

# Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 6.3002

## Perspektiven von ergänzenden überbetrieblichen Maßnahmen in der Ausbildung des Handwerks unter besonderer Berücksichtigung berufspädagogischer Aspekte

- Bearbeiter: Dr. Autsch, Bernhard;  
Dr. Hahne, Klaus; Dr. Meerten, Egon; Dr. Walden, Günter  
temporär: Pleß, Gundula; Braun, Uta
- Laufzeit: II/1998 bis II/2002  
(Eine Verlängerung der Projektlaufzeit wurde beantragt, begründet und in der Sitzung 1/2000 des Hauptausschusses genehmigt, da für die Zeitdauer von mehr als einem Jahr nur geringfügig an dem Projekt gearbeitet werden konnte.)

### 1. Ausgangslage

Die Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) dienen der Ergänzung der betrieblichen Ausbildung und werden deshalb bisweilen auch als „verlängerte Werkbank der Ausbildungsbetriebe“ bezeichnet. Sie sollen in Kooperation mit Betrieb und Berufsschule die didaktische Qualität der Ausbildung insgesamt erhöhen und eine ausreichende Zahl von Ausbildungsplätzen zur Verfügung stellen, um die Ausbildungsfähigkeit der Betriebe zu sichern. Insofern kommt den ÜBS eine wichtige Aufgabe bei der Realisierung des Berufsprinzips im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen zu.

Die Planung, Errichtung und Weiterentwicklung der überbetrieblichen Ausbildungsstätten werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung unterstützt. Zur Wahrnehmung dieser gesetzlichen Aufgabe ist eine ausreichende empirische Datenbasis unerlässlich. Das vorliegende Forschungsprojekt wurde daher initiiert, um mittels einer breit angelegten bundesweiten Erhebung fundierte Erkenntnisse über den berufspädagogischen Entwicklungsbedarf und die Perspektiven der überbetrieblicher Ausbildung im Handwerk zu gewinnen. In den letzten Jahren haben schneller technologischer Wandel und tiefgreifende Veränderungen in der Arbeitswelt zu einer Verschiebung der Rahmenbedingungen, in denen die ÜBS agieren, geführt und somit auch die Anforderungen an sie erheblich verändert. Die Entwicklung von der Industrie - zur Dienstleistungsgesellschaft und der Durchbruch der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien in sämtlichen gesellschaftlichen Bereichen wirkt sich auch auf die Markt-, Dienstleistungs- und Qualifikationsentwicklung im Handwerk aus. Es findet eine Dynamisierung und Flexibilisierung von Ausbildungsmodellen statt, so haben sich neue Berufe und dienstleistungsorientierte Qualifikationsprofile entwickelt und es werden bedarfsgerechte Zusatzqualifizierungen innerhalb der beruflichen Erstausbildung angeboten.

Die ÜBS stehen also unter dem Druck, neuen Qualifikationsbedarf möglichst frühzeitig zu erkennen und schnell und flexibel in effiziente, praxisnahe Bildungsdienstleistungen umzusetzen. Sie sind gefordert, eine Überprüfung ihrer inhaltlichen, didaktisch-methodischen und lernorganisatorischen Ausrichtungen vorzunehmen und ihren Beitrag zur Lernortkooperation weiter auszubauen. Anders als für die Lernorte „Betrieb“ und „Berufsschule“ lagen für die ÜBS aber bisher keine repräsentativen empirischen Untersuchungen mit berufspädagogischer Ausrichtung vor. Das vorliegende Forschungsprojekt soll diese Lücke schließen helfen und erstmalig in der fast 30-jährigen Geschichte der ÜBS-Förderung in einer bundesweiten Vollerhebung alle 56 Handwerkskammerbezirke erfassen.

## 2. Ziele

Ziel des Projektes war es zum einen, eine Bestandsaufnahme der berufspädagogischen Situation und Rahmenbedingungen in den überbetrieblichen Bildungsstätten durchzuführen und zum anderen ein empirisches Meinungsbild der beteiligten Akteure zu ermitteln. Davon ausgehend sollen didaktische Perspektiven für den Methodeneinsatz in ÜBS, die Weiterbildung der ÜBS-Ausbilder, sowie die Ausstattung dieses Lernortes (im engeren pädagogischen Sinne) und seine Kooperation mit anderen Einrichtungen entwickelt werden. Das Forschungsinteresse war von dem Gedanken geleitet, dass die ÜBS sich im Kontext rasant verändernder Rahmenbedingungen als Einrichtung der beruflichen Bildung neu positionieren muss. In dem Maße, in dem es gelingt, die überbetrieblichen Bildungsdienstleistungen im Sinne einer konstruktiven und auf Integration angelegten Ausbildung zu gestalten, kann sich die ÜBS zu einem innovativen und stabilisierenden Element in einem sich permanent verändernden dualen System entwickeln.

Im zentralen Forschungsinteresse stand somit das didaktische Feld der überbetrieblichen Ausbildung und dessen klassische Bestimmungselemente Inhalt, Methode, Medien, Bezug Lehrender-Lernender, organisatorische und soziokulturelle Rahmenbedingungen des Lernens. Dabei waren aktuelle Fragestellungen zu berücksichtigen: Wie wirken sich neue Strukturmodelle der Ausbildung auf die überbetriebliche Ausbildung aus? Welche Entwicklungsperspektiven eröffnen netzbasierte und mediengestützte Lernformen? Außerdem interessierte, welche Handlungsspielräume für eine stärkere Individualisierung und Differenzierung überbetrieblicher Ausbildung vorhanden sind. Hinsichtlich des Beitrags der ÜBS zum Ausbildungsziel wurde nach der Zufriedenheit der Akteure gefragt: Welche zukünftigen Entwicklungen erscheinen den jeweils befragten Personengruppen als wünschenswert, welche als realisierbar? Anknüpfend daran wurde eruiert, inwieweit ÜBS-Ausbilder/innen für die veränderten Ansprüche an die überbetriebliche Ausbildung qualifiziert sind bzw. noch qualifiziert werden müssen.

Um der Komplexität des Untersuchungsgegenstandes Rechnung zu tragen, wurden die Erfahrungen, Einstellungen, Erwartungen etc. aller mittel- und unmittelbar an der überbetrieblichen Ausbildung beteiligten Personengruppen erfasst und miteinander verglichen. Dies waren:

- ÜBS-Ausbilder
- Lehrlinge
- Meister / betriebliche Ausbilder
- Berufsschullehrer
- ÜBS-Leiter

Gewerkespezifisch konzentrierte sich die Untersuchung auf die überbetriebliche Ausbildung folgender fünf Handwerksberufe:

- Maurer
- Kfz-Mechaniker
- Elektroinstallateur
- Tischler
- Gas- / Wasserinstallateur

Hinsichtlich der Entwicklung von Perspektiven werden die vorgefundenen positiven Fallbeispiele strukturiert und verallgemeinerungsfähig aufbereitet.

### 3. Methodische Hinweise

#### *Literaturanalyse*

Sie diente der Erfassung der mit dem Untersuchungsgegenstand korrespondierenden Sachverhalte, Bedingungen und Entwicklungstrends. Die Konzepte, Einschätzungen, Forderungen, Pro und Contra Argumente zur Thematik ÜBS aus der Bildungspolitik, Wissenschaft und Praxis wurden gesammelt, strukturiert und ausgewertet und bildeten eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung des Untersuchungsdesigns.

#### *Explorative Befragung von Sachverständigen*

Als Ergänzung zu den Literaturanalysen wurden im Vorfeld der Repräsentativerhebung weitere Recherchen zum Untersuchungsgegenstand in vier moderierten Expertengesprächen/-workshops durchgeführt. Einbezogen wurden Praktiker aus den Handlungsfeldern ÜBS, Betrieb und Berufsschule sowie Vertreter der Handwerkskammern, Branchen und Berufe ( Zentralverband des Deutschen Baugewerbes, Zentralverband der Deutschen Elektrohandwerke, Zentralverband Sanitär Heizung Klima, Deutscher Handwerkskammertag). Die in den Expertengesprächen gewonnenen Erkenntnisse dienten dazu, die im Untersuchungsdesign konzipierten Themenkomplexe für die Entwicklung der Fragebögen praxisnah und problembezogen zu konkretisieren. Darüber hinaus lieferten sie im Sinne eines Monitoring aktuelle Informationen zu berufspädagogischen Entwicklungen und „good practice Beispielen“ in den ÜBS .

#### *Schriftliche Befragung*

Gewerkespezifisch konzentrierte sich die Befragung auf die fünf Handwerksberufe Kfz-Mechaniker, Elektroinstallateur, Gas-/Wasserinstallateur, Tischler und Maurer. Mit ihnen sind die Berufe mit der höchsten überbetrieblichen Ausbildungsintensität (Verweildauer in der ÜBS) und Werkstattkapazität erfasst. Der Komplexität und Mehrdimensionalität des Untersuchungsgegenstandes entsprechend wurden alle an der überbetrieblichen Ausbildung (dieser Berufe) mittel- oder unmittelbar beteiligten Personengruppen in die Befragung einbezogen (siehe unter 2.). Für jede Probandengruppe wurde ein eigener Fragebogen entwickelt, der ihre Aufgabe und Einbindung im Handlungsfeld überbetrieblicher Ausbildung berücksichtigt. Die Überprüfung der Einsatzfähigkeit der Fragebögen erfolgte in Form von Pretests in drei Berufsschulen und vier ÜBS. Um repräsentative Ergebnisse der Befragung zu erzielen, wurden folgende Nettofallzahlen festgelegt: Berufsschullehrer (1000), Lehrlinge (1000), Meister bzw. betriebliche Ausbilder (2000), ÜBS-Ausbilder (1000), ÜBS – Leiter (450). Für die ausgewählten Berufe wurde eine Gleichverteilung angestrebt, um entsprechende Analysen nach einzelnen Berufen zu ermöglichen. Die neuen Bundesländer sollten mit 20% in der Stichprobe vertreten sein.

- *Berufsschullehrer-Befragung*

Im Rahmen einer schriftlichen Erhebung wurden insgesamt 474 Berufsschulleiter in sechs ausgewählten Bundesländern (Baden-Württemberg (125), Brandenburg (43), Niedersachsen (80), NRW (108), Rheinland-Pfalz (47) und Sachsen (71) angeschrieben. Sie wurden gebeten, bis zu sieben Lehrer ihrer Schule zu benennen, die im dritten Ausbildungsjahr in mindestens einem der zu untersuchenden Berufe Lehrlinge unterrichten und bereit sind, an der Befragung teilzunehmen. Insgesamt antworteten 221 Berufsschulen (Rücklaufquote: 46,6%). Aus 167 Schulen erfolgte keine Rückmeldung. 86 Schulen wollten sich aus diversen Gründen nicht an der Untersuchung beteiligen. Insgesamt ergaben sich 885 auswertbare Fragebogen. Damit wurde die angestrebte Nettofallzahl von 1000 um 11.5% unterschritten. Die angestrebte Verteilung zwischen Ost und West (20% zu 80%) entsprach mit 20.8% zu 78.5% nahezu den Vorgaben. Auch bei der Verteilung auf die Ausbildungsberufe gab es leichte Abweichungen, die allerdings das Gesamtergebnis nicht verzerren.

- *Lehrlings-Befragung*

Die Lehrlingsbefragung fand in den Klassen des dritten Ausbildungsjahres statt. Aus 395 Lehrkräften, die 1999 ihre Bereitschaft zur Teilnahme erklärten, wurde unter Berücksichtigung der zu realisierenden regionalen und berufsbezogenen Verteilung eine Stichprobe von 100 Personen gezogen. Aus Kapazitätsengpässen im BIBB musste diese Befragung bis Herbst 2000 verschoben werden. Zu diesem Zeitpunkt erklärten sich noch 74 Lehrer mit 1.628 Schülern zur Teilnahme an der Befragung bereit. Durch die reduzierte Beteiligung verschob sich die gezogene Stichprobe zu Gunsten der Kfz-Mechaniker, die nun 25% der gezogenen Stichprobe ausmachten und zu Ungunsten der Maurer (knapp 17%). Die regionale Verteilung und die übrigen Berufe entsprachen ungefähr den angestrebten Sollwerten. Mit einem Zurücklauf von 1.187 Fragebogen konnte die Vorgabe von 1000 deutlich überschritten werden.

- *ÜBS-Leiter-Befragung*

Die drei Befragungen der ÜBS-Leiter, ÜBS-Ausbilder und betrieblichen Meister/Ausbilder wurden auf Vorschlag des Zentralverbands des deutschen Handwerks bundesweit über die Handwerkskammern abgewickelt. Die 58 Kammern erhielten jeweils ein Anschreiben mit Hinweisen zur Durchführung der Befragung sowie eine entsprechende Anzahl der Fragebögen. Aufgrund der Fremdversendung war es nicht möglich, zurückzuverfolgen, inwieweit und in welchem Umfang die Fragebögen verschickt wurden. Da nicht bekannt war, wie viele ÜBS in den einzelnen Kammerbezirken existieren, erhielt jede Kammer vorsorglich 20 Bogen für die Leiter-Befragung, damit eine Totalerhebung sichergestellt werden konnte. Der Fragebogenrücklauf verlief trotz telefonischer Erinnerungsaktionen sehr schleppend. Der schwache Rücklauf konnte erst nach direkter Ansprache der Entscheidungsträger in den Kammern durch den Arbeitsbereich 2.5 leicht verbessert werden. Dennoch gingen nur 131 Fragebögen ein. Damit wurde die Vorgabe von 450 weit unterschritten.

- *ÜBS-Ausbilder-Befragung*

Insgesamt erhielt jede Kammer 125 Bogen, um jeweils 25 Fragebogen auf die Ausbilder der einzelnen Berufe gleichmäßig zu verteilen. Wie schon bei der Leiter-Befragung konnte auch hier nicht überprüft werden, ob und wie die Fragebogen den Vorgaben entsprechend weitergegeben wurden. Insofern konnte auch hier keine präzise Rücklaufquote ermittelt werden. Mit 779 eingegangenen Fragebogen lag der Rücklauf etwa ein Viertel unterhalb der geplanten Nettofallzahl von 1000. Die regionale Verteilung auf alte und neue Bundesländer entspricht etwa der angestrebten Verteilung (75.4%/24.1%).

- *Befragung der Meister bzw. betrieblichen Ausbilder*

Für die Befragung der Meister/betrieblichen Ausbilder wurde ein Nettorücklauf von 2000 Fragebogen festgelegt. Aufgrund der Erfahrung, dass gerade Betriebe mit Befragungen überhäuft und dadurch „fragebogenmüde“ werden, war mit einem geringen Rücklauf und der Notwendigkeit verschiedener „Nachfassaktionen“ zu rechnen. Diese Befürchtungen bestätigten sich aber nicht. Der angesetzte Rücklauf wurde mit 2019 Fragebogen sogar noch übertroffen. Dies zeigt ein großes Interesse der Handwerksbetriebe an der Thematik „ÜBS und Ausbildung“ und eine hohe Nutzenerwartung an die Befragungsergebnisse. Die Ost-West-Verteilung der Stichprobe (21% zu 79%) entspricht nahezu der Idealverteilung von 20% zu 80%. 33% der an der Erhebung teilnehmenden Betriebe haben bis zu 10 Beschäftigte, 48% bis zu 50 und 10% über 100 Beschäftigte. Damit sind alle Beschäftigten-Größenklassen groß genug vertreten, um repräsentative Aussagen zu sichern.

Rücklauf ÜBS-Befragung			
Gruppe	Rücklauf	Soll	Differenz
BS-Lehrer	885	1.000	-115
Lehrlinge	1.187	1.000	187
Meister	2.019	2.000	19
ÜBS-Ausbilder	779	1.000	-221
ÜBS-Leiter	131	450	-319
insgesamt	5.001	5.450	-449

#### ° Fallstudien zu innovativen berufspädagogischen Entwicklungen in ÜBS

Auf den Repräsentativergebnissen aufbauend und das quantitative durch ein qualitatives Instrumentarium ergänzend wurden Fallstudien zur Identifizierung von „good practice“ und die Ableitung von Handlungsempfehlungen für überbetriebliche Berufsbildungsstätten in den folgenden Bereichen durchgeführt:

- E-Learning (unter den Aspekten technischer, lernorganisatorischer und didaktisch-methodischer Anforderungen)
- Lernortkooperation (unter den Aspekten des Einsatzes der IuK-Technik)
- Ausbilderqualifizierung (unter den Aspekten neuer Didaktikansätze für eine handlungs- und auftragsorientierte Ausbildung in handwerklichen Bildungsstätten)
- Qualitätsmanagement (unter dem Aspekt der Auswirkungen moderner Qualitätsmanagementsysteme auf die Lernkultur in ÜBS)

Als Grundlagen der Identifizierung von „good-practice“ dienen die Sachverständigenbefragungen, Literaturanalysen sowie Recherchen zu Innovationsprojekten, Modellvorhaben und Modellversuchen im Bereich überbetrieblicher Berufsbildungsstätten. Die Erfassung der „good-practice“ erfolgt vor Ort bei den Bildungsträgern in Form leitfadengestützter Interviews.

#### **Fazit:**

Das Versenden der Fragebogen über den Zentralverband des Deutschen Handwerks und die Handwerkskammern hat sich nicht bewährt. Eine Direktansprache der Adressaten durch die Forschungseinrichtung nach vorausgegangener Abstimmung mit den Kammern und Verbänden scheint der bessere Weg zu sein.

## **4. Ausgewählte Ergebnisse zu den Probandengruppen**

### **Befragung der ÜBS – Ausbilder**

Der Fragebogen zu der Probandengruppe wurde wohlüberlegt mit der Frage eingeleitet, in welcher Rolle (Organisator, Moderator, Lehrender oder Berater) sich der Ausbilder bei seiner Arbeit in der ÜBS in erster Linie sieht, um damit gewissermaßen einen ersten Anhaltspunkt über die vor Ort vorherrschende berufspädagogische Situation zu erlangen. Obwohl sich die Ausbilder in erster Linie als Lehrende und an zweiter Stelle als Organisatoren sehen und dementsprechend auch überwiegend den Ausbildervortrag und die Vier-Stufen-Methode (Vorbereiten, Vormachen, Nachmachen, Üben) praktizieren, heißt das noch lange nicht, dass sie etwa damit zufrieden wären oder gar andere Methoden nicht kennen würden. Aufgefordert, aus einer Palette gängiger Ausbildungsmethoden diejenige auszuwählen, die man künftig gern vorzugsweise praktizieren würde, fällt das Ergebnis eindeutig (71,4%) zugunsten der Gruppenarbeit aus. Diese Methode, bei der die Lehrlinge in Gruppen organisiert werden und Aufgaben zur selbstständigen Lösung erhalten und das Resultat mit dem Ausbilder besprochen wird, zeigt bereits deutlich in Richtung Handlungsorientierung.

Dabei, so geben über 90 % der befragten ÜBS-Ausbilder an, sei der Zeitanteil, der auf das praktische Üben als Vermittlungsform entfalle, sehr groß bzw. groß. Daran solle sich auch in Zukunft nichts Grundlegendes ändern, wenngleich nur noch rd. 78% der Ausbilder mit Blick auf die Vermittlungsformen in künftigen Zeiträumen dieser Meinung sind. Die (leichte) Verschiebung fällt hauptsächlich zugunsten des Selbstlernens in Gruppen- und Partnerarbeit aus, was den Trend zu einer verstärkt handlungsorientierten Ausbildung unterstützt. Die Bildung von Gruppen – beispielsweise entsprechend den individuellen Voraussetzungen – spielt gegenwärtig noch keine große Rolle. Die Ausbilder sind sich mehrheitlich (83%) einig, dass zeitliche wie inhaltliche Zwänge es dennoch erlaubten, leistungsstärkere Auszubildende besonders zu fordern und leistungsschwächere zu fördern, indem Zusatzaufgaben gestellt (76%) bzw. die Schwächeren häufiger angesprochen (61%) werden.

Folgerichtig war nun zu ermitteln, welchen Beitrag die ÜBS im Selbstverständnis der Ausbilder zum Erreichen von Ausbildungszielen wie die Einübung handwerklicher Grundfertigkeiten, Vermittlung des Standes der Technik, Kenntnisse und Fertigkeiten im Bereich neuer Technik, Prüfungsvorbereitung oder Kenntnisse im Bereich der Arbeitssicherheit zu leisten in der Lage ist. Der Beitrag war sowohl auf die Gegenwart als auch auf die Zukunft bezogen einzuschätzen. Für beide Zeiträume gilt, dass es sich durchgängig um relevante Zielstellungen für die ÜBS handelt. Mit Abstand leiste die ÜBS danach gegenwärtig den größten Beitrag im Bereich des Einübens handwerklicher Grundfertigkeiten (nach Aussage 80% der Befragten), gefolgt von der Prüfungsvorbereitung und dem Bereich Arbeitssicherheit auf etwa gleichem Niveau von rd. 65%. Der geringste Beitrag wird im Bereich neuer Technik gesehen und zwar gleichermaßen bezüglich der Vermittlung von Kenntnissen und der Ausprägung von Fertigkeiten. Für die Zukunft fällt die Einschätzung völlig gegenteilig aus. Die Ausbilder wünschen mehrheitlich (76%) künftig im Bereich neuer Technik den mit Abstand größten Beitrag zu leisten und die bisherigen drei „Spitzenreiter“ auf bescheidene 18, 10 und 13 Prozent (i.d. Reihenfolge w.o.) zu reduzieren. Diese Befunde lassen erheblichen Interpretations- und Handlungsbedarf erkennen.

Aber auch dem Erreichen der gegenwärtigen Lehrgangsziele stellen sich vielfältige Probleme in den Weg. Gut jeder dritte Ausbilder schätzt ein, dass der mangelhaften Vorbildung der Auszubildenden (35%) hierbei die größte Bedeutung zukomme. An zweiter Stelle (29%) wird hier eine unzureichende Vorleistung durch die Ausbildungsbetriebe beklagt. Von den aufgelisteten Problemen, die das Erreichen der Ziele erschweren, fällt die mediale Unterstützung und die technische Ausstattung der Bildungsstätte nach Einschätzung der Ausbilder eher wenig ins Gewicht.

Wenn es um das Erreichen von Zielen geht, dürfen die vom HPI entwickelten Rahmenlehrpläne für die überbetriebliche Unterweisung (nachfolgend HPI-Pläne genannt) nicht unreflektiert bleiben. Den Ausbildern wurden eine Reihe von Vorschlägen zu der Fragestellung unterbreitet, was man künftig an den HPI-Plänen gern verändert wissen würde: Vorstellbar wäre, dass sie aktueller würden, mehr Freiraum für Betriebsbedarf böten, besser mit der Berufsschule abgestimmt würden, mehr auf Handlungsfähigkeit ausgerichtet wären, durch Material der Zentralen Fachverbände angereichert würden, Empfehlungen zu Leistungstests bzw. Erfolgskontrollen enthielten oder durch pädagogische Beispiellösungen ergänzt würden. Jeder zweite Ausbilder war der Meinung, dass alle diese Vorschläge zutreffen und umgesetzt werden sollten. Am deutlichsten wurden Hinweise zu Leistungstests/Erfolgskontrollen gefordert. Auf die Auszubildenden bezogen schätzten 85% der Befragten ein, dass solche Lehrgänge gut ankämen, bei denen der Anteil praktischer Übungen hoch und der Bezug zur betrieblichen Praxis gegeben wäre. Besondere Probleme hätten die Auszubildenden mit Lehrgängen, die theoretische Vorkenntnisse verlangten. Jeder dritte Ausbilder gab in der Kategorie „Sonstiges“ an, dass auch Lehrgänge mit großer Teilnehmerzahl schlecht ankommen. Nach Auffassung der Ausbilder gelänge es im dritten Ausbildungsjahr am häufigsten, auf Erfahrungen der Auszubildenden aus dem betrieblichen Alltag aufzubauen bzw. daran anzuknüpfen.

Der am häufigsten von den Ausbildern in Anspruch genommene Raumtyp ist in der Grund- wie in der Fachbildung die Fachwerkstatt. Deren Versorgungsgrad mit Ausstattungsgegenständen wird hinsichtlich Qualität, Quantität und Modernität von durchschnittlich 65 % der Befragten als überwiegend ausreichend bewertet. Es fällt auf, dass knapp jeder Dritte die Ausstattung bezüglich ihrer Eignung zur Anwendung von Projekt- oder Gruppenarbeit als überwiegend nicht ausreichend einstuft. Danach befragt, welche Arbeitsmittel bzw. Medien die Ausbilder am häufigsten einsetzen, ergibt sich folgendes Bild: Eigene Arbeitsblätter rangieren mit großem Abstand (78,4%) an erster Stelle. An zweiter Stelle (48,7%) folgt der Einsatz von realen Objekten. Knapp jeder zweite Befragte äußert, dass Lernsoftware nicht vorhanden wäre.

Wie die Befragungsergebnisse zeigen, können noch lange nicht alle Ausbilder im Rahmen der Ausbildung PCs einsetzen, denn 42% der Befragten geben an, im Unterrichts- und Werkstattbereich diese Geräte nicht zur Verfügung zu haben. Gut 60% der Ausbilder sind in ÜBS tätig, die noch nicht über ein Intranet verfügen. Dort wo Intranet/Internetzugang im Ausbildungsbereich zur Verfügung steht, wird es von 71% der Ausbilder auch als Lehr-/Lernmittel eingesetzt.

Die Frage nach Abstimmungsanlässen mit den Ausbildungsbetrieben liefert keine neuen Erkenntnisse. Den häufigsten Anlass (47%) bieten Verhaltensprobleme von Auszubildenden, gefolgt von Abstimmungen im Zusammenhang mit Leistungsbewertungen. Weitaus interessanter zeigt sich der Vergleich der Befunde von Betrieben und Berufsschulen. Bei letzteren spielen diese Anlässe so gut wie keine Rolle. Dafür ist hier die Abstimmung in inhaltlichen Fragen der Spitzenreiter.

Wie auch die Befunde zu den Berufsschullehrern zeigen, kommt dem Auszubildenden die Rolle eines systemverbindenden Elements zu. Denn auch die ÜBS-Ausbilder informieren sich über den anderen Lernort zu rd. 60% bei den Auszubildenden. Demzufolge ist es wenig überraschend, wenn sich fast jeder vierte Ausbilder unzureichend über aktuelle fachliche Entwicklungen und den Qualifikationsbedarf in den Betrieben informiert fühlt.

Jeder zweite Ausbilder ist der Meinung, die Betriebe wären überwiegend (zu 80%) mit der Ausbildung in den ÜBS zufrieden.

Fast jeder Ausbilder (97%) hat sich in jüngster Zeit weitergebildet. Die Herstellerschulungen sind dabei von herausragender Bedeutung (72%). Das Selbstlernen auf fachlichem Gebiet steht bei 61% der Befragten an zweiter Stelle. Dennoch haben 78% aller Ausbilder in nächster Zeit einen dringenden Weiterbildungsbedarf auf fachlichem Gebiet und im Bereich Multimedia (71%).

**Fazit:** Die Ausbilder sind überwiegend mit den fachlichen und pädagogischen Rahmenbedingungen in ihren Einrichtungen zufrieden. Auf dem Gebiet moderner I und K-Technologien wird ein Nachhol- und im Bereich der Ausbildungsmethoden ein Anpassungsbedarf gesehen. Gravierende Veränderungen werden nicht gefordert. Drei Viertel aller Ausbilder wünschen einen Gedankenaustausch mit Ausbildern und Berufsschullehrern, die über Erfahrungen mit modernen Ausbildungsmethoden verfügen. Fast alle Befragten sind der Auffassung, dass das Internet neue Möglichkeiten für die Lernortkooperation bietet und Willens ist, diese zu nutzen.

### **Befragung der ÜBS – Leiter**

Den ÜBS-Leitern wie Ausbildern wurde eingangs die gleiche Frage nach dem Beitrag, den die ÜBS zum Erreichen von ausgewählten Zielen nach eigener Einschätzung zu leisten in der Lage sind, gestellt. Die Leiter sehen den ÜBS-Beitrag insgesamt etwas optimistischer als die Ausbilder. Nach ihrer Einschätzung ist die ÜBS nicht im Bereich des Übens

handwerklicher Grundfertigkeiten sondern in der Vermittlung des Standes der Technik im jeweiligen Gewerbe am stärksten. Wie die Ausbilder auch, sehen sie durchaus die Notwendigkeit verstärkter Anstrengungen hinsichtlich der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten in neuer Technik sowie auf dem Gebiet beruflicher Handlungsfähigkeit. Sie schätzen mehrheitlich (68%) ein, dass die Zielvorgaben in den Rahmenlehrplänen häufig erreicht würden. Dass das immer erreicht werde, meinen durchschnittlich (über alle Ausbildungsjahre) nur 7% der befragten Leiter. Die Ursache dafür sehen auch die Leiter mit deutlichem Abstand in der mangelnden Vorbildung der Auszubildenden. Bei der Frage, welche Zieldimensionen im engeren pädagogischen Sinne man im Rahmen der ÜBS-Ausbildung am häufigsten erreiche, fällt das Urteil deutlich (81%) zu Gunsten der Herausbildung fachlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten gemäß HPI-Plänen aus.

Die in den Plänen festgeschriebenen Inhalte treffen bei gut jedem zweiten ÜBS-Leiter auf Zustimmung. Mit den dort vorgegebenen Zeitanteilen ist man weniger zufrieden. Es wird Veränderungsbedarf gesehen, denn alle im Fragebogen unterbreiteten Vorschläge werden positiv aufgegriffen. An vorderster Stelle wird mehr Aktualität gefordert. Dicht dahinter folgt der Wunsch nach einer Anreicherung der Pläne durch Empfehlungen zu Leistungstests/Erfolgskontrollen, sowie nach einer besseren Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen der Berufsschule.

Aus diesen Anforderungen resultieren u.a. neue didaktische Konzepte, die einer entsprechenden Anpassung der Werkstattorganisation bedürfen. Nur zwei der Befragten vertreten die Auffassung, dass eine solche Umgestaltung der Werkstätten nicht möglich sei. Die Mehrheit sieht das weniger problematisch und hält eine Anpassung der Umfeldbedingungen zwar für schwierig aber doch für machbar. Mit dem gegenwärtigen Ausstattungsniveau sind die ÜBS-Leiter was Qualität und Quantität betrifft, zufrieden. Bei der Bewertung der Modernität sind dies noch knapp drei Viertel. Für die Anwendung moderner Ausbildungsmethoden hält aber nur jeder zweite Leiter die Ausstattung für geeignet.

PC, Internet und Multimedia halten auch die ÜBS-Leiter nicht für ein Allheilmittel, sondern sehen hierin mit deutlicher Mehrheit ein weiteres pädagogisches Werkzeug, das sich bei Bedarf als nützlich erweisen werde. Das deckt sich ebenfalls mit der Einschätzung durch die Ausbilder. Den Versorgungsgrad des Werkstattbereiches mit PC und Internetanschlüssen stufen die Leiter allerdings höher ein. Auch die gegenwärtige Nutzung von Intranet und Internet als Lehr-/Lernmedium für Ausbildungspersonal und Lehrgangsteilnehmer wird von ihnen deutlich höher eingeschätzt.

Wenn fast jeder zweite ÜBS-Leiter der Meinung ist, dass man nicht verstärkt mit unterschiedlichen Aufgaben für leistungsstarke und –schwache Auszubildende arbeiten sollte und das im übrigen auch gar nicht möglich sei, zeigt das, wie weit sich die Leiter zum Teil von der pädagogischen Praxis entfernt haben. Hingegen würden es fast alle Befragten begrüßen, wenn die ÜBS künftig Zusatzqualifikationen anbieten würde, die den besonderen und bislang nicht abgedeckten Bedarf der Betriebe beinhalteten.

Im Hinblick auf eine Schwerpunktsetzung in den Lehrgängen findet in den Einrichtungen offensichtlich ein vielschichtiger Abstimmungsprozess statt. Fast alle Leiter geben an, sich hierzu häufig mit den Ausbildern des Hauses zu beraten. In der Rangfolge der Häufigkeit stimmt man sich danach mit den Innungen ab, bevor die Berufsschulen an der Reihe sind, mit denen dieses immerhin noch gut jeder zweite ÜBS-Leiter praktiziert, was allerdings vor dem Hintergrund bisheriger Forschungsergebnisse überrascht. Mit einer ebenso überwältigenden Mehrheit wie bei den Ausbildern sind auch die hier Befragten sich einig, dass sich mit dem Internet neue Möglichkeiten der Lernortkooperation ergeben werden und man diese dann auch zu nutzen gedenke.

Jeder zweite Leiter ist der Auffassung, über aktuelle Entwicklungen und dem Qualifikationsbedarf der Betriebe informiert zu sein. Die Informationen beziehe man hauptsächlich von den Innungen und Kammern.

Knapp die Hälfte der Befragten gibt an, bereits ein Qualitätsmanagement in der Einrichtung zu praktizieren. Bei den Bildungsstätten in der Trägerschaft von Innungen trifft das allerdings kaum zu. Jede vierte ÜBS ist nach Aussage der Leiter bereits zertifiziert. Über zwei Drittel der Befragten schätzen den Anteil der mit der ÜBS-Ausbildung zufriedenen Betriebe auf 80 % ein. Jeder fünfte ÜBS-Leiter sieht diesen Anteil eher bei 60%.

Die Leiter wurden abschließend nach ihrer Meinung zu Ausbildungsverbänden befragt. Fast jeder Zweite hält viel davon und noch mehr können sich eine Beteiligung an der Führung von Verbänden vorstellen. Mehr als jede zehnte ÜBS beteilige sich bereits daran.

Die ÜBS-Leiter artikulieren einen hohen Weiterbildungsbedarf. Die Themen betreffen in der Rangfolge: neue Technologien, Marketing und Management.

Mehr als die Hälfte der befragten ÜBS sind nach Angabe ihrer Leiter bereits in Netzwerke via Internet eingebunden.

**Fazit:** Die Befragungsergebnisse dieser Gruppe sind vergleichsweise wenig ergiebig. Das liegt einerseits an der überaus geringen Fallzahl und andererseits entsteht der Eindruck, dass die Probanden das eine oder andere Mal der Versuchung nicht widerstehen konnten, dem BIBB als Zuwendungsgeber strategisch kalkulierte Antworten zu geben. Dennoch stimmen die Aussagen der Leiter in vielen Belangen mit denen der Ausbilder überein. Danach ist ihre Situation insgesamt zufriedenstellend. Man wünscht sich mehr Zusammenarbeit zwischen den Lernorten, verbesserte HPI-Pläne, setzt auf Vernetzung und sieht im Bereich der Zusatzqualifikationen einen Markt. Den dringendsten Weiterbildungsbedarf artikulieren die Leiter im Management- und im Marketingbereich.

## **Befragung der Auszubildenden**

Die Befragungsergebnisse der Auszubildenden zeigen, dass sie bei der Beurteilung der ÜBS-Lehrgänge nicht schwarz-weiß denken, sondern diese sehr differenziert beurteilen. Zwar sind etwas mehr als die Hälfte aller Auszubildenden mit dem in den ÜBS-Lehrgängen Gelernten zufrieden oder sehr zufrieden, vor allem im zweiten Ausbildungsjahr (hier sind 60% zufrieden oder sehr zufrieden, 28% teilweise zufrieden und nur jeder Zehnte ist nicht oder überhaupt nicht zufrieden). Es gibt aber auch Kritik, weshalb durchschnittlich nur je ein Viertel aller Auszubildenden die Aussage „Die Ausbildung in der ÜBS hat mir sehr gut gefallen“ voll unterstützen kann. Nach Gewerken gefällt den Tischlern (44,2%) und den Gas-/Wasser-Auszubildenden (36,1%) die ÜBS-Ausbildung am besten, die Lehrlinge in den drei Bereichen Maurer, KfZ und Elektro stimmen einer sehr guten Beurteilung der ÜBS nur zwischen 17 und 21% zu.

Ebenso wie die ÜBS-Ausbilder wurden auch die Lehrlinge gebeten, das Ausbilderverhalten nach Typen bzw. Rollen einzuteilen. Die Ergebnisse beider Gruppen liegen in diesem Punkt nicht weit auseinander: Der klassische Lehrertyp überwiegt aus der Sicht der Auszubildenden (43%). Für ein knappes Viertel der Auszubildenden (24%) verkörpert ihr Ausbilder allerdings eher den „Chef-Typ“. Einen Berater oder Partner sehen dagegen nur relativ wenige Jugendliche in ihrem Ausbilder (13% bzw. 14%). Das persönliche Verhältnis zum ÜBS-Ausbilder ist bei den meisten Befragten nicht grundsätzlich schlecht: nur 10% der Befragten lehnen die Aussage „Mit den ÜBS-Ausbildern hatte ich keine Probleme“ ab, über die Hälfte stimmen ihr voll und 37% teils zu. Kritik wird dagegen an den Unterrichtsinhalten, den Ausbildungsmethoden und auch der materiellen Ausstattung geübt.

Auf die Frage, was sie in der ÜBS tatsächlich gelernt haben, gab es die größte Zustimmung bei der Aussage „Ich habe gelernt, besser mit den typischen Maschinen und Werkzeugen meines Berufes umzugehen.“ (40% trifft voll zu, 43% trifft teils zu). Das Lösen von Aufgaben im Team und das selbständige Finden von Lösungswegen wurden demgegenüber eher vernachlässigt (30% und 26% trifft voll zu). Besser mit luK-Techniken umzugehen haben die meisten Auszubildenden nicht oder nur teilweise gelernt. Besonders interessant ist hier das bescheidene Ergebnis bei den Elektro- und KfZ-Berufen. In beiden Bereichen geben 43% der Befragten an, hier nur einen mittleren Lerneffekt in den ÜBS-Lehrgängen gehabt zu haben, 44 bzw. 45% der Elektro- und KfZ-Azubis haben gar nicht gelernt, besser mit den luK-Techniken umzugehen und nur 7% haben einen besseren Umgang gelernt. Dies verwundert nicht vor dem Hintergrund der schwachen Ausstattung der ÜBS mit PCs und Internet. Zum Untersuchungszeitpunkt hatten nur 16% aller Auszubildenden die Möglichkeit, am Computer zu arbeiten. Auch in den Bereichen Elektro und KfZ hatte nur jeder Vierte die Möglichkeit in seiner ÜBS am Computer zu arbeiten. Das Interesse am Selbstlernen mit dem Computer ist allerdings hoch: rund 70% aller Auszubildenden würden dies sogar bei Vorhandensein entsprechender Lernprogramme am heimischen Computer tun. Hier fallen allerdings die Maurer aus dem Rahmen: Von den Maurern interessieren sich nur 52% für das Selbstlernen am Computer zu Hause, 43% lehnen es ab.

Besonders wichtig ist es den Auszubildenden, anhand von Beispielen und persönlichen Erfahrungen zu lernen: Wenn der Lernstoff nicht nur vorgetragen, sondern anhand von Beispielen dargestellt wird oder mit ihren persönlichen Erfahrungen zusammenhängt, lernen 81% bzw. 76% der Auszubildenden gut oder besonders gut. Die meisten lernen außerdem dann am besten, wenn sie mit anderen Lehrlingen zusammen in einer kleinen Arbeitsgruppe eine Aufgabe lösen sollen (57%). Moderne Konzepte des handlungsorientierten Lernens scheinen in der ÜBS noch nicht sehr verbreitet zu sein: Nur 13% haben schon einmal an einem Ausbildungsprojekt teilgenommen und nur 26% haben in der ÜBS schon einmal an der Bearbeitung eines realen Arbeitsauftrags mitgewirkt, dessen Ergebnis einer dauerhaften Nutzung zugeführt wird. Kamen diese Ausbildungsmethoden zum Einsatz, wurden sie allerdings mit klarer Mehrheit positiv beurteilt: 63% der in Projektarbeit Erfahrenen gaben an, diese Ausbildungsform habe ihnen mehr oder sehr viel mehr gebracht. Hinsichtlich des auftragsorientierten Lernens äußerte die Hälfte der Auszubildenden, diese Aufgaben hätten ihnen mehr Spaß gemacht und seien interessanter gewesen als andere Aufgaben. Nur 13% sehen keinen Unterschied zu anderen Arbeitsaufgaben.

Bei der Frage, welche Unterrichtsinhalte der ÜBS-Lehrgänge den Auszubildenden viel oder sehr viel gebracht haben, gibt es eine eindeutige Reihenfolge: 1. Üben von handwerklichen Fähigkeiten sowie Kenntnisse über Arbeitssicherheit (61% bzw. 62%) und 2. Prüfungsvorbereitung (45%). Die Fehlersuche mit der gängigen Technik fällt demgegenüber schon in der Bedeutung ab (35%), ebenso wie die Bedeutung von Informationen und praktischen Übungen im Umgang mit der neuesten Technik (30-31%). Die Unterrichtsinhalte „Umweltschutz“ (23%) und „Übungen mit moderner Informations- und Kommunikationstechnik“ (14%) hatten für die befragten Auszubildenden in den ÜBS-Lehrgängen kaum eine Bedeutung.

Kritik hinsichtlich der Ausstattung der ÜBS äußert sich nicht nur auf den Mangel an Computern bezogen: 64% der befragten Lehrlinge empfinden die Stückzahl der Maschinen, Anlagen und Ausstattungen als teilweise nicht bis gar nicht ausreichend und 60% beurteilen die Modernität der Maschinen als teilweise bis nicht ausreichend. Trotz aller Kritik sprechen die Lehrlinge sich aber gemäß ihrer grundsätzlichen Befürwortung der ÜBS-Lehrgänge gegen eine Verkürzung der Zeitdauer in der ÜBS aus (64,5%), jeder zweite würde gern mehr Zeit in der ÜBS verbringen.

**Fazit:** Für die meisten Auszubildenden sind die Lehrgänge in der ÜBS ein wichtiger Bestandteil ihrer Ausbildung innerhalb des dualen Systems. Sie nehmen gern daran teil und haben grundsätzlich nur selten größere Probleme mit ihren Ausbildern. In ihrem Meinungsbild erscheint allerdings die Wahl der Methoden in der ÜBS-Ausbildung zu

klassisch: der Ausbildervortrag und das Üben durch Nachmachen werden besonders häufig praktiziert, innovative gruppen- und handlungsorientierte Methoden dagegen seltener als gewünscht. Zudem haben moderne Kommunikations- und Informationstechniken zum Untersuchungszeitpunkt noch kaum Einzug in die ÜBS-Ausbildung gehalten. Auch der Anschluss an die neueste Technik ist aus Sicht der Auszubildenden in der ÜBS nicht ausreichend gewährleistet.

### **Befragung der Berufsschullehrer**

Eine deutliche Mehrheit der Berufsschullehrer (85%) gibt an, über Aufgabe und Funktion der ÜBS informiert zu sein. Dabei begreifen sie die ÜBS weniger im Sinne eines Lernortes wie Betrieb oder Berufsschule, denn als einen Bestandteil der betrieblichen Ausbildung. Das mag eine Erklärung dafür sein, dass man keine Konkurrenz zwischen den beiden Einrichtungen sieht. Die Kenntnisse über die ÜBS erlangt man in erster Linie (76%) durch Befragen der Berufsschüler. Persönliche Besuche (60 % der Befragten geben an, schon einmal in einer ÜBS gewesen zu sein !) rangieren an zweiter Stelle, gefolgt von den Prüfungsausschüssen, die offensichtlich gute Bedingungen für einen Informationsaustausch bieten. Es gibt aber auch Fälle, in denen die ÜBS von sich aus die Lehrer informiert. In den Genuss einer solchen Serviceleistung kommen allerdings erst rd. 10% der Befragten.

Jeder zweite Berufsschullehrer gibt an, über die ÜBS-Lehrgänge in etwa informiert zu sein. Das ist sehr wahrscheinlich eine Begründung dafür, dass fast ebenso viele (43%) in dem Lernort ÜBS auch einen Kooperationspartner sehen. Dies erklärt sich vor dem Hintergrund, dass man auf schulischer Seite den wesentlichen Beitrag den die ÜBS im Rahmen der beruflichen Erstausbildung leisten in der Vermittlung handwerklicher Grundfertigkeiten, also in einer klaren und eher traditionellen Abgrenzung zum klassischen Bildungsauftrag der Berufsschule sieht. Das erklärt zunächst auch, weshalb keine Konkurrenzsituation zwischen ÜBS und Berufsschule empfunden wird. Am wenigsten (2%) traut man der „verlängerten Werkbank“ der Betriebe einen Beitrag zur Kompetenzentwicklung der Auszubildenden im Bereich der „Schlüsselqualifikationen“ zu.

Den Spielraum, den die Berufsschullehrer in der Regel haben, um im Unterricht an Inhalten von ÜBS-Lehrgängen anknüpfen zu können, schätzt man als durchaus gegeben ein. Auf die Frage, wie denn das Verknüpfen von Berufsschulunterricht mit den ÜBS-Lehrgangsinhalten konkret geschehe, gibt jeder dritte Berufsschullehrer an, dass man im Sinne einer Vorbereitung auf die Lehrgänge Vorkenntnisse vermitteln würde. Etwas schwächer ausgeprägt (24%) ist das unmittelbare Aufgreifen und Vertiefen der ÜBS-Inhalte nach Beendigung der Lehrgänge. Eine lernortübergreifende Zusammenarbeit bei der Durchführung der Lehrgänge findet hingegen nur in wenigen Ausnahmefällen statt. Mehr als die Hälfte aller Befragten berücksichtigen hin und wieder bei der Formulierung eigener Unterrichtsziele auch Inhalte, die in den ÜBS-Lehrgängen vermittelt werden. Eine wie auch immer geartete Abstimmung im Wortsinne findet mehrheitlich allerdings nicht statt.

Das Interesse der Berufsschullehrer an einer intensiveren Zusammenarbeit mit den anderen Lernorten mit dem Ziel einer verstärkten handlungsorientierten Ausbildung fällt mit 80% erstaunlich hoch aus und ist ein deutliches Signal in Richtung Veränderungsbedarf. Bescheidende acht Prozent der Befragten praktizieren Kooperation auf dieser didaktischen Ebene bereits. Die hauptsächliche Ursache für ein Nichtberücksichtigen der Inhalte wird nicht etwa auf zeitlich-organisatorische Schwierigkeiten oder den Mangel an inhaltlicher Kompatibilität zurückgeführt, sondern schlicht auf fehlende Kontakte zur ÜBS. Dieser empirische Befund zeigt, dass Aktivitäten der ÜBS zur Intensivierung der Kooperation beim Partner Berufsschule auf fruchtbaren Boden fallen würden. Obgleich man sich weniger Bürokratie beispielsweise durch das Institutionalisieren bestimmter Aktivitäten wünscht, fällt ein Plädoyer für die Schaffung einer Stelle, die die Zusammenarbeit zwischen den Lernorten in die Wege leiten hilft und in der Folgezeit unterstützt, erstaunlich deutlich (58% wünschen

dies ausdrücklich) aus. Am Rande sei bemerkt, dass vorliegende empirische Befunde vorangegangener Jahre zur Lernortkooperation in die gleiche Richtung weisen.

Insgesamt empfinden die Lehrer den gegenwärtigen Entwicklungsstand der Zusammenarbeit beider Lernorte überwiegend als nicht ausreichend und votieren (59%) für eine Intensivierung. Die Befragten im Elektrobereich sowie die jüngeren Lehrer insgesamt (bis 40 Jahre) wünschen dieses signifikant häufiger.

Überaus bemerkenswert ist, dass die Lehrer überwiegend den dringenden Wunsch nach Fortbildungsaufenthalten sowohl in ÜBS (rd. 60%) als auch in Betrieben (rd. 73%) äußern. Dieser Wunsch besteht in dieser Ausprägung durchgängig, unabhängig vom Berufsfeld oder Alter der Befragten.

Alle Berufsschullehrer waren zum Befragungszeitpunkt mehr als 10 Jahre in dem entsprechenden Berufsbereich als Lehrkraft tätig. Bemerkenswerte Unterschiede zwischen den Ausprägungen in den neuen und alten Bundesländern konnten nicht festgestellt werden. Selbiges trifft für den Vergleich der drei Altersgruppen (bis 40, 41 bis 50 und über 50) zu.

**Fazit:** Die Befragungsergebnisse zeigen, dass die Berufsschullehrer die ÜBS aus eigenem Erleben nur unzureichend kennen, dafür aber ein überraschend realistisches Bild von ihnen haben. Die Perspektiven für eine künftig engere Zusammenarbeit auf der didaktischen Ebene sind sehr günstig. Offensichtlich sind die jahrzehntelangen negativen Erfahrungen der Grund dafür, dass man nicht mehr auf die selbstheilende Kraft setzt, sondern konkret eine „Stelle“ fordert, die beim Zustandekommen von Kontakten bzw. Zusammenarbeit Unterstützung leistet.

## **Befragung der Handwerksbetriebe (Meister/betriebliche Ausbilder)**

a) Beurteilung der überbetrieblichen Ausbildung

- *Wichtigkeit der ÜBS-Lehrgänge*

Cirka zwei Drittel der befragten Betriebe halten die Teilnahme ihrer Lehrlinge an überbetrieblichen Lehrgängen für wichtig bis sehr wichtig (1.AJ: 68%, 2.AJ:69%, 3.AJ: 62%). Weniger wichtig bzw. verzichtbar sind die überbetrieblichen Lehrgänge für 18% der Betriebe im ersten AJ, 10% im zweiten und 20% im dritten AJ. Betrachtet man die Ergebnisse gewerkespezifisch, so zeigen sich jedoch deutliche Abweichungen von der Gesamtauswertung: von den Elektro- und Kfz-Betrieben wird die Wichtigkeit der ÜBS-Lehrgänge mit 75% - 80% in allen drei AJ deutlich höher bewertet als im Durchschnitt. Bei Tischlern hingegen halten weniger als die Hälfte der Betriebe (46%) ÜBS-Lehrgänge im dritten AJ noch für wichtig oder sehr wichtig. Für Maurer-Betriebe schrumpft dieser Anteil für das dritte AJ sogar auf 37%. Auf die Frage, ob sie mit den ÜBS-Lehrgängen einverstanden sind, antworten 21% mit „trifft voll zu“ und 31% mit „trifft überwiegend zu“. Für 26% der Betriebe gilt dies nur „teils-teils“ und 17% sind selten oder nicht mit den Lehrgängen einverstanden.

- *Konkreter Beitrag der ÜBS-Lehrgänge*

Auf einer 5-Stufen-Skala (von „sehr groß“ bis „sehr gering“) beurteilten die Betriebe den Beitrag der ÜBS zum Erreichen folgender Ziele: Einüben handwerklicher Fertigkeiten, Vermittlung des Standes der Technik im Gewerk, Kenntnisse und Fertigkeiten im Bereich neuer Techniken, Prüfungsvorbereitung, Arbeitssicherheit, Entwicklung beruflicher Handlungsfähigkeit. Den größten Beitrag leistet die ÜBS nach den Erfahrungen der Meister /betrieblichen Ausbilder für die Prüfungsvorbereitung (58% kennzeichnen ihn als groß bzw. sehr groß, 34% „teils-teils“). Den geringsten Beitrag leistet die ÜBS im Urteil der Betriebe zur Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz (selbständiges Planen, Durchführen, Kontrollieren, Problemlösen, Teamfähigkeit etc.). Nur 31% beurteilen hier den ÜBS-Beitrag als groß bzw. sehr groß, 39% als gering bis sehr gering und 25% als „teils-teils“. Bei den

Tischlern und Maurern sinkt der Anteil der Betriebe, die der ÜBS einen großen bis sehr großen Beitrag zur Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz einräumen auf 27% bzw. 28%. Der Beitrag der ÜBS zum Erreichen der übrigen o.g. Ziele wird von 45-50% der Betriebe als groß bis sehr groß und von 26-31% mit „teils-teils“ beurteilt.

- *Qualität der ÜBS-Ausbildung*

Die Qualität der ÜBS-Ausbildung wird mehrheitlich von den Betrieben als „gut“ (45%) bis „befriedigend“ (36%) bewertet. In der Beurteilung einer „guten“ Ausbildungsqualität liegen die Kfz-Betriebe mit 54% und die Elektro-Betriebe mit 49% deutlich über dem Durchschnitt, die Tischler mit 38% darunter. Für mehr als die Hälfte der Betriebe (52%) liegen die Ursachen einer nicht zufriedenstellenden Qualität in den Lehrgangsinhalten. 34% sieht sie in „organisatorischen Umständen“ und 30% führt sie auf Defizite in der Qualifikation der Ausbilder zurück.

*b) Forderungen der Betriebe zur Verbesserung der ÜBS-Ausbildung*

Zu den derzeit in Forschung und Praxis diskutierten Entwicklungsnotwendigkeiten überbetrieblicher Berufsausbildung gibt es von Seiten der Betriebe bisher kaum verlässliche und repräsentative Befunde. Das Forschungsprojekt bot die Möglichkeit, zu einigen zentralen Reformforderungen an die ÜBS das Meinungsbild der Betriebe zu erkunden. Aus den umfangreichen Auswertungen können in dieser Kurzdarstellung nur einige Aspekte exemplarisch genannt werden. Mehr als die Hälfte aller befragten Betriebe bekräftigten die folgenden Aussagen:

die Lehrgänge sollten :

- sich mehr mit neuer Technik befassen (66%)
- offener sein und sich mehr an der Betriebspraxis orientieren (62%)
- besser mit dem Berufsschulunterricht abgestimmt sein (51%)
- mehr Möglichkeiten bieten, auf die Stärken und Schwächen einzelner Lehrlinge einzugehen (51%)
- stärker kundenorientiert und an realen Aufträgen orientiert sein (50%)
- aktueller sein (50%)
- mehr handwerkliche Grundfertigkeiten vermitteln (50%).

*c) Zusatzqualifikationen und Förderangebote in der überbetrieblichen Ausbildung*

Weit über drei Viertel der Betriebe spricht sich für eine bedarfsorientierte Flexibilität und eine nach Leistungsvoraussetzungen der Lehrlinge differenzierende Förderung in der überbetrieblichen Ausbildung aus. 79% der Betriebe würden es begrüßen, wenn die ÜBS zusätzliche Angebote entwickelt, die die leistungsstarken Lehrlinge mehr fordern und die leistungsschwachen mehr fördern.

Ein ebenso großer Anteil der Betriebe plädiert dafür, besonders leistungsstarken Lehrlingen über den Rahmen der überbetrieblichen Lehrgänge hinaus Zusatzqualifikationen zu vermitteln, die dem besonderen Bedarf ihres Betriebes entsprechen. In der Praxis der ÜBS spielt die bedarfsbezogene Zusatzqualifizierung bisher kaum eine Rolle. Lediglich 3% der Betriebe bestätigen, in ihrer ÜBS gebe es bereits solche Angebote. Grundsätzlich sind 66% der Betriebe bereit, ihren Lehrlingen die Teilnahme an Zusatzqualifizierungen zu ermöglichen, unter der Maßgabe, dass die Inhalte im Betrieb unmittelbar gebraucht werden.

*d) Einfluss des PC auf die betriebliche Ausbildung*

Die Einschätzung der Bedeutung IT-gestützten Lernens für die betriebliche Ausbildung divergiert je nach Gewerbe erheblich. Dabei zeigt sich, dass die Beurteilungen wesentlich davon geprägt sind, inwieweit der PC resp. die IT-Technologie bereits in den Arbeitsprozessen des jeweiligen Gewerbes Anwendung findet. So geben 79% der Kfz-Betriebe und fast ein Drittel der Elektrobetriebe (29%) an, dass ihre Lehrlinge den PC regelmäßig zum Arbeiten nutzen. Bei den Gas-Wasser-Installateuren und Tischlern sind dies erheblich weniger Betriebe (12% bzw. 13%) und bei den Baubetrieben liegt der Anteil bei lediglich 6%. Entsprechend der Bedeutung des PC in der betrieblichen Arbeit differieren die

Forderungen an die ÜBS, verstärkt Fähigkeiten im IT-Bereich zu vermitteln: von den Kfz- und Elektro-Betrieben wird dies mehrheitlich gefordert (62% Kfz, 54% Elektro). Mehr als die Hälfte der befragten übrigen Gewerke halten dies für nicht erforderlich (Gas-Wasser 59%, Maurer 62%, Tischler 52%).

Zum Lernen wird der PC von den Lehrlingen in 36% der Kfz-Betriebe, 27% der Elektro-Betriebe, 16% der Tischler-Betriebe 13% der Sanitär-Betriebe und 8% der Baubetriebe genutzt. In weit mehr als der Hälfte der befragten Betriebe spielt der PC als Lernmedium bisher keine Rolle (86% Maurer, 81% Gas-Wasser, 77% Tischler, 64% Elektro, 51% Kfz)

#### **Fazit:**

Die Relevanz der Teilnahme der Lehrlinge an überbetrieblichen Lehrgängen – und somit die ergänzende Ausbildungsfunktion der ÜBS – steht für die Mehrzahl der Handwerksbetriebe außer Frage. Bezogen auf die inhaltliche Ausgestaltung, die Praxiseffizienz und die betriebliche Bedarfsorientierung gehen die Wünsche der Betriebe deutlich über den derzeitigen Leistungsstandard der ÜBS hinaus. Den größten Entwicklungsbedarf der überbetrieblichen Berufsausbildung sehen die Betriebe in der Vermittlung von Handlungskompetenz, in der Flexibilisierung (u.a. Vermittlung von Zusatzqualifikationen), in der inhaltlichen Aktualisierung und in der Praxis-/Auftragsorientierung. Lehrgänge sollten „offener“ sein und der technologischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklung in den Betrieben schneller angepasst werden können.

## **5. Ergebnisse extern vergebener Aufträge**

Das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (**FBH**) **befasste sich** neben seinem Engagement zu Detailfragen und Untersuchungskomplexen der Projektgruppe **mit drei Schwerpunkten** in ausgesuchten Erkenntnisbereichen der überbetrieblichen Berufsbildung.

**Untersuchung zur Entwicklung der überbetrieblichen Ausbildung im Spiegel der Interessenlagen der Beteiligengruppen seit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes**  
Als zentrales Ergebnis der historischen Analyse der Entwicklung der ÜBS ist zu konstatieren, dass die überbetriebliche Berufsbildung in der bildungspolitischen Diskussion einen breiten Raum einnimmt, in der wissenschaftlichen bzw. berufspädagogischen Diskussion als Erkenntnisinteresse deutlich unterrepräsentiert ist. Hervorstechende Themen sind vor allem der Aufbau eines umfangreichen Netzwerkes überbetrieblicher Bildungsstätten, ihre Finanzierung sowie ihr Ausbau. Ab 1974 entwickelte sich eine besondere Dynamik in der bildungspolitischen Diskussion, die bis in die 80er Jahre anhielt. In dieser Zeit baute sich parallel dazu ein Spannungsfeld zwischen den Promotoren eines flächendeckenden Netzes von ÜBS und Vertretern der berufsbildenden Schulen auf, die in den ÜBS eine zukünftige Konkurrenz zu den Berufsschulen sahen. Politisch wurde dem jedoch vor allem dadurch entgegengewirkt, dass man der ÜBS bis heute einen offiziellen Status eines „Lernortes“ versagt. Statt dessen wurde die ÜBS als ergänzendes System der betrieblichen Ausbildung betrachtet. Genau darin wird auch die Begründung dafür gesehen, dass sich die ÜBS bis heute nicht zu einem ausgewiesenen wissenschaftlichen Erkenntnisfeld etablieren konnte. Sie wurde mit der Reflexion des Ausbildungsbetriebes als Lernort implizit quasi mit verhandelt und damit im Grunde auch vernachlässigt. Das BIBB, das HPI sowie das FBH sind als die wichtigsten Einrichtungen aufzuführen, die sich wissenschaftlich mit der ÜBS auseinandergesetzt haben. In den 80er Jahren veränderte sich die Diskussion von einer eher positiven Grundstimmung in Richtung einer Problemdiskussion, wie der Bestand der überbetrieblichen Einrichtungen in Zukunft zu erhalten und zu finanzieren sei. Durch den Beitritt der neuen Bundesländer Ende der 80er Jahre konnte diese Diskussion noch einmal positiv gewendet werden. Zum einen mussten die neuen Länder an das bestehende Netz der Bildungsstätten angeschlossen werden. Zum anderen wurden an die Bildungsstätten Erwartungen geknüpft, die anstehenden Probleme der Berufsbildung durch die Wiedervereinigung, insbesondere das Fehlen von benötigten Ausbildungsbetrieben, ein

Stück weit lösen zu können. Ende der 90er Jahre bewirkte ein durch BIBB und BMBF initiiertes Ideenwettbewerb den Beginn einer qualitativen Diskussion der Weiterentwicklung der ÜBS zu sogenannten Kompetenzzentren. Diese Diskussion kann bis heute vor allem auch als Chance für eine stärkere qualitative Auseinandersetzung mit den didaktischen Potenzialen der ÜBS gesehen werden.

### **Berufspädagogische Positionierung der überbetrieblichen Berufsausbildung in Abgrenzung zu den Lernortbereichen Betrieb und Berufsschule.**

Die Überlegungen zur berufspädagogischen Positionierung der überbetrieblichen Berufsbildung geht von der Grundprämisse aus, dass die Stärke des Dualen Systems der Berufsausbildung in der Unterschiedlichkeit der Lernumgebungen Schule und Betrieb liegt. Beide Lernumgebungen stellen für sich genommen unterschiedliche Sozialisationsorte dar, die das für Bildung und Qualifizierung notwendige komplementäre Zusammenspiel von fachsystematisch strukturierter Erkenntnis und kundenauftragsbezogener Erfahrung ermöglichen, und damit das duale System gerade über ihre grundsätzliche Verschiedenheit als Ganzes und Zusammenhängendes begründen.

Folglich hat man zum einen in der Vergangenheit mit Recht vor allem im bildungspolitischen Zusammenhang darauf abgestellt, dass die überbetriebliche Berufsausbildung in den Bildungsstätten des Handwerks nicht den Anspruch erheben kann, im dualen System ein eigenständiger Lernort mit einer ausdifferenzierten didaktischen Funktionalität zu sein. Zum anderen erzwingt diese Interpretation des dualen Systems jedoch die Revision der Verortung der überbetrieblichen Berufsausbildung als Ergänzungskonzept zur betrieblichen Berufsausbildung. Entgegen der historisch verankerten Zuordnung der überbetrieblichen Berufsausbildung zur betrieblichen Berufsausbildung, die sich auch in den Förderrichtlinien des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft wiederfindet, erfordert die systemische Analyse eine stringenteren Sichtweise, da Betriebe und überbetriebliche Lehrwerkstätten grundverschiedene Lernumgebungen darstellen, die sich zwangsläufig auch in unterschiedlichen Qualitäten auf den Lernprozess des Lehrlings niederschlagen.

Vor diesem Problemhintergrund sind für die Zukunft vornehmlich die Aufgaben der überbetrieblichen Berufsausbildung in einem zukunftsorientierten Bildungs- und Qualifizierungskonzept zu bestimmen. Die zentrale Aufgabe der überbetrieblichen Berufsausbildung muss also die Unterstützung des im dualen System verankerten und die sich bei jedem Lerner individuell vollziehende Bildung einer Komplementaritätsbeziehung von Erkenntnis und Erfahrung sein. Überbetriebliche Berufsausbildung kann an exponierter Stelle modellhaft und anschaulich das unterstützen, was im dualen System ansonsten dem Konstruktions- und Transferprozess des Lerners überlassen bliebe. Sie soll das Entstehen strukturschaffender Verbindungslinien zwischen betrieblichen und schulischen (Lern-)erfahrungen unterstützen und damit dazu beitragen, dass der Auszubildende als Lernender schulische und betriebliche Lerninhalte ertragreicher aufeinander beziehen kann. Fachsystematische Erkenntnis und auftragsgebundene Erfahrung können exemplarisch unter pädagogisch günstigen Bedingungen, insbesondere im Rahmen komplexer Lehr-/Lernarrangements, miteinander in Beziehung gebracht werden und damit auf unterschiedliche Phasen des bereits im dualen System eingesetzten Lernprozesses beim Lerner einwirken. Lernen in komplexen Lehr-/Lernarrangements soll dann zu einer Erweiterung der angestrebten Wissensbasis beitragen. Die überbetriebliche Berufsausbildung soll als integraler Bestandteil des Berufslaufbahnkonzeptes fungieren und so zur Leistungssteigerung des dualen Systems beitragen. Dazu gehört auch zeitliche Flexibilisierung der Bildungsangebote im obligatorischen Bereich sowie Möglichkeiten der Leistungsdifferenzierung bzw. zur gewerkspezifischen Differenzierung im fakultativen Bereich. Gerade in den neuen breitbandigen Handwerken, wie bspw. Metallbauer oder Elektrotechniker, kann die überbetriebliche Berufsausbildung neben Flexibilisierung und Differenzierung die Wirksamkeit des dualen Systems hinsichtlich der methodisch-didaktischen Aufgaben „Vertiefen“, „Üben“ und „Ergänzen“ erhöhen. Diesem didaktischen Anspruch kann die überbetriebliche Berufsausbildung in Zukunft vor allem dadurch genügen, wenn sie sich, wie bereits angedeutet, als Organisator komplexer Lehr-/Lernarrangements

versteht, in denen für den Lerner Phasen der fremdgesteuerten Instruktion und der selbstbestimmten Konstruktion variiert werden. Gerade komplexe Methoden, wie Projekte, Leittexte oder arbeitsanaloge Aufgaben, erscheinen in diesem Zusammenhang besonders relevant zu sein.

### **Entwicklung eines Prototypen für einen Rahmenlehrplan, der die gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen an eine moderne Berufsausbildung unter Berücksichtigung gegebener und evt. neu zu schaffender Rahmenbedingungen berücksichtigt**

Für die Neugestaltung der Lehrpläne wird die Formulierung einer Präambel empfohlen, die die grundlegenden Ziele einer handlungsorientierten Gestaltung der Lehrgänge erläutert.

Das Ziel der Lehrgänge ist die Förderung der beruflichen Handlungskompetenz von Auszubildenden. Eine Reflexion der Handlung im Lehrgang ist notwendige Voraussetzung für die Erreichung dieses Ziels. Die bloße Durchführung einer Handlung genügt nicht.

Die Kommunikation mit dem Kunden ist ein wichtiger Aspekt der Sozialkompetenz, der in den Lehrgängen gefördert werden sollte, da er aufgrund des Zeitdrucks in der betrieblichen Ausbildung möglicherweise zu kurz kommt.

Aufgrund der gewünschten Moderatorfunktion der überbetrieblichen Ausbildungsstätte wird in der Präambel darauf hingewiesen, dass die ÜBS eng mit Berufsschule und Betrieben kooperieren sollte. Dies ließe sich untermauern, indem jedes Lernfeld eine Rubrik mit dem Namen "Bezüge zu" enthält, die die dem Lernfeld entsprechenden Fertigkeiten und Kenntnisse bzw. Qualifikationen der Ausbildungsordnung und des schulischen Rahmenlehrplans nennt. Darüber hinaus sind Bezüge zu anderen Lernfeldern des Lehrplans denkbar, so dass bspw. Empfehlungen für eine Sequenz der Lernfelder gegeben werden könnten.

Damit in den Lehrgängen vermehrt problemhaltige Situationen simuliert werden, sollte jedes Lernfeld eine Rubrik "Empfohlene Handlungssituationen und methodische Hinweise" umfassen. Zusätzlich könnten diese Hinweise um Materiallisten und Teilnehmerzahlen ergänzt werden.

## **6. Bisherige Auswirkungen**

Die Auseinandersetzung mit dem Gegenstandsbereich des Forschungsprojektes hat eine Reihe von Aktivitäten ausgelöst. Bereits im Mai 1999 wurde die Gelegenheit wahrgenommen, erste Erkenntnisse aus der Feldarbeit in die Öffentlichkeit zu tragen und mit Vertretern der Arbeitgeber, der Gewerkschaften und der Berufsbildungspraxis zu diskutieren. Gemeinsam mit der Universität Köln veranstaltete das Projektteam einen Workshop im Rahmen der Handwerksmesse in Köln zu dem Thema: Über das Potenzial der Telekommunikationstechnik zur Verbesserung der Kooperation zwischen den Berufsbildungszentren (ÜBS) und berufsbildenden Schulen.

Parallel arbeitete das Team zu dieser Zeit bereits an einem Konzept für eine Fachtagung auf dem Gebiet der überbetrieblichen Ausbildung. Der Grundgedanke hierbei war, durch die Veranstaltung möglichst viel Input für das Projekt zu erhalten. So wurden alle Themen des Programms unmittelbar aus der Aufgaben- und Zielstellung des Projektes abgeleitet und den in Frage kommenden Referenten als Arbeitstitel vorgeschlagen. Damit konnte erreicht werden, dass rd. 300 Experten aus Wissenschaft, Politik und Berufsbildungspraxis sich zwei Tage lang intensiv mit der Projektthematik auseinandersetzen. Mit der Dokumentation der Ergebnisse ist – wie die Rückmeldungen zeigen – quasi ein Standardwerk auf dem Gebiet entstanden.

Es stellte sich ferner als eine glückliche Fügung heraus, dass 1999 im Arbeitsbereich 2.5 auch damit begonnen wurde, intensiv an einer neuen Förderkonzeption für ÜBS zu arbeiten. Auch hier waren die Erkenntnisse aus dem Projekt sehr hilfreich, denn aktueller konnten die Informationen über den Entwicklungsstand und die Perspektiven der ÜBS kaum sein. Damit stand eine gute Ausgangslage für die Entwicklung eines neuen Förderkonzeptes zur Verfügung. Das neue Förderkonzept konnte im Juni 2001 in Kraft gesetzt werden.

Ebenfalls im Jahre 2001 wurde das Projektteam aufgefordert, einen Auftrag des Hauptausschusses zur Neugestaltung des aus dem Jahre 1979 stammenden „Kriterienkatalogs zur Beurteilung von Lehrgängen für die überbetriebliche Berufsausbildung“ zu erfüllen. Im Rahmen einer Präsentation des Projektes im UA 3 konnte dargestellt werden, welche einen enormen Fundus dieses für die hier zu bewältigende Aufgabe darstellt. Anfang 2002 legte das Projektteam sein Arbeitsergebnis dem UA 3 vor. Am 28. Juni 2002 gab der Hauptausschuss die Empfehlung zur „Gestaltung und Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten“ heraus.

Die Erkenntnisse, die im Zusammenhang mit der Auseinandersetzung mit den Rahmenlehrplänen für die überbetriebliche Unterweisung gewonnen wurden, konnten in die Diskussion um das ZDH-Reformkonzept „Aus- und Weiterbildung nach Maß – das Konzept des Handwerks“ eingebracht und in den Empfehlungen des ZDH berücksichtigt werden.

Aus der berufsdidaktischen Reflexion im Rahmen des Projektes ergaben sich auch veränderte Ansprüche an die Ausbilderqualifizierung, die ebenfalls in die Überlegungen um die zukünftige Aus- und Weiterbildung von ÜBS-Ausbildern im Kontext der zuvor genannten ZDH-Reformdebatte eingebracht werden konnten.

Auch in die studentische Ausbildung konnten ausgewählte Ergebnisse des Projektes bereits einfließen. Unter dem Titel „Neue Anforderungen an die Qualifikation des Bildungspersonals in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten“ wurde im Rahmen des Sommersemesters 2002 an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln eine Vorlesung gehalten, die sich ausschließlich auf das Projekt stützte.

Im Rahmen der fachlich-wissenschaftlichen Betreuung des Prozesses der Weiterentwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren bilden die Projektergebnisse im Arbeitsbereich 2.5 schon jetzt eine unverzichtbare und ständige Arbeitsgrundlage. Durch die wissenschaftliche Beratung der Antragsteller finden die Erkenntnisse aus der Forschung ihren Niederschlag in den Förderprojekten.

## **7. Veröffentlichungen**

- > Bundesinstitut für Berufsbildung/Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Überbetriebliche Berufsbildungsstätten – Partner für moderne Berufsbildung, Dokumentation der Fachtagung am 3./4. 11.1999 in Münster. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2000.
- Autsch, B./Kath, F.: Weiterentwicklung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten zu Kompetenzzentren. In: Cramer/Schmidt/Witwer (Hrsg.): Ausbilderhandbuch, 41. Erg.-Lfg, Deutscher Wirtschaftsdienst, Köln 2000
- Förderkonzept Überbetriebliche Berufsbildungsstätten. Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Bonn im Juli 2001.
- Grundsätze für die Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten. In: Planung und Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und

Kompetenzzentren (Komzet), Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär, Bonn 2002.

- Autsch, B./Meerten, E. (Hrsg.): Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) auf dem Wege zu dienstleistungsorientierten Kompetenzzentren – Ergebnisse eines bundesweiten Ideenwettbewerbs, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2002.
- Gestaltung und Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten. Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn vom 28. Juni 2002. (Flyer)
- Autsch, B./Hoppe, M.: Entwicklung von Berufsbildungszentren des Handwerks zu regionalen Kompetenzzentren unter Nutzung von IuK-Technologie. In: Laur-Ernst, Ute (Hrsg.): IuK-Technologie – Portal zur Wissensgesellschaft: Dokumentation einer Fachtagung des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 19. bis 21. November 2001, Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär, Bonn, Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2002
- Autsch, B., Meerten, E.: Bedarfsgerechte Dienstleistungen für kleine und mittlere Unternehmen – Leitmotiv Überbetrieblicher Berufsbildungsstätten als Kompetenzzentren. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5/2002, S.24 f.
- Autsch, Bernhard: Wissensgenerierung und Wissenstransfer als Aufgabe von Kompetenzzentren des Handwerks. In: Twardy, M./Esser, F.H. (Hrsg.): Universität und Handwerk. Band 17 der zwölften Hochschultage Berufliche Bildung 2002, Bielefeld (z.Zt. im Druck).

## **7. Ausblick**

Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten des Handwerks stehen gegenwärtig am Anfang einer Entwicklung, die sie grundlegend verändern wird. Das betrifft neue Lernumgebungen, die eine moderne und handlungsorientierte Ausbildung gewährleisten, ebenso wie die Professionalisierung des Bildungsstättenmanagements und des Marketings. Fachliche Kompetenz allein wird künftig nicht ausreichen um die Einrichtung als Bildungsdienstleister erfolgreich am Markt zu platzieren. Die wissensbasierte Vernetzung der Bildungszentren hat bereits begonnen. Hierzu braucht es Medien- und Kooperationskompetenz sowie ein Qualitätsmanagement, ohne das Austausch und Arbeitsteilung nicht möglich sind. All diese Veränderungen stellen neue Anforderungen an die Qualifikation bzw. das Kompetenzprofil des Bildungspersonals und setzen die Herausbildung eines neuen Selbstverständnisses voraus. Traditionelles Denken und Handeln zu verändern braucht Zeit und Unterstützung. Wie die Erfahrungen des Projektteams zeigen, überzeugen hier am ehesten gute Beispiele aus den eigenen Reihen.

Auf der Grundlage der Erkenntnisse aus dem Projekt sollte im Rahmen eines Vorhabens in nächster Zeit ein Katalog mit Fallbeispielen zu den zentralen Handlungsfeldern erstellt werden. Dieser hätte die Funktion eines Leitfadens zu erfüllen und wäre entsprechend adressatengerecht aufzubereiten.

Das Forum 10 des 4. BIBB-Fachkongresses im Oktober 2002 wird sich mit dem Gegenstand des Forschungsprojektes beschäftigen und Wege aufzeigen. Zu dem Forum wird es zusätzlich einen Ausstellungsstand geben. Sieben ÜBS werden hier darstellen, wie sie es geschafft haben, diesen in die Zukunft weisenden Weg einzuschlagen.

Für das Jahr 2003 ist eine Abschlussveröffentlichung (Broschüre) vorgesehen. Die Präsentation der Projektergebnisse im ZDH, in Kammern und Verbänden soll nach dem Fachkongress beginnen und möglichst in geeigneter Form (Expertengremium o.ä.) in einen permanenten Dialog münden.

Im Frühjahr 2004 ist eine Fachtagung zur Projektproblematik geplant.