

Modellversuche des BBF zur „Ausbildung der Ausbilder“

In einer Artikelserie werden wesentliche Ergebnisse und Erfahrungen aus Untersuchungen von Versuchslehrgängen zur Qualifizierung betrieblicher Ausbilder in Kurzfassung wiedergegeben¹⁾. Sie beziehen sich auf das im Forschungsprogramm 1973/74 des BBF aufgeführte Projekt „Grundlagen für die berufs- und arbeitspädagogische Qualifizierung von Berufsausbildern im Sekundarbereich II“ (FP-Nr. 2.012.01).

Alle Versuchslehrgänge sind abgeschlossen und ausgewertet. Die Erfahrungen und Ergebnisse sind eine mögliche Orientierungshilfe für Bildungspolitik, -planung und -forschung sowie für Bildungspraxis.

In diesem Heft werden die ersten drei von insgesamt fünf Beiträgen veröffentlicht.

Ziele und Rahmenbedingungen der Versuchslehrgänge in Berlin und Hausen

von Winfried Schulz

Zur allgemeinen Funktion von Modellversuchen

Bund und Länder haben als wesentlichen Bestandteil einer innovativ angelegten Reformstrategie Modellversuche eingeführt. Bestehendes soll fortentwickelt, Neues erprobt werden.

Zu ihrer Funktion gehören

- die Entwicklung praxisorientierter Entscheidungshilfen für Bildungspolitik und Bildungsplanung sowie
- die empirische Bewährungskontrolle von Anregungen aus Bildungspraxis und Bildungsplanung

Modellversuchen kann im allgemeinen eine Vermittlungsfunktion zwischen Bildungspolitik und Bildungsplanung sowie Bildungsforschung und Bildungspraxis beigemessen werden. Die wissenschaftliche Begleitung soll Modellversuche hinsichtlich dieser Funktion unterstützen.

Versuchslehrgänge zur Qualifizierung betrieblicher Ausbilder

In Abgrenzung zu anderen möglichen Bezeichnungen (wie z. B. Modell-Lehrgang) wird der Begriff „Versuchslehrgang“ verwandt, da einerseits das Instrument „Modellversuch“ sich gegenwärtig in der Erprobungsphase befindet und andererseits Organisationsformen zur „Ausbildung der Ausbilder“ rechtlich nicht festgelegt sind.

1. Curriculare Grundlagen

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 14. August 1969 (§§ 20, 21) fordert im Rahmen der fachlichen Eignung von Ausbildern berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse. Diese Kenntnisse sind in der „Ausbilder-Eignungsverordnung“ (AEVO) vom 20. April 1972 aufgeführt, in vier Sachgebiete gegliedert und müssen in einer Prüfung nachgewiesen werden²⁾. Art, Form und Verfahren des Erwerbs dieser Kenntnisse sowie curriculare Zielsetzungen sind in BBiG und AEVO völlig offen. Maßnahmen zur berufs- und arbeitspädagogischen Qualifizierung betrieblicher Ausbilder können daher stark unterschiedliche Zielsetzungen haben.

Die vom Bundesausschuß für Berufsbildung beschlossene „Empfehlung für einen Rahmenstoffplan zur Ausbildung der

Ausbilder“ (RSTPL) konkretisiert die berufs- und arbeitspädagogischen Inhalte. Darüber hinaus werden drei Modelle hinsichtlich des zeitlichen Umfangs sowie entsprechender zeitlicher Gewichtungen der vier Sachgebiete für mögliche Ausbildungsmaßnahmen vorgeschlagen³⁾.

Auf der Grundlage dieser Regelungen und Empfehlungen hat das BBF als Versuchsträger Lehrgänge zur berufs- und arbeitspädagogischen Qualifizierung betrieblicher Ausbilder initiiert.

2. Durchführungsträger

Als Durchführungsträger waren beteiligt.

- die Industrie- und Handelskammer (IHK) in Berlin mit einem Versuchslehrgang
- die Industriegewerkschaft (IGM) in Berlin in Verbindung mit dem Berufsbildungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes mit einem Versuchslehrgang
- das Christliche Jugenddorfwerk Deutschlands (CJD) in Salmünster-Hausen mit vier Versuchslehrgängen.

3. Zielsetzung und Schwerpunkt der Fragestellungen der Versuchslehrgänge

Die Versuche gehen von dem allgemeinen Ziel aus, Ausbilder in der gewerblichen Wirtschaft berufs- und arbeitspädagogisch zu qualifizieren. Erprobungsgegenstand sind die bereits genannten Grundlagen (AEVO, RSTPL). Im Mittelpunkt der Erprobung stehen der jeweilige Lehrgangsplan (als Produkt), verschiedene Planungsverfahren (Lehrgangsplan als Prozeß) und die vom BBF als Versuchsträger vorgegebenen organisatorischen und personellen Rahmenbedingungen hinsichtlich ihrer Realisierbarkeit.

4. Zur Gestaltung der Versuchslehrgänge

Die Aufgabe der genannten Durchführungsträger bestand darin, Lehrgänge zur berufs- und arbeitspädagogischen Qualifizierung betrieblicher Ausbilder unter bestimmten organisatorischen, personellen und inhaltlichen Rahmenbedingungen vorzubereiten und durchzuführen. Im folgenden werden solche mit den einzelnen Durchführungsträgern vertraglich vereinbarten Rahmenbedingungen genannt, die für das Verständnis der Ergebnisse — dargestellt in den Folgebeiträgen dieser Artikelserie — von Bedeutung sind.

a) Organisatorische Rahmenbedingungen:

- Direkt-Vollzeitlehrgang in Internatsform;
- zeitlicher Umfang von insgesamt 160 Lehrgangsstunden sowie zeitliche Gewichtung der Sachgebiete entsprechend der Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung;
- zeitliche Gliederung in 2 Abschnitte von jeweils 10 Lehrgangstagen (Intervalldauer mindestens 2, höchstens 4 Wochen).

¹⁾ Die ausführliche und detaillierte Darstellung erfolgt in den „Schriften zur Berufsbildungsforschung“, Hannover: Schroedel

²⁾ s. Bundesgesetzblatt I, S. 707-708 vom 28. April 1972

³⁾ s. Bundesarbeitsblatt 5/1972, S. 338-341

Der Rahmenstoffplan sieht eine zeitliche Gewichtung der Sachgebiete „Grundfragen der Berufsbildung“, „Planung und Durchführung der Ausbildung“; „Der Jugendliche in der Ausbildung“, „Rechtsgrundlagen“ im Verhältnis von 1.5:3:1 vor.

b) Personelle Rahmenbedingungen

- Anzahl der Lehrgangsteilnehmer: höchstens 20, mindestens 15;
- Auswahl der Teilnehmer: betriebliche Ausbilder, die in der Regel ein Jahr, jedoch nicht länger als 9 Jahre als Ausbilder in Betrieben mit gewerblich-technischen bzw. kaufmännischen Ausbildungswesen tätig gewesen sind;
- Anzahl der Dozenten: höchstens 12, davon 6 Kerndozenten, d. h. Dozenten mit mehr als 8 Stunden Lehrtätigkeit je Sachgebiet;
- Einsatz eines hauptamtlichen Lehrgangslleiters sowie eines Assistenten für den Lehrgangslleiter.

c) Inhaltliche Rahmenbedingungen

Zum Lehrgangsplan als Prozeß:

- Fertigstellung eines Lehrgangsplans vor Beginn des Lehrgangs auf der Grundlage der AEVO und des RSTPL.
- Versuchslehrgänge der IHK und IGM: Entwicklung des Lehrgangsplans durch eine von dem jeweiligen Durchführungsträger einzurichtende Projektgruppe, die sich aus den Kerndozenten für die Sachgebiete 1 bis 4 zusammengesetzt.
- Versuchslehrgänge des CJD: Organisation und Koordination der Lehrgangsplanung insbesondere für das Sachgebiet 2 (Planung und Durchführung der Ausbildung) durch einen vom Versuchsträger bestimmten „Experten“; Entwicklung des Lehrgangsplans in einem gemeinsamen Seminar mit den Dozenten für das Sachgebiet 2.

Zum Lehrgangsplan als Produkt:

- Bestandteile des Lehrgangsplans sind Basistext (Grob- lernziele, Inhalte, Arbeitsthemen), Verteilungsplan (inhaltliche, zeitliche und personelle Strukturierung) und Unterrichtsplan (Feinlernziele, Stundenthemen, methodische Hinweise, Medien, Kontrollaufgaben).
- Das Sachgebiet 2 sollte bei den Versuchslehrgängen des CJD als besonderer Teillehrgangsplan gestaltet und in geschlossener Form am Ende jedes Lehrganges erfolgen; bei den Versuchslehrgängen IHK und IGM wurden keine Rahmenbedingungen hinsichtlich der zeitlich-inhaltlichen Anordnung der Sachgebiete festgelegt.

5. Träger und Funktion der wissenschaftlichen Begleitung

Die wissenschaftliche Begleitung von Versuchs- und Modellmaßnahmen im Bereich der beruflichen Bildung kann nicht auf erprobte Verfahrensweisen zurückgreifen. Es fehlen Erfahrungen bei der Planung, Entwicklung und beim Einsatz wissenschaftlicher Instrumentarien; es fehlen insbesondere Träger für die wissenschaftliche Begleitung.

Die wissenschaftliche Begleitung trug bei den Versuchslehrgängen der IHK und IGM das BBF, bei den Versuchslehrgängen des CJD das BBF in Zusammenarbeit mit einer Forschergruppe aus der Universität Mainz. Das BBF übernahm die Beratung der Durchführungsträger und führte systematische Gespräche „vor Ort“. Durch den kontinuierlichen Kontakt mit der Praxis sollte eine realitätsferne Forschungsperspektive vermieden werden.

Methoden der wissenschaftlichen Begleitung waren die Beobachtung, die Deskription und die Analyse. Es wurden verschiedene Kontroll- und Fragebogen eingesetzt, die in engem Zusammenhang mit der genannten Zielsetzung standen.

Hinsichtlich der Reichweite bleiben die Aussagen an die Rahmenbedingungen der Versuchslehrgänge gebunden. Sie lassen sich auf Lehrgänge übertragen, die unter gleichen oder

ähnlichen organisatorischen, personellen und inhaltlichen Bedingungen durchgeführt werden. Für Lehrgänge unter veränderten Bedingungen haben die Aussagen der wissenschaftlichen Begleitung hypothetischen Charakter.

Ergebnisse der Versuchslehrgänge in Berlin

von Winfried Schulz und Herbert Tilch

Ausgehend von der Analyse der rechtlichen und bildungspolitischen Grundlagen BBiG, AEVO und RSTPL steht die Erprobung ihrer Realisierbarkeit unter den bereits genannten organisatorischen, personellen und inhaltlichen Rahmenbedingungen im Vordergrund der wissenschaftlichen Begleitung der Versuchslehrgänge in Berlin¹⁾.

Die Aussagen in diesem und den Folgebeiträgen haben noch weitgehend hypothetischen Charakter und bedürfen einer weiteren Fundierung.

a) Zu den organisatorischen Rahmenbedingungen

Vollzeit- bzw. Internatslehrgänge müssen beim gegenwärtigen Stand der Ausbilderqualifizierungsmaßnahmen als die günstigste Organisationsform bezeichnet werden.

Bei der Planung einer Unterbrechung von Ausbilderlehrgängen sind sowohl lehrgangsexterne als auch lehrgangsinterne Gründe zu berücksichtigen. Bei den lehrgangsexternen Gründen ist das Problem der Abstimmung mit den Betrieben (Teilnehmerbereitstellung und Teilnehmerfreistellung) am bedeutsamsten. Bei den lehrgangsinternen Gründen erscheint es sinnvoll, die Unterbrechung als Phase der Anwendung und Erprobung des Gelernten zu nutzen und diese Zeit in die Lehrgangsplanung bewußt einzubeziehen.

Prüfung und Lehrgänge sind in der Regel unzureichend aufeinander abgestimmt. Eine Verbindung wird z. Z. dadurch erschwert, daß

- die Prüfung i. a. nicht direkt an einen Lehrgang anschließt
- die Prüfungsplanung i. a. unabhängig von der Lehrgangsplanung erfolgt.

b) Zu den personellen Rahmenbedingungen Lehrgangslleiter und Dozenten

In der Situation der Planung und Organisation von Einzellehrgängen wird die Leitungsorganisation weitgehend von den Qualifikationen, Interessen und der zeitlichen Verfügbarkeit der oder des Leiter(s) bestimmt. Das Problem einer Lehrgangslleiterplanung kann in engem Zusammenhang mit dem ‚Dozentenproblem‘ gesehen werden. Das ‚Dozentenproblem‘ stellt sich z. Z. etwa so dar (wobei weniger die fachliche Qualifikation — als Techniker, als Psychologe, als Jurist etc. in Frage steht, sondern vielmehr die Fähigkeit, sich auf die besonderen Probleme der Ausbilderqualifizierung und der koordinierten curricularen Entwicklung eines Lehrgangsplanes einzustellen):

Es gibt kaum Dozenten, die speziell für die Ausbilderqualifizierung vorbereitet sind,

es gibt wenig Dozenten, die bereits Erfahrungen in der Qualifizierung von Ausbildern besitzen,

¹⁾ Die ausführlichere und detailliertere Fassung, die u. a. Vorschläge zur Gestaltung künftiger Qualifizierungsmaßnahmen enthält, ist bereits veröffentlicht von W. Schulz und H. Tilch „Qualifizierung von Ausbildern zu Pädagogen? Erfahrungen mit Versuchslehrgängen in Berlin“ in Band 29 der „Schriften zur Berufsbildungsforschung“, Hannover 1975: Schroedel.

und es gibt kaum Dozenten, die es organisatorisch und zeitlich einrichten können, sich für die Dauer einer Lehrgangsplanung und -durchführung voll von ihren hauptberuflichen Aufgaben zu entbinden.

Die Beschränkung auf eine kleine Zahl von Dozenten (4–6), die sowohl an der Entwicklung als auch an der Durchführung des Lehrgangsplans maßgeblich beteiligt sind (Kern-Dozenten) und lediglich in Spezialgebieten von weiteren Dozenten gestützt werden (Randozenten), scheint den Entscheidungs- und Handlungsablauf zu erleichtern.

Lehrgangsteilnehmer

Nahezu alle Teilnehmer der Versuchslehrgänge befürworten eine bessere Qualifizierung für ihre pädagogische Aufgabe im Betrieb.

Die bisherige Unklarheit in der Abgrenzung der Gruppe der Ausbilder läßt einen großen Ermessensspielraum in der ‚Ausbilderbestimmung‘. Auswahl und Freistellung von „Ausbildern“ für die Teilnahme an Ausbilderlehrgängen liegen weitgehend in der Hand der Betriebe. Bei der Durchführung von Lehrgängen ist unter den gegenwärtigen Bedingungen mit großen Merkmalsunterschieden bei den Teilnehmern zu rechnen, die die Planung und Durchführung eines Lehrgangs erheblich erschweren können.

c) Zu den inhaltlichen Rahmenbedingungen¹⁾

Die Gliederung des Lehrgangsplans in Basistext, Verteilungsplan und Unterrichtsplan erscheint sinnvoll.

Bei der Entwicklung von Lehrgangsplänen erweist sich die Entscheidung über den didaktischen Stellenwert des Rahmenstoffplans als zentral für die Gestaltung des Lehrgangsplans. Sie wurde von den Durchführungsträgern in Abstimmung mit den Kerndozenten für beide Versuchslehrgänge unterschiedlich getroffen. Bei dem einen Versuchslehrgang (IGM) wurde die Intention einer möglichst vollständigen Ausführung des Rahmenstoffplanes verfolgt; bei dem anderen Versuchslehrgang (IHK) wurde der Rahmenstoffplan lediglich als Vorgabe betrachtet, die auf das tatsächliche Praxisrelevante reduziert werden sollte. Diese Intentionen wirkten sich auch auf die methodische Gestaltung der Lehrgänge aus. In dem Lehrgang der IHK wurde stärker methodisch variiert (häufiger Wechsel zwischen aktiver und rezeptiver Lernhaltung), was aufgrund der Themenreduktion möglich war. In dem Lehrgang der IGM wurde demgegenüber weniger methodisch variiert, um die Realisierung des geplanten thematischen Konzepts nicht zu gefährden.

Im Hinblick auf die Durchführung des Lehrgangsplans wurden Teilnehmer und Dozenten über die zeitlich-inhaltliche Gewichtung, Reihenfolge der verschiedenen Sachgebiete und die praktische Relevanz des Lehrgangsplans befragt.

Es ergaben sich bei den Teilnehmern und Dozenten erstaunlich gute Übereinstimmungen der Vorstellungen über die zeitlich-inhaltliche Gewichtung der einzelnen Sachgebiete mit der im Rahmenstoffplan vorgeschlagenen Gewichtung.

Die Dozenten beider Lehrgänge kritisieren, daß die Reihenfolge der Sachgebiete in der Durchführung des Lehrgangsplans stärker von der Verfügbarkeit der Dozenten als von inhaltlichen Notwendigkeiten bestimmt wurde.

Bei der Einschätzung der Praxisrelevanz hielten die Dozenten zwar jeweils ihr eigenes Gebiet für besonders relevant, sie täuschten sich jedoch relativ wenig über die ihrem Gebiet von den Ausbildern beigemessene Relevanz, wie ein Vergleich mit dem tatsächlichen Urteil der Ausbilder zeigt.

Eine Befragung der Ausbilder über weitere für sie praxisrelevante Themen zeigte, daß ihr Verständnis von Praxisrelevanz sich vorwiegend auf die Durchführung von Unterweisungen beschränkt. Allgemeine Fragen zur beruflichen Bildung erscheinen den Ausbildern weniger praxisrelevant.

Insgesamt gesehen erscheint das Problem eines didaktischen Strukturierungsprinzips für die Realisierung des Rahmenstoffplans in konkreten Unterrichtsplänen noch ungelöst. Eine didaktische Strukturierung entsprechend einer differenzierten Auslegung des Ausbilderinteresses als Anwendungs-, Orientierungs- und emanzipatorisches Interesse wäre wünschenswert.

Teilnehmermerkmale und teilnehmerbezogene Lehrgangsplanung²⁾

von Uta McDonald-Schlichting

Eines der Ziele der Begleituntersuchung dieser Versuchslehrgänge war eine genaue Analyse der Teilnehmermerkmale, die für die Lehrgangsplanung und -durchführung von Bedeutung sein könnten. Aufgrund einer zeitlich sehr gedrängten Planungsphase und der Tatsache, daß die Merkmalerhebung erst während der Lehrgänge durchgeführt werden konnte, war es nicht möglich, diese Analyse noch für die Durchführung der Lehrgänge selbst auszuwerten.

Es wurde vielmehr versucht, die Teilnehmermerkmale zu den abschließenden Beurteilungen verschiedener Lehrgangsbedingungen durch die Teilnehmer in Beziehung zu setzen, um daraus Vorschläge für die Gestaltung künftiger Lehrgänge in diesem Bereich zu entwickeln. Vor diesem Schritt wurde jedoch untersucht, ob die Teilnehmermerkmale auch untereinander Beziehungen aufwiesen.

1. Teilnehmermerkmale und ihre Beziehung untereinander

Die Teilnehmermerkmale Alter, Testintelligenz, Berufszweig (kaufmännisch, gewerblich), berufs- und arbeitspädagogische Vorbildung sowie Initiative zur Teilnahme an dem Lehrgang wurden aufgrund methodischer Überlegungen aus einer größeren Anzahl erhobener Merkmale ausgewählt und nach jeweils zwei Kategorien aufgeteilt.

Die Aufteilung wurde so vorgenommen, daß in den meisten Fällen in jede Kategorie eines Merkmals gleich viele Teilnehmer eingestuft werden konnten [1].

So ergab sich folgende Gruppierung:

- **Jüngere/ältere** Teilnehmer;
- Teilnehmer mit **mittlerer/mit höherer Testintelligenz**;
- Teilnehmer mit vorwiegend **rechnerisch-technischer** Intelligenztestleistung/mit eher **verbaler Intelligenztestleistung**;
- Teilnehmer aus **kaufmännischen/gewerblichen** Berufszweigen;
- Teilnehmer **mit berufs- und arbeitspädagogischer Vorbildung/Teilnehmer ohne solche Vorbildung**;
- Teilnehmer, die aus **eigener Initiative**/die aus **fremder Initiative** an dem laufenden Lehrgang teilgenommen hatten.

Für zwei dieser Teilnehmermerkmale ergab sich bei statistischer Analyse ein interessanter Zusammenhang, der nur mit

¹⁾ Das Planungsverfahren zur Erstellung dieser Lehrgangspläne wird im Zusammenhang mit den Untersuchungsergebnissen aus den Versuchslehrgängen des CJD in einem der Folgebeiträge behandelt

²⁾ Eine ungekurzte Darstellung dieses Beitrages erscheint demnächst in den „Schriften zur Berufsbildungsforschung“ Hannover Schroedel.

geringer Wahrscheinlichkeit (5 %) als zufällig angesehen werden kann. Der Zusammenhang besteht zwischen den Merkmalen berufs- und arbeitspädagogischer Vorbildung und Initiative zur Teilnahme an dem Lehrgang.

Teilnehmer, die schon an anderen berufs- und arbeitspädagogischen Qualifizierungsmaßnahmen – unterschiedlicher Art und Dauer – teilgenommen hatten, gaben mit größerer Häufigkeit an, den Versuchslehrgang, an dem sie während der Befragung teilnahmen, aus eigener Initiative zu besuchen.

Hatten Teilnehmer dagegen noch keine anderen berufs- und arbeitspädagogischen Lehrgänge besucht, so gaben sie häufiger an, den laufenden Versuchslehrgang auf fremde Initiative hin (Betriebsleitung, Betriebsrat etc.) besucht zu haben.

Dieser Zusammenhang sollte in der Planung künftiger Lehrgänge dringend berücksichtigt und seine Verallgemeinerbarkeit in weiteren Studien überprüft werden.

Das Teilnehmermerkmal Intelligenztestleistung wurde in zweifacher Hinsicht ausgewertet. Einerseits wurde die allgemeine Höhe der gesamten Intelligenztestleistung ermittelt; andererseits wurden die Komponenten rechnerisch-technische Intelligenztestleistung und verbale Intelligenztestleistung, die sich bei dem angewandten Testverfahren (Intelligenz-Struktur-Test) I-S-T 70, AMTHAUER, 1970) trennen lassen, in ihrer relativen Ausprägung erfaßt.

Dabei ergab sich für die Teilnehmergruppe folgender Zusammenhang: Hohe Gesamtingeniztestleistung war überzufällig häufig durch hohe rechnerisch-technische Intelligenzleistungen, nicht aber durch hohe verbale Intelligenzleistungen bestimmt.

Zwischen allen anderen Teilnehmermerkmalen, die in die Untersuchung einbezogen wurden, bestanden keine statistisch bedeutsamen Zusammenhänge.

2. Beziehung zwischen Teilnehmermerkmalen und Beurteilung der Lehrgangsbedingungen

Die Lehrgangsbedingungen wurden nach inhaltlichen, methodischen und organisatorischen Gesichtspunkten beurteilt. Dabei wurde, ähnlich wie bei der Einstufung der Teilnehmermerkmale, eine Beurteilung jeweils nach zwei Stufen kategorisiert, und zwar so, daß die im Fragebogen angegebenen Beurteilungen (mit z. T. größerer Anzahl von Kategorien) sich möglichst gleichmäßig auf die beiden Stufen verteilten.

Nachfolgend sind die Urteilkategorien genannt, die ausgewertet wurden:

a) Inhaltliche Fragen

- Die **Gewichtung** der verschiedenen **Themenbereiche** (Sachgebiete), die der Rahmenstoffplan [2] vorsieht, sollte **beibehalten** werden/sollte **nicht beibehalten werden**.
- Der zusätzliche Themenwunsch „**Freies Reden – Rhetorik**“ sollte **berücksichtigt**/sollte **nicht berücksichtigt** werden.

b) Unterrichtsmethodische Fragen

- Beim unterrichtsmethodischen Vorgehen sollten bevorzugt **induktive** (vom Beispiel zur Regel)/bevorzugt **deduktive** (von der Regel zum Beispiel) Erklärungsweisen angewendet werden.
- Praktische **Unterweisungsproben** wurden **ausreichend/zuviel** angeboten.
- Die **Qualität** der **Unterweisungsproben** war **gut/weniger als gut**.

c) Fragen der Lehrgangsorganisation

- Der pro Tag angebotene **Unterrichtsstoff** war **zu viel/zu schaffen**.
- Die **Lehrgangslänge** sollte weniger als vier Wochen/**vier Wochen und mehr** betragen.

- Der **Lehrgang** sollte **unterbrochen** werden/**nicht unterbrochen** werden.
- Bei **einem Themenbereich** (Sachgebiet) sollte nur **ein Dozent** eingesetzt werden/sollten **mehrere Dozenten** eingesetzt werden.

Zwischen diesen Beurteilungen der Lehrgangsbedingungen und den oben angeführten Merkmalen der Teilnehmer ergaben sich einige statistisch absicherbare Beziehungen. Die abgesicherten Beziehungen können folgendermaßen beschrieben werden:

a) Beziehung zwischen Teilnehmermerkmalen und Beurteilung inhaltlicher Fragen der Lehrgangsgestaltung:

Die Gewichtung der verschiedenen Themenbereiche wurde von den Teilnehmern entsprechend ihrer berufs- und arbeitspädagogischen Vorbildung unterschiedlich beurteilt. Teilnehmer, die schon berufs- und arbeitspädagogische Kurse absolviert hatten, wünschten häufiger eine Veränderung der Gewichtung der verschiedenen Themenbereiche. Bei Teilnehmern, die noch keine Kurse dieser Art besucht hatten, war dies nicht so stark der Fall.

Der zusätzliche Themenwunsch „Freies Reden – Rhetorik“ wurde von vielen Teilnehmern geäußert; am häufigsten waren es jedoch Teilnehmer, die zur jüngeren Altersgruppe gehörten, und die auf fremde Initiativen hin den Lehrgang besuchten. Damit scheint eine Berücksichtigung dieses Themenwunsches in Erst- oder Anfängerkursen besonders wünschenswert.

Außerdem war bei den Teilnehmern, die diesen Wunsch äußerten, in der Mehrzahl der Fälle die rechnerisch-technische Intelligenztestleistung deutlich höher als die verbale, so daß wahrscheinlich bei diesen Teilnehmern von einem konkreten Defiziterlebnis im verbalen Bereich ausgegangen werden kann.

b) Beziehung zwischen Teilnehmermerkmalen und Beurteilung unterrichtsmethodischer Fragen:

Die Bevorzugung induktiver oder deduktiver Erklärungsweisen beim Unterricht stand zur Berufszweigzugehörigkeit der Teilnehmer und der Höhe ihrer Intelligenztestleistung in Beziehung.

Teilnehmer aus kaufmännischen Berufszweigen und Teilnehmer mit mittlerer Intelligenztestleistung bevorzugten in größerem Maße deduktives Vorgehen als Teilnehmer aus gewerblichen Berufszweigen und Teilnehmer mit höheren Intelligenztestleistungen.

Die Beurteilung der Quantität der Unterweisungsproben stand zu keinem Teilnehmermerkmal in gesicherter Beziehung.

Über die Qualität der Unterweisungsproben urteilten die Ausbilder aus kaufmännischen Berufszweigen jedoch schlechter als die Ausbilder aus gewerblichen Berufszweigen. Außerdem erwies sich die Beurteilung der Unterweisungsproben von den berufs- und arbeitspädagogischen Vorkenntnissen abhängig.

Teilnehmer, die schon andere berufs- und arbeitspädagogische Kurse absolviert hatten, urteilten häufiger schlechter über die Unterweisungsproben als diejenigen ohne solche Kurserfahrung.

Auch die Teilnehmer, deren Intelligenztestleistung durch ausgeglichene oder überwiegend verbale Leistungen charakterisiert sind, beurteilten die Unterrichtsproben häufiger schlechter als die Gruppe mit höheren rechnerisch-technischer Intelligenzleistung.

c) Beziehung zwischen Teilnehmermerkmalen und Beurteilung von Fragen der Lehrgangsorganisation:

Die Beurteilung der Fülle des insgesamt pro Tag angebotenen Unterrichtsstoffes stand zur Höhe der Intelligenztestleistung in Beziehung. Es scheint hierbei deutlich ein

Lernkapazitätsproblem angesprochen zu sein. Die Teilnehmer mit höherer Intelligenztestleistung sagten häufiger, daß der Stoff „zu schaffen“ gewesen sei, während die Teilnehmer mit mittlerer Intelligenztestleistung zur Hälfte den pro Tag des Lehrgangs angebotenen Unterrichtsstoff für „zu viel“ hielten.

Bei den Fragen, welche die Länge und Unterbrechung des Gesamtlehrgangs betrafen, wünschten die Teilnehmer aus kaufmännischen Berufszweigen häufiger kürzere Lehrgänge als die Teilnehmer aus gewerblichen Berufszweigen. Die Wünsche nach Lehrgangsunterbrechung gingen dagegen bei keiner Teilnehmergruppierung in besonderem Maße in die eine oder die andere Richtung.

Ein Wechsel der unterrichtenden Dozenten innerhalb eines Themenbereichs wurde bevorzugt von Teilnehmern aus kaufmännischen Berufszweigen gefordert.

Faßt man das Dargestellte zusammen, so sollte als Gesamtergebnis vor allem folgendes festgehalten werden:

Es bestehen eine Reihe von Beziehungen zwischen Teilnehmermerkmalen und Beurteilung von Lehrgangsbedingungen, die wahrscheinlich machen, daß eine stärkere Berücksichtigung der Voraussetzungen, Merkmale und Bedürfnisse der Teilnehmer bei der Planung der Lehrgangsbedingungen, die Lehrgangsgestaltung wirksam verbessern wird. Dies dürfte unabhängig von Einzelbefunden, deren Wiederholbarkeit sich erst noch erweisen muß, gültig bleiben.

3. Vorschläge für eine teilnehmerbezogene Lehrgangsplanung

Ein erster wichtiger Hinweis für die Planung zukünftiger Lehrgänge ergibt sich aus dem hier gefundenen Zusammenhang zwischen den beiden Einzelfragen nach Eigeninitiative bzw. der Fremdiniziativa bei dem Entschluß zur Teilnahme am Lehrgang und der Teilnahme an früheren berufs- und arbeitspädagogischen Ausbildungsmaßnahmen.

Offenbar sind Ausbilder, die schon an ähnlichen Kursen teilgenommen haben, eher bereit, aus eigener Initiative einen neuen Kurs zu besuchen als Ausbilder, die noch keinerlei Vorerfahrung in dieser Hinsicht haben.

Wenn sich erweist, daß dieser Zusammenhang sich verallgemeinern läßt, sollte man ihn dringend zur Steigerung der Motivation einbeziehen. Eine inhaltlich und organisatorisch gestufte Lehrgangsgestaltung könnte hier zu günstigen Wirkungen führen und würde zusätzlich eine ökonomische Realisierung gezielter Teilnehmeranalysen erlauben.

Konkret wird vorgeschlagen, bei Versuchs- und Modellehrgängen in diesem Bereich einen kurzdauernden **Vorkurs** vorzusehen. Der Vorkurs sollte dabei eine „Eisbrecher-Funktion“ übernehmen und gezielt Vorerfahrungen und Informationen vermitteln, die die Wirksamkeit des Hauptkurses erhöhen.

Inhaltlich hätte der Vorkurs auf sehr breit interessierende und stark motivierende Themen abzustellen. Hierdurch sollen vor allem Anfangshemmungen und Barrieren beseitigt werden, wie sie wahrscheinlich bei Teilnehmern bestehen, die noch keine Vorerfahrungen mit vergleichbaren Kursen haben. Die häufig gewünschte Schulung in Rhetorik – sie wurde z. B. auch in der Befragung von PEEGE (1973) thematisiert – sollte hier u. a. auf zugrundeliegenden Motivationen untersucht werden.

Da besonders häufig jüngere und nicht aus eigener Initiative teilnehmende Ausbilder diesen Wunsch äußerten, lassen sich evtl. über diese Thematik grundlegende Anfangsschwierigkeiten, Verhaltensunsicherheiten und Widerstände ausmachen und in dem Vorkurs teilweise ausräumen. Aber auch andere, die Grundmotivation der Teilnahme an berufs- und arbeitspädagogischen Qualifizierungsmaßnahmen betreffende Inhalte und Probleme sollten in dem Vorkurs behandelt werden. Die zeitlich kurze Dauer des Vorkurses würde das „Anfangsrisiko“ der Teilnahme außerdem verkleinern – nicht

nur für den Ausbilder – auch für den freistellenden Betrieb.

Wesentlich und vorteilhaft für alle Beteiligten wäre die Funktion des Vorkurses jedoch auch im Hinblick auf eine teilnehmergerechte Gestaltung des Hauptkurses. In den Vorkursen könnten die wesentlichen Merkmale, Interessen und Bedürfnisse der Teilnehmer und der sie entsendenden Betriebe erfaßt und in die Planung des Hauptkurses eingebracht werden. Die Formen, in denen eine nach Teilnehmern differenzierte Planung der Lehrgänge geschehen kann, müssen noch entwickelt werden.

Wendet man sich den Teilnehmermerkmalen zu, für die es notwendig erscheint, spezialisierte Lehrgangsbedingungen zu schaffen, so scheint von den vorliegenden Befunden aus gesehen eine Orientierung auf bestimmte berufszweigspezifische Bedürfnisse hin wichtig; denn die Teilnehmer aus kaufmännischen und gewerblichen Berufszweigen beurteilen relativ viele Lehrgangsbedingungen unterschiedlich, darunter auch die besonders praxisbezogenen Unterrichtsproben.

Die genaue Erfassung spezieller Vorkenntnisse und Erfahrungen im Bereich berufs- und arbeitspädagogischer Ausbildung könnte nicht nur im Hinblick auf die Kursgestaltung ausgewertet werden, sondern gleichzeitig im Sinne der AEVO anrechenbare Kenntnisse ermitteln und durch Zertifikat, beispielsweise in einem Berufsbildungspaß [3], belegen.

Ob in Zukunft auch Intelligenztestleistungen der Teilnehmer als Strukturierungskriterium für Lehrgangsbedingungen genutzt werden sollten, ist – trotz einiger Hinweise auf Zusammenhänge in dieser Auswertung – nicht eindeutig zu befeuern. Sicherlich bietet die hier verwendete vollständige Form des I-S-T – 70 nicht genügend Informationen, die für die Lehrgangsgestaltung relevant sind, um diese Testdauer (1 1/2 Std.) zu rechtfertigen.

Die Einbeziehung eines stärker auf die Erfassung der Lerngeschwindigkeit abstellenden Leistungstests erscheint wichtiger, da die Lerngeschwindigkeit bei altersunterschiedlichen Erwachsenengruppen stark differieren kann, ohne daß das Lernergebnis, wenn genügend Zeit vorhanden ist, qualitativ schlechter ist (vgl. BRANDENBURG, 1974, S. 24 ff). Hier sollte Entmutigung durch Überforderung dringend vermieden und durch geeignete Gruppen differenzierend aufgefangen werden.

Für die Ermittlung der Bedürfnisse und Interessen der Teilnehmer hinsichtlich konkreter Lehrgangsbedingungen sollte aus den vorliegenden Erfahrungen wahrscheinlich nur der Schluß gezogen werden, daß inhaltliche und methodische, z. T. auch organisatorische, Aspekte nicht getrennt und nicht zu global angesprochen werden können.

Schon weitgehend konkretisierte curriculare Alternativen werden vermutlich unterschiedliche Teilnehmerinteressen am ehesten deutlich werden lassen.

(Im 4. Teil dieser Serie – vorgesehen in Heft 4 dieser Zeitschrift – werden unterschiedliche Planungsprozesse zur Erstellung von Lehrgangsplänen zur „Ausbildung der Ausbilder“ behandelt.)

Anmerkungen

[1] Eine detaillierte Darstellung des methodischen Vorgehens erfolgt in der ungekürzten Fassung des Artikels

[2] Der Rahmenstoffplan (s. Bundesarbeitsblatt 5/1972; S. 338–341) sieht eine Gewichtung der Sachgebiete „Grundfragen der Berufsbildung“; „Planung und Durchführung der Ausbildung“; „Der Jugendliche in der Ausbildung“; „Rechtsgrundlagen“ wie 1 . 5 . 3 . 1 vor.

[3] Vgl. dazu die „Empfehlungen über die Einführung eines Berufsbildungspasses des Bundesausschusses für Berufsbildung“ vom 25. 10 1975, veröffentlicht in „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“, Heft 5, 1974, S. 29

Literatur:

A m t h a u e r, R.: Intelligenz-Struktur-Test, I-S-T 70, Göttingen 1973 (4. Aufl.)

B r a n d e n b u r g, A. G.: Der Lernerfolg im Erwachsenenalter, Göttingen 1974

P e e g e, J. Vorstellungen und Konzeptionen über die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse der Ausbilder in kaufmännischen Betrieben. Schriften zur Berufsbildungsforschung Bd. 5, Hannover 1973 Schroedel