Anke Bahl, Bundesinstitut für Berufsbildung

Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung – Erste Erkenntnisse aus drei Fallstudien

In der jüngsten Zeit gewinnen Ansätze zur Professionalisierung des ausbildenden Personals wieder mehr Zuspruch. So ist es 2009 nicht nur gelungen, den Rahmenplan der AEVO zu novellieren, sondern es sind daran anschließend auch zwei neue bundeseinheitliche Fortbildungsregelungen verabschiedet worden: der Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagoge als Fortbildungsprofil auf der 2. Ebene (Fachwirte/Meister) und der Geprüfte Berufspädagoge auf der 3. Ebene.

Allerdings liegen über die angesprochene, äußerst heterogene Zielgruppe in der Tiefe nur wenige empirisch abgesicherte Informationen vor. Das in 2009 begonnene Forschungsprojekt des BIBB hat sich zum Ziel gesetzt, die Situation des ausbildenden Personals im Kontext ihrer jeweiligen betrieblichen Arbeits- und Rahmenbedingungen systematisch zu untersuchen. Denn nur auf Basis genauer Kenntnisse über die infrastrukturelle Verankerung der Ausbildungsdienstleistungen im Betrieb ist eine gezielte Förderung des Ausbildungspersonals möglich und können auch Qualifizierungsansätze unmittelbar und nachhaltig greifen.

Im Rahmen von Fallstudien werden zunächst die bestehenden Gestaltungsräume und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten des ausbildenden Personals in unterschiedlichen Betriebstypen erfasst. In einem zweiten Schritt sollen relevante messbare Indikatoren schließlich auf ihre Repräsentativität im Rahmen einer Betriebsbefragung überprüft werden.
Es sollen strukturelle Kenntnisse darüber gewonnen werden, welche betrieblichen Merkmale und Kontextbedingungen für die Situation dieser Personengruppe von maßgeblicher Bedeutung sind. Die zentralen Forschungsfragen lauten:

- Unter welchem Bedingungsgefüge kommen Ausbilderinnen und Ausbilder wie ausbildende Fachkräfte in Unternehmen ihren Tätigkeiten nach?

- Wodurch sind dabei ihre Handlungsspielräume sowie beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten bestimmt?

- Wieweit lassen sich hierfür in den Unternehmen unterschiedliche Unternehmenskulturen identifizieren und typisieren?

Der Beitrag präsentiert ein erstes Zwischenergebnis auf der Basis von drei aktuell laufenden Unternehmensfallstudien in den Bereichen Handwerk, Industrie und Dienstleistung.