit nahezu einem Vierteljahrhundert um die Ausbilderqualifizierung und ist noch heute als zuständiger Abteilungsleiter der IHK Kassel für die Ausbildung der Ausbilder bei dieser Kammer verantwortlich. Der oben erwähnte Artikel enthält so viel Unrichtigkeiten und durch Tatsachen nicht belegte und zu belegenden Unterstellungen, daß er nicht unwidersprochen bleiben kann:

Der Autor behauptet, daß Auslöser der Maßnahmen zur pädagogischen Qualifizierung der Ausbilder der Erlaß des Berufsbildungsgesetzes und der Ausbilder-Eignungsverordnung gewesen sei und leitet daraus die Vermutung ab, daß die Kammern Ausbilder-Lehrgänge vorrangig aus der gesetzlichen Notwendigkeit und nicht aus Interesse an der pädagogischen Ausbildung der Ausbilder anbieten. Tatsache ist, daß z. B. die Industrie- und Handelskammer Kassel schon lange vor Erlaß des Berufsbildungsgesetzes und erst recht der Ausbilder-Eignungsverordnung, nämlich seit dem Jahre 1961, gerade aus dem Interesse an der pädagogischen Qualifizierung der Ausbilder heraus Ausbilder-Lehrgänge entwickelt und angeboten hat. Insgesamt nahmen allein bei der IHK Kassel vor Inkrafttreten der Ausbilder-Eignungsverordnung 1800 Ausbilder an diesen Lehrgängen teil (aus diesen Erfahrungen heraus konnte bereits 1971 – also im Jahr des Inkrafttretens der AEVO – als erstes Handbuch für die Ausbildung der Ausbilder die Arbeitsmappe „Der Ausbilder im Betrieb“ herausgegeben werden). Schon in den 50er Jahren führte der DIHT erste Ausbilderseminare (durch die Herren Dr. Lohl und Poppe) durch.

Es wird weiter behauptet – allerdings als Kritik an den rechtlichen Anforderungen –, die Vermittlung abprüfbareren Wissens sei oberstes Ziel der Ausbilderseminare, während auf das notwendige Verhaltenstraining verzichtet werde. Dementsprechend würde die methodische Forderung, in den Ausbilderlehrgängen neben Vortrag und Unterricht, insbesondere Übung und Anwendung zu betonen, von den Kammern mißachtet. Als Beleg wird eine Quelle aus dem Jahre 1975 zitiert, die also nur auf dem Stand etwa zwei bis drei Jahre nach dem Inkrafttreten der Ausbilder-Eignungsverordnung basieren kann. Schon damals wurden bei unseren Ausbilder-Lehrgängen ergänzend zu Vortrag und Unterrichtsgespräch Filme und Tonbildschauen eingesetzt. Heute sind Übungen mit dem Videorecorder selbstverständlicher Bestandteil jedes Ausbilder-Lehrgangs. Was in dieser Hinsicht für

die IHK Kassel gilt, kann zweifellos auch für viele andere Kammerlehrgänge gesagt werden.

Auch den Kammern ist die Bedeutung von Lernfähigkeit und -bereitschaft sowie der Transferfähigkeit bewußt. Soweit die „Vier-Stufen-Methode“ überhaupt behandelt wird, wird sie als eine mögliche Methode unter mehreren behandelt. Sie hat allerdings den Vorteil, daß sie eine klar durchschaubare, relativ leicht anwendbare Handlungsanweisung bietet. Gerade für die Vermittlung von Fertigkeiten, die ja auch heute noch nicht überflüssig geworden sind, kann sie deshalb durchaus noch nützlich sein. Die vom Verfasser betonten Erkenntnisse über die Anforderungen heute und in der Zukunft sind auch bei den Kammern vorhanden. Die Schwierigkeit liegt allerdings in der Umsetzung. Transferfähigkeit zu lehren, Verhaltensänderungen herbeizuführen, sind zwar anzuerkennende Forderungen, die Verwirklichung fällt aber nicht nur den Kammern in ihren Ausbilder-Lehrgängen schwer; sonst müßte die Lehrerausbildung, die hierfür sehr viel mehr Zeit zur Verfügung hat, größere Erfolge aufweisen.

Hiermit hängt auch das Problem der Prüfungen zusammen. Alle Prüfungen, bis hin zu den akademischen, prüfen in erster Linie Wissen – wenn auch auf unterschiedlichem Niveau. Die höheren Stufen der Lernzieltaxonomie treten dahinter zurück, auch wenn sie bei akademischen Prüfungen einen größeren Anteil ausmachen mögen als bei den Ausbilderprüfungen. Die AEVO gibt einen klaren inhaltlichen Rahmen für die Prüfung vor, der von den Kammern zu beachten ist. Insoweit ist eine Wissensprüfung schon aus rechtlichen Gründen gar nicht zu vermeiden. Darüber hinaus sieht jedoch die gleiche AEVO auch eine Unterweisungsprobe vor, die – in den oben schon angedeuteten Grenzen – eine Verhaltensbeurteilung zuläßt. Auf die Problematik subjektiver Beurteilung von Verhalten soll hier nur am Rande hingewiesen werden.

Für die künftige Gestaltung von Ausbilder-Lehrgängen wird empfohlen, die Lehrgänge branchenspezifisch aufzubauen und nicht hinsichtlich der hierarchischen Position der Ausbilder zu unterscheiden. Dadurch könnten auch nebenamtliche Ausbilder an den Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Dieser Vorschlag zeigt eine erschreckende Unkenntnis der Realitäten. Einerseits bemühen sich die Kammern schon längst um eine gewisse fachliche Differenzierung, auch wenn für „branchenspezifische“ Lehrgänge die Teilnehmerzahlen je Branche in der Regel zu klein sind; andererseits ist mir keine Kammer bekannt, die nach der hierarchischen Position der Ausbilder unterscheidet. Dementsprechend nehmen an den Ausbilderlehrgängen nicht nur „auch die nebenamtlichen Ausbilder“ teil, sie stellen vielmehr die weit aus überwiegende Zahl der Teilnehmer.

Auch die übrigen Vorschläge bringen für die Kammern kaum Neues; die Realisierung stößt allerdings häufig auf praktische Probleme, die jedoch objektiver Art, d. h., nicht vom Träger (hier den Kammern) zu beeinflussen sind.