



Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung

Forschungsstand und Ausgangslage des BIBB-Projekts **SIAP**

Anke Bahl

AG BFN-Forum 27.-28.04.2010

Workshop 1.1 Kompetenzentwicklung und Professionalisierung: von der
ausbildenden Fachkraft bis zum Berufspädagogen

Bisherige empirische Studien zum Gegenstand (Auswahl)

Die Situation der Ausbilder in Großbetrieben. (Befragung von Betrieben und Interviews mit Ausbildern in den Berufsfeldern Metall und Wirtschaft u. Verwaltung.)

BIBB-Projekt 1977/78 [Kutt 1978] [Kutt, Tilch 1978]

Die Situation der Ausbilder in Klein- und Mittelbetrieben des Einzelhandels. (Fragebogenerhebung)

Kooperationsprojekt BIBB, ZBB 1983 [Kutt, Wonneberger 1986]

Tätigkeitsstrukturen, Arbeitssituationen und Berufsbewußtsein von Ausbildungspersonal im Metallbereich.

Kooperationsprojekt Uni Dortmund, SOFI, IG Metall 1982-1985 [Pätzold, Drees 1989] [Schlösser, Drewes, Osthues 1989]

Grundinformationen zum Ausbildungspersonal auf Basis einer repräsentativen Erwerbstätigenbefragung

BIBB/IAB-Erhebungen 1985/86 und 1991/92 [Jansen 1989] [Bausch 1997]

Selbstverständnis und Tätigkeitsfeld von Ausbildern (Befragung der Mitglieder des baden-württembergischen Berufsausbilderverbands 1989).

IBW-Projekt „Lehrende in der Berufsbildung“ [Nickolaus 1992]

Ausbildende Fachkräfte – die unbekanntenen Mitarbeiter. (Befragung von Betrieben und Fachkräften in drei industriellen Berufen).

BIBB-Projekt 1995 ff. [Schmidt-Hackenberg u.a. 1999]

Qualifikationsbedarf des Bildungspersonals

[Machbarkeitsstudien Bayern 2002/03 [Blötz/Tillmann]]; (GAB-Studie im Auftrag des BIBB 2007/08 [Brater/Wagner 2008])

1. Statistik

Repräsentative Erwerbstätigenbefragung 1991/92 [*Bausch 1997*]:

- Nur 6 % der Ausbilder waren als hauptberufliche Ausbilder tätig.
- 14 % gaben an, selbstständig zu sein und auszubilden (Inhaber).
- Die restlichen 80 % konnten als nebenberufliche Ausbilder eingestuft werden, die „zeitweilig oder neben ihrer normalen Arbeit“ ausbilden.

Im gewerblich-technischen Bereich sind mehr hauptberufliche Ausbilder anzutreffen als im kaufmännischen (bedingt durch die unterschiedliche Ausbildungsorganisation). [*Kutt 1978*]

Die Funktionsdauer der Ausbildertätigkeit ist bei gewerblichen Ausbildungsleitern und Ausbildern im Schnitt deutlich länger (häufig über 10 Jahre) als bei kaufmännischen. [*Kutt 1978*]

2. Formale Qualifikation

Mit zunehmender Betriebsgröße ist eine formal höhere Qualifikation der Inhaber festzustellen. (KMU Einzelhandel) *[Kutt/Wonneberger 1986]*

Ausbildungspersonen im kaufmännischen Bereich weisen deutlich höhere Schulabschlüsse auf als Ausbildungspersonen im gewerblichen Bereich. *[Kutt 1978]*

Zwischen Ausbildungsleitern und Ausbildern / Meistern besteht ein Bildungsgefälle, das im gewerblichen Bereich deutlicher ausfällt als im kaufmännischen. Die vertikale Durchlässigkeit zwischen Ausbilderpositionen ist im kaufmännischen Bereich höher. *[Kutt 1978]*

Ausbildereignung...

3. Berufliche Entwicklungswege / Weiterbildung

Zur Ausbildertätigkeit führen sehr unterschiedliche allgemein- und berufsbildende Ausbildungsgänge. *[Kutt 1978]*

Die Entscheidung, Ausbilder zu werden, fällt im individuellen Bildungs- und Beschäftigungsverlauf relativ spät (im Vergleich zu anderen erzieherischen Berufen). *[Kutt 1978]*

Von einem eindeutigen beruflichen Werdegang des Ausbilders kann noch nicht gesprochen werden. *[Kutt 1978]*

Mit unterschiedlichen Ausbildungsgängen bei gewerblichen und kaufmännischen Ausbildungspersonen sowie Ausbildern und Ausbildungsleitern muss auch in Zukunft gerechnet werden. *[Kutt 1978]*

Über die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen entscheidet in KMU die Geschäftsführung. Auch in Großbetrieben wird diese Entscheidung noch auf einer sehr hohen Ebene getroffen, wobei Ausbildungsleiter eine untergeordnete Rolle spielen. *[Kutt, Tilch 1978]*

4. Berufliches Selbstverständnis

Ausbilder sehen ihre wichtigste Qualifikation im Fachwissen und ordnen die pädagogische Qualifikation dem Fachwissen nach. *[Sommer/Nickolaus 1995]*

Das in leitender Position tätige Ausbildungspersonal weist dem pädagogischen Geschick eine signifikant größere Bedeutung zu als die in nachgeordneten Positionen tätigen Ausbilder. *[Sommer/Nickolaus 1995]*

Eindeutig abgelehnt wird das Statement „Der Ausbilder sollte in erster Linie Erzieher sein, erst in zweiter Linie Fachmann.“ *[Sommer/Nickolaus 1995]*

5. Probleme und Schwierigkeiten in der Ausbildung aus Sicht der Ausbilder

Die am häufigsten genannte Schwierigkeit ist die *Beeinträchtigung der Konzentration und Leistungsfähigkeit durch außerbetriebliche Interessen*, z.B. in der Freizeit.

Mit der *Anerkennung der fachlichen Autorität des Ausbilders* gibt es dagegen die wenigsten Probleme.

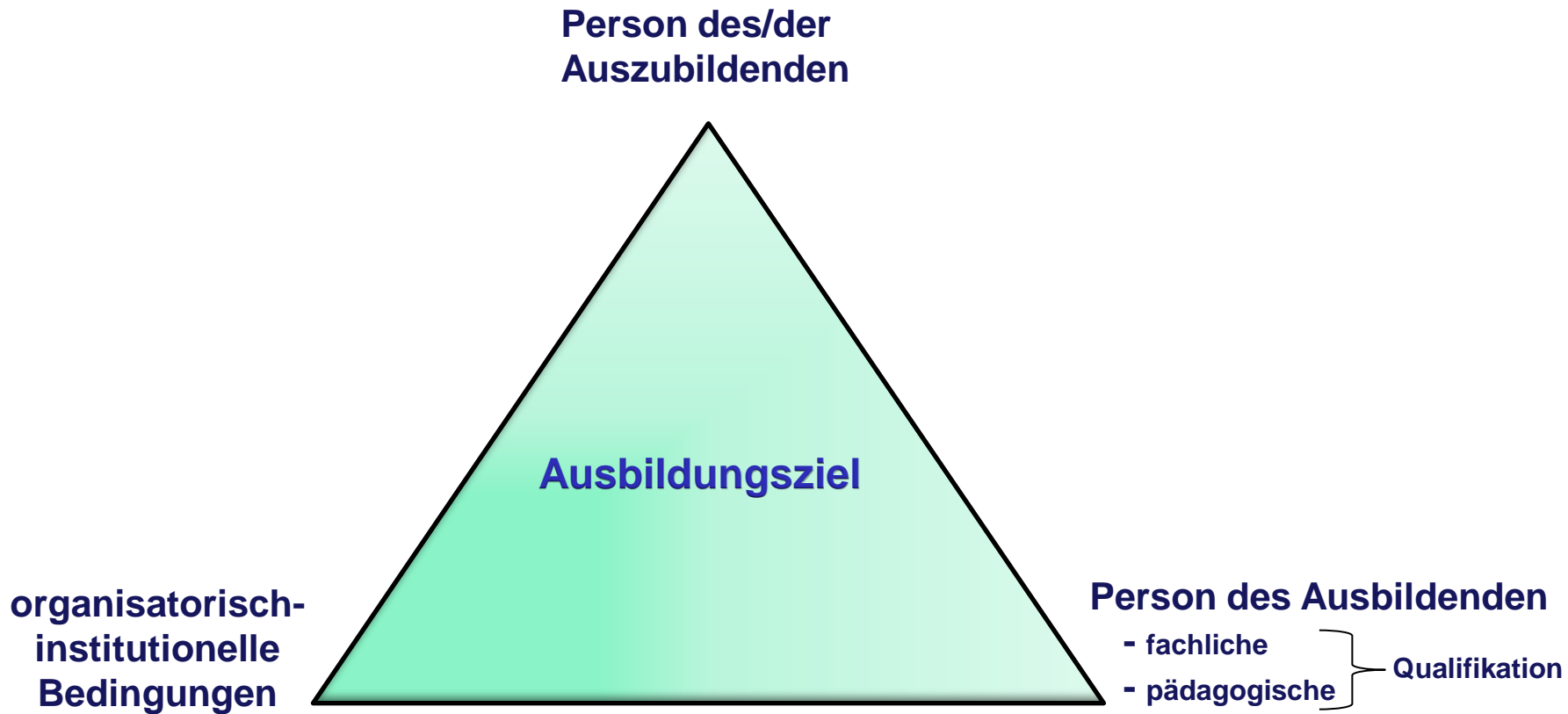
Schwierig für die Ausbilder ist es:

- die Auszubildenden schon während der Probezeit gerecht zu beurteilen,
- aus der Vielzahl der Bewerber die geeigneten auszuwählen
- den Auszubildenden einsichtig zu machen, wie sie sich dem Kunden gegenüber zu verhalten haben

betriebsorganisatorisch geringes Zeitbudget für Ausbildung in KMU

Auffallend ist, dass didaktische Fragen im engeren Sinn kaum Schwierigkeiten bereiten.

[Kutt/Wonneberger 1986]



[eigene Darstellung in Anlehnung an Sommer/Nickolaus 1995]

Herausforderung im Hinblick auf die Kompetenzentwicklung des ausbildenden Personals:

„Was soll auf Seiten der Ausbilder das dafür erforderliche Veränderungspotential hervorbringen, wenn der größte Teil mit dem Ergebnis seiner Bemühungen ohnehin zufrieden ist und jene, die dies nicht sind, die Ursache für mangelnde Zielerreichung vor allem in der Person des Auszubildenden sehen?“

[Sommer/Nickolaus in Pätzold/Walden [Hg.]1995, S. 167-180, S.176]

Platzierung im Fokus verschiedener, oft gegensätzlicher Interessen:

- betriebliche Handlungsimperative einerseits
(Unternehmenszweck / Produktivitäts- und Rentabilitätsanforderungen)
 - subjektive Qualifizierungsinteressen andererseits
(Wahrung pädagogischer Handlungsfähigkeit; Fürsorge)
- ambivalente Haltung den Gewerkschaften gegenüber, die als alleinige Fürsprecher der Auszubildenden wahrgenommen werden

„Institutionelle Schwäche“ *[Pätzold]*

- Ausbilder ist selbst „Untergebener“ gegenüber der Unternehmensleitung und zugleich Vorgesetzter den Auszubildenden gegenüber.
- führt zu instrumenteller pädagogischer Handlungsorientierung (Verabsolutierung betrieblicher Handlungsbedingungen und -zwecke)
- läuft einer Aufgeschlossenheit für Weiterbildung speziell im pädagogischen Bereich (und damit einer Hinwendung zu den Ausbildungsinteressen der Jugendlichen) zuwider!

„Statusunsicherheit und -ambivalenz als neuralgischer Punkt des beruflichen Bewußtseins“ *[Schlösser, Drewes, Osthues 1989]*

- mangelnde betriebliche und gesellschaftliche Anerkennung der Arbeit, mangelnder Einbezug in ausbildungsrelevante betriebliche Entscheidungen, mangelnde berufliche Vorbereitung

aber: zugleich artikuliertes Interesse an Weiterentwicklung vom Ausbildungsmeister zum Betriebslehrer (Einforderung der Gleichstellung mit dem Lehrerberuf)!

Fazit: Betriebliches Ausbildungspersonal als heterogene Gruppe

verschiedene *qualifikatorische* Voraussetzungen
verschiedene Lernorte und Arbeitsbedingungen

betrieblich große Unterschiede je nach

- Gewerblich-technischer oder kaufmännischer Ausbildung
- Grad der Institutionalisierung der Berufsausbildung (Unternehmensgröße)

Beteiligung unterschiedlicher Ebenen / Gruppen im Unternehmen:

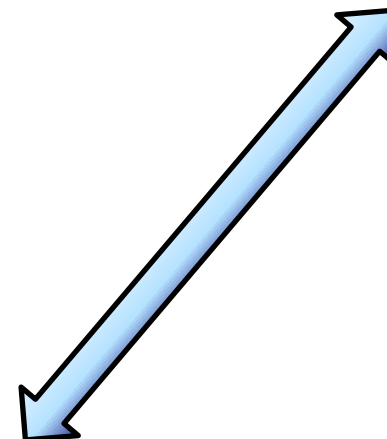
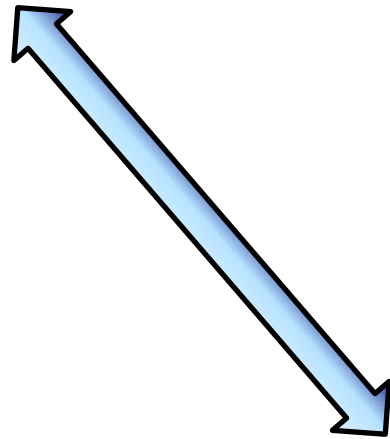
- Führungskräfte auf *Planungs- und Managementebene*
- Hauptberufliche Aus- und Weiterbildner auf *Management- und Umsetzungsebene*
- Ausbildende Fachkräfte, nebenamtliche Ausbilder auf der *Umsetzungsebene*

→ *Es handelt sich bei berufspädagogischen Dienstleistungen im Betrieb um eine **Funktion**, die von ganz unterschiedlichen Personen übernommen wird und in ihrem organisational- systemischen Zusammenhang betrachtet werden sollte.*

Systemische Interdependenz

Vorgesetzte

Ausbilder/innen



Auszubildende

Ziele des SIAP-Forschungsprojekts

Systematische Erfassung struktureller Rahmenbedingungen für die Situation des betrieblichen Ausbildungspersonals unter organisations-theoretischer Perspektive

Analyse des Positionstyps „betriebliche/-r Ausbilder/-in“ in seinen differenzierten Ausprägungsformen vor dem Hintergrund verschiedener Organisationsformen von Ausbildung

Analyse der Handlungsspielräume und beruflichen Entwicklungswege in unterschiedlichen Betriebstypen/ Branchen

Entwicklung eines differenzierten Strukturmodells (Hypothesenbildung) im Hinblick auf die Frage „*Was sind relevante Bedingungen / Einflussfaktoren für die Kompetenzentwicklung und Förderung des ausbildenden Personals?*“

Die Ergebnisse sollen die Einschätzung betrieblicher Ausbildungsdienstleistungen in ihrem Kontextgefüge erleichtern, so dass

- a) geeignete Maßnahmen zur Qualitätssicherung gezielt ergriffen werden können,
- b) sich die Zukunftsaussichten von Qualifizierungsansätzen (Akzeptanz und Nachfrage) für die unterschiedlichen Gruppen des ausbildenden Personals erhöhen.

1. Systematische Analyse bisheriger empirischer Studien und Literatur auf theoretische Grundannahmen und festgestellte Wirkungszusammenhänge
2. Qualitative Erhebung anhand von Unternehmensfallstudien
 - Interviews mit Vertretern des Personal- und Bildungswesens, des Betriebsrats
 - Interviews mit verschiedenen Angehörigen des ausbildenden Personals
 - Interviews mit Auszubildenden
3. Entwicklung eines Strukturmodells
4. Überprüfung messbarer Indikatoren dieses Strukturmodells durch standardisierte Betriebsbefragung in einem Folgeprojekt

Sampling der Fallstudien

Betriebsgröße	Sektor
Großunternehmen bzw. Konzernverbund	Industrie (gt/k)
	Dienstleistung (k)
Mittelständische Unternehmen	Industrie / Handwerk (gt/k)
	Dienstleistung (k)
Kleine und mittlere Unternehmen	HWK-Betrieb (gt/k)
	IHK-Betrieb Produktion (gt/k)
	IHK-Betrieb Dienstleistung (k)

gt: gewerblich-technische Ausbildungsgänge
k: kaufmännische Ausbildungsgänge

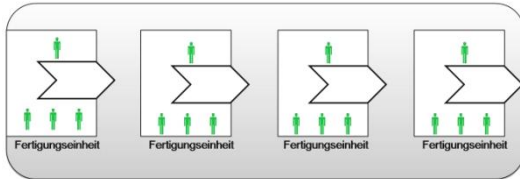
Sampling der Fallstudien

Betriebsgröße	Sektor
Großunternehmen bzw. Konzernverbund	Industrie (gt/k)
	Dienstleistung (k)
Mittelständische Unternehmen	Industrie / Handwerk (gt/k)
	Dienstleistung (k)
Kleine und mittlere Unternehmen	HWK-Betrieb (gt/k)
	IHK-Betrieb Produktion (gt/k)
	IHK-Betrieb Dienstleistung (k)

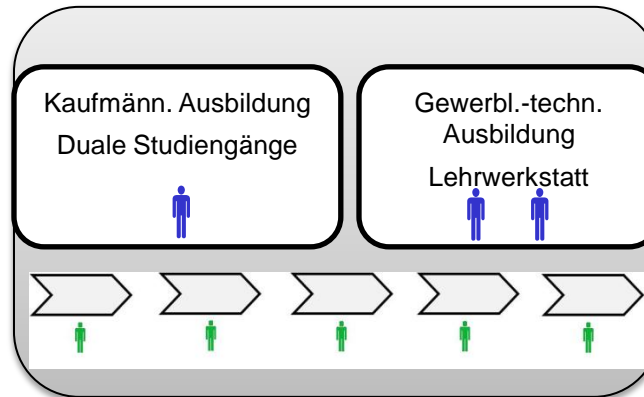
gt: gewerblich-technische Ausbildungsgänge
k: kaufmännische Ausbildungsgänge

Fallstudie 1: Industrieller Elektrokonzern

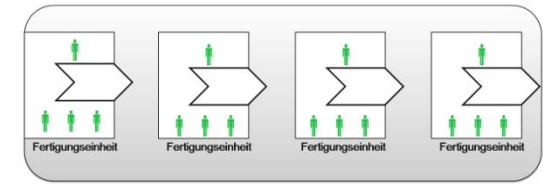
Werk B



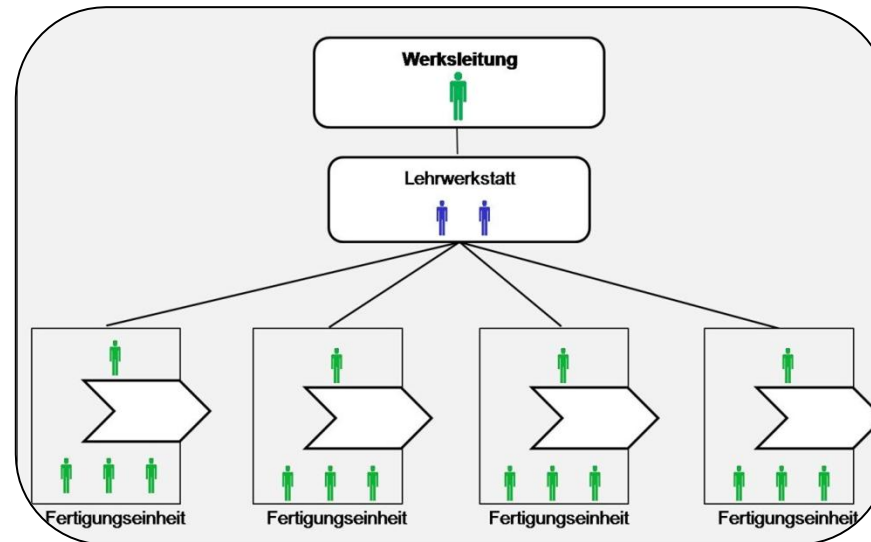
Zentrale/Hauptverwaltung



Werk C



Werk A

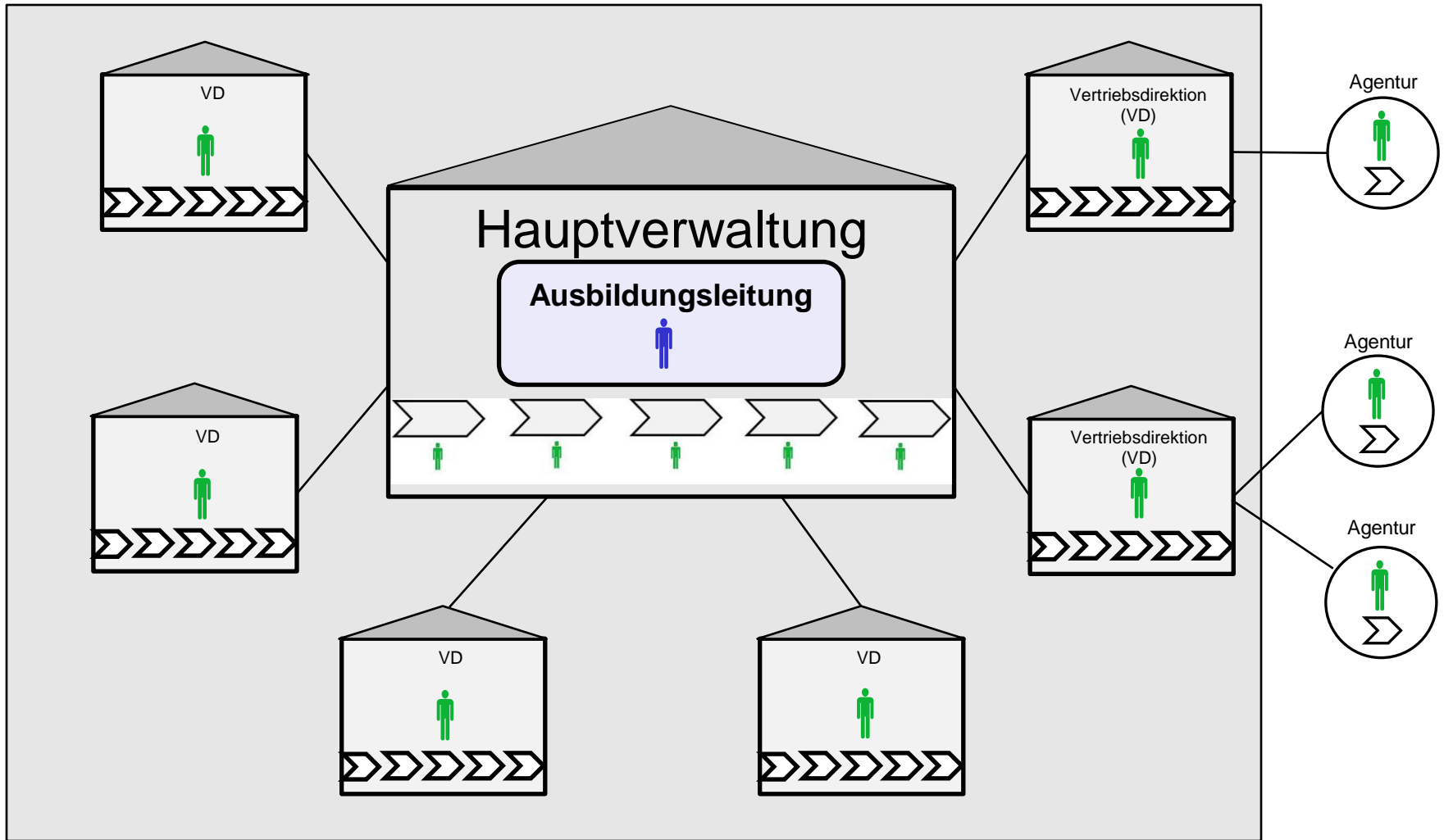


= hauptamtliches Personal




= nebenamtliches Personal

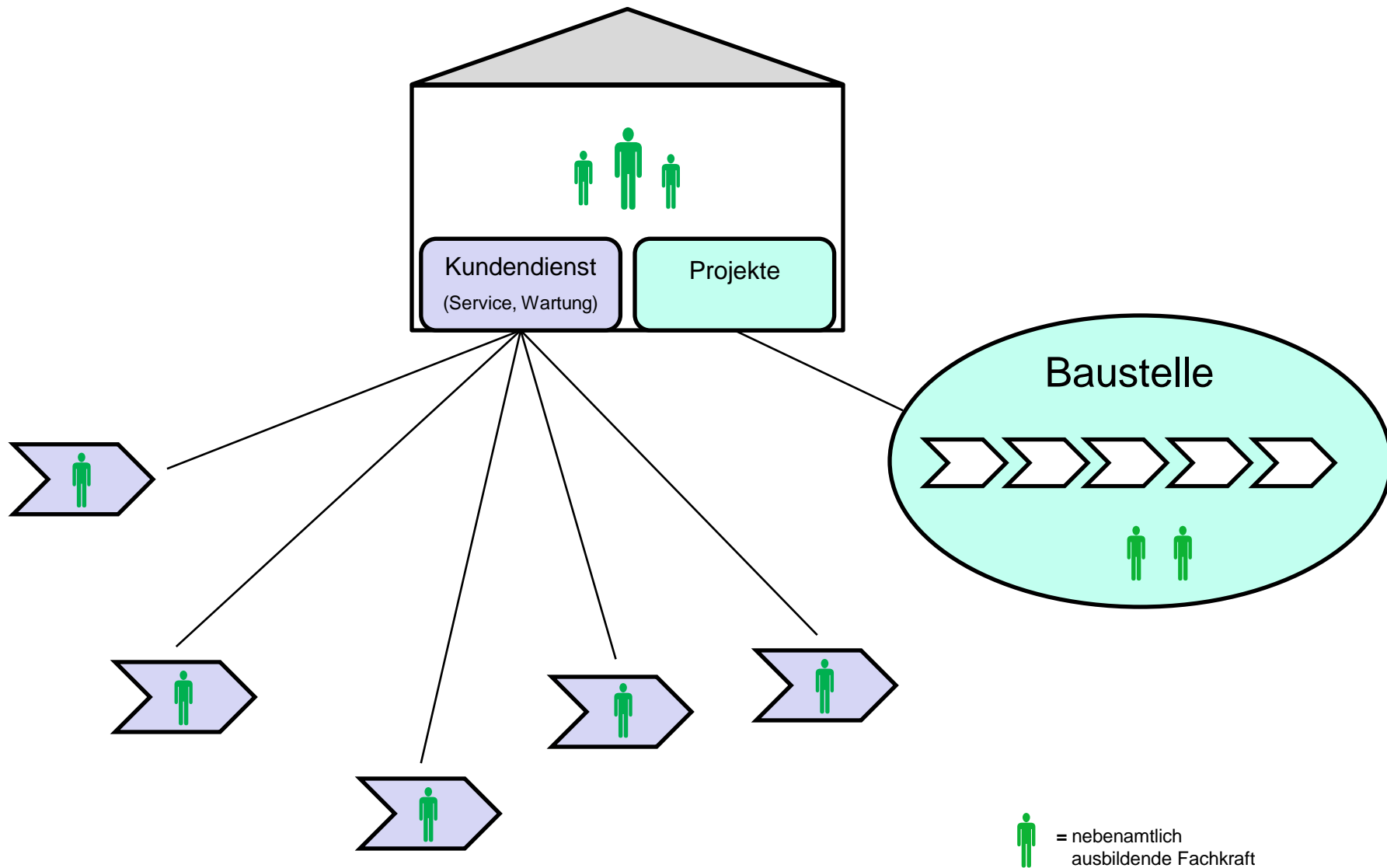
Fallstudie 2: Versicherungskonzern



 = hauptamtliches Personal

 = nebenamtliches Personal

Fallstudie 3: HWK-Betrieb Elektro/SHK



Erstaunliche Kontinuität der Befunde

Qualifizierungsbedarf wird nur im Bereich der sozialen Kompetenzen thematisiert

Produktivitäts- und Rentabilitätsanforderungen sind allgegenwärtig

Grundmuster Rekrutierung:

1. Es gibt keinen definierten Prozess der Rekrutierung.
2. Der Ausbilder bleibt passiv, er bewirbt sich nicht aktiv um die Rolle.
3. Er übernimmt sie, weil es einen Bedarf gibt.
4. Er bezieht seine Motivation aus der Freude, die ihm diese Arbeit macht.

Ausbildung als integraler und historisch tief verwurzelter Bestandteil der Unternehmenskultur, der kaum bewusst reflektiert wird:

→ Unsichtbarkeit von Ausbildung und damit auch des ausbildenden Personals!

Relevanz der eigenen Identifikation mit dem Unternehmen:

→ sie kann das Rollenverständnis weit über das fachlich geforderte Maß prägen und ist häufig mit einem darauf gründenden Wertevermittlungsanspruch verknüpft.

Ausbilder legen großen Wert auf ihre Autonomie und bringen in ihrem Selbstverständnis ein hohes Maß an Eigenverantwortung in die Ausbildung ein. Dieses spezifische Selbstverständnis ermöglicht es offenbar an vielen Stellen, strukturelle Defizite in der Ausbildungsorganisation auszugleichen.

Die eigene Erfahrung ist die wichtigste Grundlage für die Tätigkeit.

Bausch, Thomas: Die Ausbilder im dualen System der Berufsbildung. Eine Strukturanalyse des betrieblichen Ausbildungspersonals. Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92. Bielefeld: W. Bertelsmann 1997.

Blötz, Ulrich: Zwischenbericht zum Vorhaben 4.0.589 „Fortbildungsregelungen / Zertifizierungen im Tätigkeitsfeld Aus- und Fortbildung“. Bonn: BIBB 2004. Unveröffentlichtes Manuskript. Online unter: http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/zw_40589.pdf

Brater, Michael; Wagner, Jost: Qualifikationsbedarf des betrieblichen Bildungspersonals. Ergebnisse einer qualitativen Studie. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 37 (2008), H.6, S. 5-9.

Jansen, Rolf: Grundinformationen zum Ausbildungspersonal. Ergebnisse einer repräsentativen Erwerbstätigenbefragung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (1989), H. 4, S. 11-16.

Kutt, Konrad: Pädagogische Weiterbildung von Ausbildern – Ein Lehrgang zur fachbezogenen Planung und Durchführung betrieblicher Lernprozesse: In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (1978), H. 4, S. 20-25.

Kutt, Konrad: Beruflicher Werdegang von Ausbildern und Ausbildungsleitern – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (1978), H. 5, S. 15-20.

Kutt, Konrad; Tilch, Herbert: Weiterbildung der Ausbilder – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (1978), H. 4, S. 25-29.

Kutt, Konrad; Wonneberger, Bernd: Zur Situation von Ausbildern in Klein- und Mittelbetrieben des Einzelhandels. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (1986), H. 5, S. 138-143.

Nickolaus, Reinhold: Selbstverständnis und Tätigkeitsfeld von Ausbildern. Ergebnisse des IBW-Projektes „Lehrende in der Berufsbildung (LiB)“. Esslingen: DEUGRO 1992. (Stuttgarter Beiträge zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik 16)

Pätzold, Günter; Drees, Gerhard: Betriebliche Realität und pädagogische Notwendigkeit. Tätigkeitsstrukturen, Arbeitssituationen und Berufsbewußtsein von Ausbildungspersonal im Metallbereich. Köln, Wien: Böhlau 1989 (Sozialwissenschaftliches Forum 24).

Schlösser, Manfred; Drewes, Claus; Osthues, Ernst-Wilhelm: Vom Lehrgesellen zum Betriebspädagogen. Eine empirische Untersuchung zur Professionalisierung betrieblicher Ausbildertätigkeit. Frankfurt/Main, New York: Campus 1989.

Schmidt-Hackenberg, Brigitte; Neubert, Renate; Neumann, Karl-Heinz; Steinborn, Hans-Christian: Auszubildende Fachkräfte – die unbekanntesten Mitarbeiter. Bielefeld: Bertelsmann, 1999. (Berichte zur beruflichen Bildung 224)

Sommer, Karl-Heinz; Nickolaus, Reinhold: Selbstverständnis und Tätigkeitsfeld von Berufsauszubildenden. In: Pätzold, Günter; Walden, Günter: Lernorte im dualen System der Berufsbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann 1995 (Berichte zur Beruflichen Bildung 177), S. 167-180.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Anke Bahl

Bundesinstitut für Berufsbildung

Robert-Schuman-Platz 3

D-53175 Bonn

bahl@bibb.de

+49-(0)228-107-1407

Weitere Informationen unter:

<http://www.kibb.de/wlk51765.htm>