



Neuer Beruf für betriebsbezogene Bildungsdienstleistungen: Gepr. Berufspädagoge/-in für Aus- und Weiterbildung IHK

► **Professionell tätige Aus- und Weiterbilder/-innen im Betrieb sollen ein eigenes Berufsangebot und damit eine Anerkennung ihrer berufspädagogischen Profession erhalten. Eine wesentliche Grundlage dafür liefert der Abschluss „Berufspädagoge/-in IHK für Aus- und Weiterbildung“ der IHK für München und Oberbayern aus dem Jahr 2005. Im Beitrag werden Intentionen und Konzept des Berufs vorgestellt und die aktuellen ordnungspolitischen Entwicklungen in diesem immer wichtiger werdenden Dienstleistungsfeld skizziert.**



ULRICH BLÖTZ

Dr. paed., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe, Strukturen der Weiterbildung“ im BIBB



MICHAEL BRATER

Dr. MA, Soziologe, Gesellschafter der Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung, GAB, München



HEINRICH TILLMANN

Dipl.-Phys., ehem. Arbeitsbereichsleiter im BIBB

Die Frage eines anerkannten Berufsangebotes für betriebliche Ausbilder über die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) hinaus wurde seit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes im Jahre 1969 immer wieder thematisiert. Schlottau berichtete in der BWP 6/2005 über diesbezügliche Entwicklungen, im Besonderen auch über die noch jungen, in Erprobung befindlichen regionalen Fortbildungsberufe „Fachpädagoge/Fachpädagogin für über- und außerbetriebliche Bildung“ sowie „Berufspädagoge/Berufspädagogin für die Aus- und Weiterbildung (IHK)“.¹

Gegenwärtig berät ein Fachbeirat des BIBB über die Entwicklung eines bundeseinheitlichen Fortbildungsberufsangebots für das berufsbildende Personal. Damit wird nachgeholt, was im deutschen Berufsbildungssystem bisher bei aller Modernisierungsdynamik gefehlt hat.

Die regionalen Entwicklungen werden zu einem bundeseinheitlichen Berufsangebot für professionell tätige Aus- und Weiterbilder/-innen zusammengeführt. Diese Arbeit wurde geradezu dringlich, weil ein solches Fortbildungsberufsangebot inzwischen bundesweit nachgefragt wird. Dabei ist die ursprüngliche Intention, ein Berufsangebot für Ausbilder/-innen zu entwickeln, einer erweiterten Zielgruppensicht gewichen. Gefragt ist ein Berufsangebot für Beschäftigte in den betrieblich bezogenen Bildungsdienstleistungen insgesamt. Dazu gehören die hauptberuflich in Betrieben tätigen Aus- und Weiterbilder/-innen sowie Personalentwickler/-innen, aber auch die für Betriebe tätigen externen Aus- und Weiterbildungsdienstleister/-innen bis hin zu selbstständigen Trainern/-innen. Beachtet werden soll auch, dass sich semiprofessionell bzw. nebenberuflich tätige ausbildende Fachkräfte oder betriebliche Weiterbildungsbeauftragte in hauptberufliche Aus- oder Weiterbildungsfunktionen entwickeln wollen.

Des Weiteren ist auch das Qualifikationsangebot für nebenberuflich Tätige und die Frage seiner Anerkennung in Bewegung geraten:

- Die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) wird z. Zt. durch das BIBB evaluiert.
- Der Deutsche Gewerkschaftsbund führte ein mit Mitteln des Bundes gestütztes Projekt für betriebliches Mitarbeitercoaching durch. Unter der Bezeichnung „Bildungscoach“ wurde ein Qualifikationsprofil für solche betrieblichen Beratungsdienstleistungen entwickelt, die nebenberuflich ausgeübt werden sollen. Damit soll der erhebliche Orientierungsbedarf von Mitarbeitern/-innen, deren Qualifikation durch betriebliche Veränderungsprozesse betroffen ist, aufgefangen werden (vgl. www.dgb-lea.de).
- Das seit 2002 geregelte IT-Weiterbildungssystem fordert für seine Umsetzung betriebliche Lernprozessbegleiter/-innen. Für deren Qualifizierung hat die GAB München ein Angebot aufgelegt, das z. Zt. u. a. bei der TELEKOM realisiert wird (vgl. www.gab-muenchen.de).
- Für die Begleitung und Verbreitung des Online-Lernens gibt es seit Jahren Weiterbildungsangebote zum „Telecoach“ bzw. „Teletutor“, u. a. von der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk (vgl. www.zwh.de).

Weitere Bildungsangebote, u. a. für Prüfer/-innen bei den Kammern, für betriebliche Weiterbildungsbeauftragte, für Personalentwickler/-innen sowie für selbstständige Trainer/-innen stellen berufliche Spezialisierungen dar, die zugleich Ausdruck für die Diversifikation der Funktionen und Qualifikationsbedarfe in betriebsbezogenen Bildungsdienstleistungen sind.

Studie des BIBB zum Berufsbedarf in Bayern

Angesichts der Veränderungsprozesse in den Unternehmen, der Arbeitsmarktprobleme und der demografischen Entwicklungen werden Bildungsdienstleistungen künftig immer wichtiger. Hier bildet sich eine eigene Dienstleistungsbranche mit Zukunftsanspruch. Vor diesem Hintergrund, aber zunächst auch wegen Zweifel an der Nachfrage eines Berufsangebots vor allem für Ausbilder, wurde der Bedarf regional in Bayern in einer Studie überprüft, die das BIBB auf Anfrage des Deutsche Berufsausbilderverbandes und der IHK für München und Oberbayern realisiert hat. Ziel dieser Studie war, die regionalen Realisierungs- und Akzeptanzchancen für einen nach Berufsbildungsgesetz geregelten Beruf abzuschätzen.

Im Ergebnis zeigte sich, dass die Befragten einen deutlichen Mangel an beruflicher Anerkennung, an für ihre beruflichen Probleme geeigneten Weiterbildungsangeboten und an beruflichen Entwicklungschancen beklagten. Ausführlichere Ergebnisse dazu sind in der 2006 erscheinenden BIBB-Publikation „Prozessorientierung in der beruflichen Bildung“ nachzulesen.²

Die Befunde der Studie wurden in einem regionalen Fachbeirat auf Folgen für ein Berufsangebot diskutiert; hierfür wurden auch die Erfahrungen mit dem Angebot „Fachpädagoge ...“ in Hamburg herangezogen.

Münchener Diskussion um die Entwicklung des Berufs

Unstrittig in der Münchener Diskussion war, dass dem Berufsprofil der „Geschäftsprozess“ betriebsbezogener Bildungsdienstleistung zugrunde liegen soll und dass das neue Verständnis von betrieblicher „Lernbegleitung“ den Kern der Qualifizierung bilden soll (Abb. 1).

Schwieriger war die Frage, wie die verschiedenen o. g. Zielgruppen und ihre unterschiedlichen Qualifikationsbedarfe bzw. -ansprüche in einem gemeinsamen Konzept aufgefangen werden können. Drei Problempunkte spielten dabei eine besondere Rolle:

Abbildung 1 **Geschäftsprozess als Diskussionsgrundlage für die Entwicklung der Berufsinhalte: hier für die Berufsausbildung**



1. Die unterschiedliche Ausbildungsorganisation in der Industrie und in den Dienstleistungsbranchen

Während für die Industrie der hauptberufliche Ausbilder als typischer Berufsnachfrager gesehen wird, übernehmen in Unternehmen der Dienstleistungsbranchen oft nebenberuflich tätige Ausbilderinnen und Ausbilder die gesamte Ausbildung. Dies gilt auch für den industriellen und handwerklichen Mittelstand.

2. Die Einbeziehung von Weiterbildungs-, Beratungs- und Personalentwicklungsaufgaben

Ausbilder/-innen übernehmen häufig auch weitere Aufgaben bzw. werden dies in Zukunft tun müssen; dazu gehören Weiterbildungsaufgaben, wie sie z. B. bei Bildungsträgern mit Umschulungsaufgaben zum Tagesgeschäft gehören. Zunehmend werden Personalentwicklung und Qualifizierungsaufgaben betrieblich immer mehr aus einer Hand zu realisieren sein. Außerdem muss der wachsende Beratungsbedarf für Betriebe und Beschäftigte berücksichtigt werden. Die Diskussion dieser Punkte führte zu dem Konsens, dass das Berufsangebot nicht allein nur auf den klassisch hauptberuflichen betrieblichen Ausbilder begrenzt bleiben darf. Es soll auch die berufliche Entwicklung in betriebsbezo-

gene Weiterbildungs- bzw. Personalentwicklungsfunktionen fördern. Deshalb wurde auch erwogen, das Berufsangebot von vornherein zu modularisieren, um die unterschiedlichen Qualifizierungsanlässe besser aufzufangen und die Nachfrage zu stimulieren.

3. Die Berufsbezeichnung

Vor allem die Nähe des Begriffs „... pädagoge“ zu akademischen Abschlussbezeichnungen wurde kontrovers disku-

tiert. Abbildung 2 gibt eine Übersicht zu den insgesamt vorgeschlagenen Bezeichnungen, die auf die Vielzahl relevanter Funktionen und Qualifikationen im Dienstleistungsfeld verweisen.

Hier gab es im Kern zwei Standpunkte, die auch für die künftige Gestaltung des Berufsangebots in diesem Dienstleistungsfeld weiter beachtet werden müssen: Einerseits eignet sich die Bezeichnung „... pädagoge“ wegen ihrer schulischen Tradition wenig zur Verdeutlichung der mit dem Berufsangebot angestrebten Kompetenz, nämlich Lernbegleiter/-innen für den selbstständigen Erwerb der erforderlichen Kompetenzen zu sein.

Andererseits soll die Berufsbezeichnung dazu dienen, den gleichrangigen Anspruch gegenüber der berufspädagogischen Qualifikation für Berufsschulen kenntlich zu machen: Ausbilder/-innen sind im Unterschied zur Berufsschule für die Erfüllung des Ausbildungsvertrags verantwortlich. Sie müssen die Theorie in die praktische Berufsausbildung umsetzen, wobei oft pädagogisch anspruchsvolle Konflikte mit den Auszubildenden zu bewältigen sind. Nicht selten sind auch Defizite in den theoretischen Grundlagen auszugleichen; dazu müssen sie den Berufsschulstoff beherrschen. Ausbilder/-innen sind also berufspädagogisch mindestens genauso gefordert wie Berufsschullehrer/-innen.

Mögliche Berufsbezeichnungen

- ▶ **Berufspädagoge**
- ▶ Betriebspädagoge
- ▶ Beruflicher Ausbildungsbegleiter (Berufs-)Bildungsfachwirt
- ▶ Bildungsmanager
- ▶ **Berufsausbilder**
- ▶ Referent für berufliche Bildung
- ▶ Berufsqualifizierer
- ▶ Beruflicher und betrieblicher Ausbilder
- ▶ Beruflicher Lerncoach
- ▶ Supervisor
- ▶ Vocational Professional
- ▶ **Engineer of Vocational Training**
- ▶ Consultant für Berufsbildung
- ▶ Experte für Aus- und Weiterbildung
- ▶ Berufs-Aus- und Weiterbildner
- ▶ Fach-, Aus- und Weiterbildner
- ▶ Fachdrangoge/Berufsdrangoge
- ▶ Aus- und Weiterbildungs-Coach
- ▶ Prozessbegleiter berufliche Bildung
- ▶ **Ingenieur-, Wirtschafts-, Reha.-Pädagoge**
- ▶ Bildungsassistent
- ▶ Lernbegleiter für berufliche Ausbildung
- ▶ Personalmanager
- ▶ Manager für Aus- und Weiterbildung
- ▶ Pädagoge im Personalwesen
- ▶ Personalausbildungspädagoge
- ▶ **Fachpädagoge**
- ▶ Fachwirt für Aus- und Weiterbildung
- ▶ Berufsbildungsreferent

Legende: Die in der Diskussion favorisierten Bezeichnungen sind hervorgehoben.

Abbildung 2 Erörterte Berufsbezeichnungen

Berufspädagoge/-in ... (IHK)

4 Basis(Pflicht)module je ca. 110 UE

Organisation/Planung „Entwickler“	Lernbegleitung „Lernbegleiter“	Bewertung/Prüfung „Prüfer“	Management „Manager“
<ul style="list-style-type: none"> • Fachl. Lernarrangement • Überfachl. Lernarrangement • Arbeitsintegriertes Lernen • Zusatzqualifikation • Betriebl. Ausbildungsplan 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsplan • Lernbegleitung • Motivation • Lerngruppenmoderation • Konfliktberatung • Lernförderung 	<ul style="list-style-type: none"> • Beurteilungssystem • Prüfungsvorbereitung • Schriftliche Prüfung • Mündliche Prüfung • Handlungsorient. Prüfung • Portfolio 	<ul style="list-style-type: none"> • Gewinnung v. Azubis • Kooperative Ausbildung • Angebotsgestaltung/-controlling • Qualitätsmanagement
Einführung/Auswertung	Einführung/Auswertung	Einführung/Auswertung	Einführung/Auswertung

3 Aufbau (Wahl) module je ca. 110 UE

Weiterbildung „Weiterbildner“	Beratung „Consultant“	Reha-Pädagogik „Reha-Pädagoge“
<ul style="list-style-type: none"> • Ausbilder anleiten • Inhousemaßnahme • Offenes Angebot • Training/Einarbeitung 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiterentwicklung • Assessment(center) • Konfliktberatung • Betriebsberatung • Ausbilderkonferenz 	<ul style="list-style-type: none"> • Reha-Assessment • Reha-Lernarrangement • Reha-Lernbegleitung • Reha-Kooperation
Einführung/Auswertung	Einführung/Auswertung	Einführung/Auswertung

Legende: • Themenfelder der Projektarbeiten

Abbildung 3 Lehrgangcurriculum des Berufspädagogen ... (IHK)

DAS KONZEPT „BERUFSPÄDAGOGE/-IN... (IHK)“³

Der „Berufspädagoge ... (IHK)“ ist als Fortbildungsberuf konzipiert, der die berufspädagogische Qualifikation als Lernbegleiter/-in in den Mittelpunkt stellt. Er baut auf einer qualifizierten beruflichen Fachausbildung – Facharbeiter, Meister oder gleichwertigen Qualifikationen – auf. Zielgruppe des Berufsangebots sind professionell in oder für Unternehmen tätige Ausbilder/-innen sowie verwandte Zielgruppen: „Ausbildungsleiter/-innen, betriebliche Ausbildungsberater/-innen, Qualifizierungsbeauftragte, Lernprozessbegleiter/-innen, Weiterbilder/-innen, Personalentwickler/-innen, ...“. Auch semiprofessionell Tätige, wie interessierte ausbildende Fachkräfte sollen das Angebot erreichen können.

Die AEVO wird also durch den neuen Beruf nicht berührt. Sie behält ihre Funktion der Einführung in die Ausbildungsverantwortung insbesondere für ausbildende Fachkräfte, die den weitaus größten Teil der innerbetrieblichen Bildungsdienstleistungen stellen.

Das Curriculum verbindet geschäftsprozessbezogene Qualifikationsbündel modular miteinander. Das Modul „Lernbegleitung“ bildet den inhaltlichen Kern des Konzepts (vgl. Abb. 3).

Ein Grundgedanke des methodischen Konzepts dieses Angebotes liegt darin, die Teilnehmer/-innen während der Fortbildung handlungs- und prozessorientierte Aus- und Weiterbildungsmethoden i. S. der Lernbegleitung „am eigenen Leib“ erleben zu lassen. Dazu gehören Methoden

des entdeckenden (selbst gesteuerten) Lernens und des action learning. Da in der Berufsbildungspraxis das Lernen in der Arbeit (prozessorientiertes Lernen) immer größere Bedeutung gewinnt, soll dies demzufolge auch im Rahmen dieser Fortbildung exemplarisch erlebt werden. Das Lernen soll weitestgehend im realen Dienstleistungsprozess, also soweit wie möglich in Projekten stattfinden.

Dafür ist die Lerngruppe eine erprobte, geeignete Weiterbildungsform: Entsprechend ihrem persönlichen Lernbedarf bzw. den Alltagsanforderungen entwickeln die Teilnehmer/-innen selbst, unterstützt durch einen Lernbegleiter/ eine Lernbegleiterin ihre Lernprojekte, führen sie selbstständig durch und verarbeiten die Lernerfahrungen in der Lerngruppe als Reflexionsraum.

Die Fortbildung ist berufsbegleitend auf zwei Jahre angelegt. Die Module werden auch einzeln angeboten.

DAS QUALIFIKATIONSPROFIL

Der/die Berufspädagoge/-in soll der/die Experte/-in für die praktische Berufsbildung sein, der/die Prozesse der beruflichen Aus- und Weiterbildung planen, organisieren, durchführen und auswerten kann. Auf der Grundlage fundierter methodischer und fachdidaktischer Kompetenzen auf dem neuesten berufspädagogischen Stand soll er/sie

- betrieblichen Qualifikationsbedarf und Qualifizierungsinteressen und -potenziale ermitteln, aufeinander beziehen und in angemessene Aus- und Weiterbildungsangebote umsetzen können;
- Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bedarfsgerecht und wirtschaftlich entwickeln, planen und einrichten, ihre Qualität sichern und optimieren können;
- ausbildende Fachkräfte gewinnen, anleiten, beraten (coachen) und führen sowie mit externen Akteuren und Institutionen der Berufsbildung kooperieren können;
- Teilnehmer/-innen für Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung gewinnen, auswählen, beurteilen, begleiten und betreuen, sie bei der betrieblichen Integration unterstützen und berufsbiografisch beraten können;
- das Bildungsmarketing und Bildungscontrolling professionell wahrnehmen,
- ausbildende Betriebe beraten und
- als Prüfer/-in in Prüfungsausschüssen kompetent tätig sein können.

Der Beruf soll damit auch zur Übernahme von Team- und Bereichsleitungen, von Aufgaben im Bildungsservice großer Bildungsträger, in der Koordination von Ausbildungsverbänden bzw. dezentralen Aus- bzw. Weiterbildungen oder in der Aus- und Weiterbildungsberatung insb. von KMU qualifizieren. Er soll den Aufstieg in mittlere Leitungspositionen und Managementaufgaben in der Aus- bzw. Weiterbildung fördern, ebenso wie den Übergang zwischen Berufsausbildung, Weiterbildung und Personalentwicklung

oder in eine selbstständige Tätigkeit, in die Bildungsberatung sowie ggf. in Tätigkeiten im beruflichen Schulwesen.⁴ Übergänge in sozialpädagogische, Reha- und medienpädagogische Berufe sollen erleichtert werden. Weiterhin soll der Beruf für Aufgaben im Bereich der Umsetzung von Prüfungsordnungen, der Entwicklung von Prüfungsaufgaben und die Durchführung von Prüfungen qualifizieren.

ERFAHRUNGEN MIT DER UMSETZUNG DES ANGEBOTS IN BAYERN

Das Bildungsangebot wird z. Zt. im Rahmen eines ESF-geförderten und vom bayrischen Arbeitsministerium unterstützten Projektes erprobt. Dabei handelt es sich um fünf Lehrgänge mit insgesamt 60 Teilnehmern/-innen. Die Federführung liegt bei der GAB München (Entwicklung und Organisation) sowie der Universität Augsburg (Evaluation). Die Umsetzung des Konzepts wird vom BIBB fachlich begleitet.

Der Umfang der Fortbildung beträgt ca. 550 Unterrichtsstunden pro Teilnehmer/-in, verteilt auf zwei Jahre.⁵ Sie wird wegen des breiten Einzugsgebietes und der erforderlichen Anbieterkompetenzen durch einen Trägerverbund von sieben Fortbildungsanbietern, der Weiterbildungsakademie der IHK München und Oberbayern, der Akademie des Einzelhandels München, dem Bundesverband Deutscher Berufsausbilder, dem Berufsbildungswerk Burghausen (Wacker Chemie), dem Berufsförderwerk München, dem Berufsbildungswerk Waldwinkel, dem Berufsförderungszentrum Johann Peters GmbH & Co KG realisiert. Die beteiligten Träger haben sich auf eine arbeitsteilige Kooperation verständigt, die durch einen neutralen Koordinator (GAB München) betreut wird.

Die Erfahrungen zeigen, dass das Angebot angenommen wird, wobei die Nachfrager/-innen ganz unterschiedliche Interessen geltend machen: Die einen betrachten den Erwerb des Abschlusses als Schritt zur Stabilisierung ihrer Funktion, die anderen als Schritt zum Aufstieg in Führungspositionen, die dritten als Professionalisierung für ihren Weg in die Selbstständigkeit. Ausbildungsleiter/-innen nutzen die Maßnahme, um sich für ihre täglichen Aufgaben zu qualifizieren. Sie verwenden den Lehrgang auch als „Problemlöseraum“ und für Feed-back-Diskussion.

Die Nachfrager/-innen kommen aus unterschiedlichen Berufsfeldern: Aus- und Weiterbildung, sozialpädagogische und beratende Tätigkeiten und Personalentwicklung. Knapp die Hälfte der Teilnehmer/-innen sind jeweils Meister/-innen bzw. Facharbeiter/-innen. Auch einige Hochschulabsolventen/-innen nehmen teil.

Eine besondere Schwierigkeit dieses Angebots besteht in der Rekrutierung geeigneter Lehrkräfte, die in der Lage sein

WORLDDIDAC Basel – der internationale Treffpunkt für Lehrpersonen aller Schulstufen, Erzieher/-innen und Weiterbilder/-innen, Händler und Hersteller. Vom 25. bis 27. Oktober 2006 erfahren Sie in Basel, wie Bildung, Unterricht, Lernen und Lehren optimiert werden können. Workshops, Seminare und Symposien vermitteln nebst brandaktuellem Wissen auch hervorragende Kontaktmöglichkeiten. Testen und vergleichen Sie das breite Angebot direkt an der WORLDDIDAC Basel 2006.

www.worlddidacbasel.com

Der Treffpunkt im Bildungsbereich

Die internationale Bildungsmesse
Messezentrum Basel

WORLD
DIDAC
2006
BASEL
25-27|10|2006



messe schweiz

müssen, die Berufsphilosophie der Lernbegleitung erfolgreich zu vermitteln bzw. selbst zu praktizieren. Um diese anspruchsvolle Aufgabe sowie das erforderliche Selbststudium der Teilnehmer/-innen zu unterstützen, hat die GAB München neben umfangreichen Leitfäden für die Lernbegleiter/-innen ausführliche Studienmaterialien für die Teilnehmer/-innen erarbeitet.

Diese Materialien stehen allen zur Verfügung, die den neuen Beruf übertragen wollen. Außerdem bietet die GAB dazu Information, Beratung und Begleitung (z. B. Schulung der Lehrkräfte) an.⁶

Eine erste selbst gesteuerte Qualifizierung der Lernbegleiter/-innen erfolgte durch ihre Beteiligung an der Leitfadententwicklung und wird durch eine tutorielle Begleitung ihrer Lehrtätigkeit in den drei Erprobungsjahren fortgesetzt.

Künftig wird für Lehrpersonal eine Weiterbildung vorab angeboten. Hierzu wird zu einem ersten Kennenlernen u. a. auch ein Onlineseminar auf der Plattform FORAUS.de angeboten, das von GAB München betreut wird.

Zur Zeit werden unter den Trägern Möglichkeiten für ein arbeitsteiliges modulares Angebot verhandelt, um dadurch Kosten, Aufwand und Erreichbarkeit für die Nachfrager/-innen so günstig wie möglich zu gestalten.

Ausblick

Bereits in der Phase der Diskussion des Berufsangebots in Bayern wurde aus anderen Regionen Interesse an einer Übertragung signalisiert. Inzwischen ist das Angebot, regional leicht modifiziert, auch in den Kammerregionen Schwerin, Rostock und Neubrandenburg als Rechtsvorschrift der zuständigen Stelle erlassen. Zur Zeit bilden sich dort insgesamt rund 80 Teilnehmer in entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen weiter. In weiteren Kammerregionen besteht die Absicht, das Konzept zu übernehmen.⁷ Die Sozialpartner haben sich aus diesem Grunde und auf Initiative des BIBB darauf verständigt, ein bundeseinheitliches Konzept zu entwickeln. Diese Arbeiten laufen – wie eingangs erwähnt – gegenwärtig. Wegen des hohen Qualifikationsanspruchs, auch im Vergleich zur Berufsschullehrertätigkeit, soll es sich um ein Angebot auf der dritten Ebene⁸ der Fortbildungsberufe handeln. Die Erreichbarkeit des Abschlusses soll auch für Facharbeiter/-innen mit einschlägiger Berufserfahrung gesichert werden. Die erforderliche ordnungspolitische Untersetzung des „Berufspädagogen ...“, ggf. auf der zweiten Ebene der Fortbildungsberufe bzw. auf der darunter liegenden Spezialistenebene, ist bislang offen. Hier wären u. a. die oben erwähnten Qualifikationen „Lernprozessbegleiter IT“, „Bildungscoach“ und „betrieblicher Weiterbildungsbeauftragter“ in die Überlegungen einzubeziehen, ebenso Möglichkeiten der Modularisierung und Anrechnung auf die Prüfung.

Ab dem nächsten Jahr plant das BIBB zu untersuchen, wie sich die betriebsbezogenen Bildungsdienstleistungen diversifizieren. Ziel ist, die sich entwickelnden unterschiedlichen beruflichen Entwicklungspfade und Qualifikationsbedarfe im Dienstleistungsfeld zu beschreiben und hieraus Vorschläge für weitere geregelte Qualifikationsangebote bzw. Qualifikationsstandards zu entwickeln. Auf diese Weise soll langfristig ein System anerkannter Qualifikationsangebote geschaffen werden, das die Professionalisierung dieser Dienstleistungen unterstützt. ■

Anmerkungen

- 1 Schlottau, W.: *Ausbildungspersonal – von der Eignung zur Professionalisierung. Regionale Erprobung zweijähriger Aufstiegsfortbildungsgänge*. In: *BWP* 34 (2005) 6, S. 32–35
- 2 Blötz, U.; Tillmann, H.: *Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Ausbilder und Ausbilderinnen durch Aufstiegsfortbildung*. In: Schemme, D. (Hrsg.): *Prozessorientierung in der beruflichen Bildung, BIBB, Bonn 2006*.
- 3 *Im Folgenden steht häufig nur die männliche Form.*
- 4 *Die Fortbildung kann den Zugang zur einjährigen Fachlehrausbildung eröffnen. An*
- 5 *Berufsschulen in freier Trägerschaft ist auch eine direkte Tätigkeit als Lehrer denkbar.*
- 6 *Die Fortbildung kann dann etwa in der Größenordnung von 4.200€ pro Teilnehmer angeboten werden.*
- 7 *Gegen Gebühr bei: www.gab-muenchen.de sowie www.ausbilder-weiterbildung.de*
- 8 *Gespräche der Autoren mit der IHK Bonn, Bremen, Dresden, Erfurt und Konstanz.*
- 9 *1. Ebene Fachberater/Spezialisten; 2. Ebene Meister/Fachwirte/Fachkaufleute/Operative Professionals; 3. Ebene Betriebswirte/Strategische Professionals*