

KATHRIN BRÜNNER: **Aufgabenspektrum und Handlungsstrukturen des betrieblichen Ausbildungspersonals. Selbstwahrnehmung und Fremdattribuierung im Kontext von Berufskontext und Professionalisierung.** Eusl – Verlagsgesellschaft mbH. Paderborn 2014, 39,90 €

Spätestens mit JOHN HATTIES Analyse von mehreren hundert Studien zu Unterrichtsmethoden und Lernbedingungen im Jahr 2008 wird dem Lehrpersonal in der Bildungspolitik-, -forschung und -praxis wieder erheblich mehr Beachtung geschenkt. Die Schlussfolgerung des neuseeländischen Bildungsforschers, dass es für einen guten Unterricht vor allem auf die Lehrkräfte ankommt und dass andere Kriterien wie z.B. der Einfluss curricularer Programme auch von der Möglichkeit abhängen, wie Lehrkräfte damit umgehen können, ist nicht nur für die Debatte über Reformen an den Schulen, die in Deutschland seit der Jahrtausendwende infolge der PISA-Vergleichsstudien regelmäßig aufflammt, von besonderem Interesse. Auch im außerschulischen Bereich wird im Zusammenhang mit der seit vielen Jahren in der Wissenschaft geführten Diskussion über Qualität in der Aus- und Weiterbildung immer wieder hervorgehoben, dass das betriebliche Ausbildungspersonal der entscheidende Faktor für den Erfolg von Bildungsprozessen sei.

Umso erstaunlicher ist es allerdings, dass es seit den 1980er Jahren kaum grundlegende Untersuchungen über die berufliche Situation und Berufspraxis des mit Aus- und Weiterbildungsaufgaben betrauten Personals in den Betrieben sowie über seine sich immer mehr ausdifferenzierenden Tätigkeiten gibt. Dieses Problem anzugehen, ist das Hauptanliegen der Dissertation von KATHRIN BRÜNNER. Zwei Ziele stehen dabei im Vordergrund: Zum einen die Analyse der Tätigkeitsfelder des betrieblichen Ausbildungspersonals, bei der die in Stellenanzeigen geforderten Kompetenzen mit dem in der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) von 2009 fixierten Kompetenzprofil verglichen werden. Zum anderen die Erstellung einer Typologie von „professionellen Handlungen“ des ausbildenden Personals, die die Autorin mit Hilfe von Fallstudien entwickelt, um einen

differenzierten Blick auf dessen Weiterbildungsbedarf zu ermöglichen.

Die Dissertation umfasst sieben Kapitel. Ausgangspunkt der Überlegungen von Kathrin Brünner ist die Annahme, dass die in der AEVO (aber auch in den Fortbildungsgängen „Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge“ und „Geprüfter Berufspädagoge“) „normativ“ gesetzten Aufgaben und Funktionen des betrieblichen Bildungspersonals nicht mit der Realität der betrieblichen Ausbildungspraxis übereinstimmen. Dies führe notwendigerweise zu Problemen und Fehleinschätzungen in der Diskussion über notwendige Qualifizierungs- und Professionalisierungskonzepte. Wichtiger Grund für diese Situation ist der Mangel an empirischen Erkenntnissen, der vor allem in den letzten 25 Jahren zu beklagen ist und auf die die Autorin im zweiten Kapitel der Arbeit, in dem sie den Forschungsstand umfassend darstellt, eingeht.

Nach der Vorstellung des theoretischen Rahmens der Dissertation und des methodischen Vorgehens im dritten Kapitel beginnt mit Kapitel vier der empirische Teil der Arbeit. Der erste empirische Zugang ist die Auswertung von 332 Stellenausschreibungen, die über ein Jahr (März 2010 – Februar 2011) gesammelt wurden. Als Orientierung für die Dokumentenanalyse dienen die vier Handlungsfelder der novellierten Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO). Eine zentrale Erkenntnis der Auswertung ist, dass nicht von „dem Ausbilder“ gesprochen werden kann und das Anforderungsprofil, das Betriebe in ihren Stellenanzeigen vom Ausbildungspersonal erwartet, in mehrerer Hinsicht vom Anforderungsprofil in der AEVO abweicht. So zeigt beispielsweise die Analyse, dass die mit dem ersten Handlungsfeld der Verordnung „Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen“ verbundenen Tätigkeitsfelder in den Anzeigen kaum eine Rolle spielen. Auf der anderen Seite werden in den Stellenausschreibungen Anforderungen genannt, die nach Einschätzung der Autorin in der AEVO nicht enthalten sind, wie z.B. die Erwartung, dass Ausbilder und Ausbilderinnen in den Themenbereichen „Kundenbetreuung und Angebotserstellung/ Dienstleistungsfunktionen“ oder „theoretische Fachwissensvermittlung/Unterricht“

kompetent seien. Nach einer Berechnung der Autorin haben diese zusätzlichen, in der AEVO nicht genannten Anforderungen, einen Anteil von über 20 Prozent aller Fähigkeiten, die die Betriebe von den gesuchten Ausbildern und Ausbilderinnen erwarten.

Der in Kapitel fünf und sechs dargestellte zweite empirische Zugang – zehn Fallstudien, bei denen 48 Interviews durchgeführt wurden – baut auf der Analyse der Stellenanzeigen auf. Zur Interpretation ihrer Befunde bezieht sich die Autorin überwiegend auf die vornehmlich in den 1980er Jahren durchgeführten Forschungsprojekte. Die Ergebnisse dieser Forschungen bilden für sie eine Folie zur Begründung ihrer Aussagen bzw. werden weitgehend bestätigt. Hier zeigt sich die Autorin als profunde Kennerin der vorliegenden Literatur zur Ausbilderforschung, wenngleich für den Leser an einigen Stellen statt bloßer Literaturverweise ein stärkerer Inhaltsbezug hilfreich gewesen wäre. Ihre eigenen Ergebnisse der Befragungen machen erneut deutlich, wie heterogen, vielfältig und komplex die Aufgaben des betrieblichen Ausbildungspersonals sind und wie schwierig es dadurch ist, adäquate Qualifizierungsstrategien und Professionalisierungskonzepte (im Sinne eines umfassenden Kompetenzerwerbs) zu entwickeln. Solche Konzepte sind jedoch dringend erforderlich, angesichts der gestiegenen Anforderungen in der betrieblichen Ausbildung (u. a. aufgrund der gewachsenen Heterogenität unter den Auszubildenden, aufgrund des Wandels der lernbedeutsamen Entwicklungen in den Betrieben oder mit Blick auf die Einführung kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen). Um hierfür ein differenziertes Vorgehen zu ermöglichen, schlägt KATRIN BRÜNNER vor, das betriebliche Ausbildungspersonal in sechs Ausbildertypen einzuteilen. Diese werden jedoch nicht konkret bezeichnet, sondern unterscheiden sich in erster Linie dadurch, dass sie verschiedene makrodidaktische (Aufgaben auf der Planungs- und Entscheidungsebene), mikrodidaktische (Aufgaben auf der Lehr-Lernebene) sowie pädagogisch-organisatorische Aufgabenschwerpunkte wahrnehmen. Kapitel sieben schließlich dient der Schlussbetrachtung und der Vorstellung weiterer Forschungsdesiderata.

Mit ihrer Arbeit hat KATHRIN BRÜNNER

wichtige Impulse für Bildungsforschungs- und -praxis gesetzt. Zwei Aspekte sollen an dieser Stelle hervorgehoben werden: Mit der Analyse von Stellenanzeigen hat die Autorin erstens nicht nur einen neuen, interessanten Blickwinkel auf das Themenfeld „betriebliches Bildungspersonal“ ermöglicht, sondern auch zur dringend erforderlichen Erweiterung der empirischen Grundlagen für die Erforschung des Themas beigetragen. Da die Autorin die AEVO als Orientierung für ihre empirische Forschung gewählt hat, wäre es allerdings von besonderem Interesse gewesen, im Zusammenhang mit der Diskussion über Professionalisierung noch stärker auf die Funktion der AEVO einzugehen. Denn es stellt sich die Frage, ob der AEVO wirklich ein Leitbild „des Ausbilders“ zugrunde liegt, wie die Autorin vermutet, oder ob das dort enthaltene Kompetenzprofil nicht doch eher das Ergebnis eines Kompromisses im Sinne einer pädagogischen Basisqualifikation für das ausbildende Personal darstellt, das zwischen allen relevanten Gruppen der beruflichen Bildung erzielt wurde. Zweitens bieten die Forschungsergebnisse – sowohl was die Auswertung der Stellenanzeigen als auch die entwickelte Typologie der Ausbildertypen betrifft – wertvolle Hinweise für Fortbildungskonzepte, die für den Erwerb von pädagogischer Professionalität essentiell sind. Dazu liegen bereits Erfahrungen mit Konzepten aus früheren Forschungsprojekten vor, die die Zielsetzung verfolgten, die Handlungsmöglichkeiten der Ausbilderinnen und Ausbilder im Betriebsalltag zu erweitern und fachlich wie berufspädagogisch zu untermauern. Sie sollten bei der Neujustierung der Fortbildungsprogramme genutzt werden! Dazu noch einmal ein Bezug auf JOHN HATTIE. Ihm zufolge wird die pädagogische Expertise von Lehrkräften sichtbar, indem ihr Handeln durch Fürsorge, Kontrolle und Klarheit sowie durch die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel gekennzeichnet ist, die Unterweisung Herausforderungen bietet, Faszination auslöst, dabei den Meinungen der Lernenden Gehör verleiht, und zu solidem Wissen und Können führt.

Günter Pätzold und Philipp Ulmer

Anschrift der Autoren: Günter Pätzold, Technische Universität Dortmund, Philipp Ulmer, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn