



Kompetenz des Bildungspersonals – Basis für die Qualität der beruflichen Bildung

Liebe Leserinnen und Leser,

die Berufsbildung in Deutschland stand und steht immer noch vor erheblichen Herausforderungen. Sich rasch verändernde, häufig steigende Anforderungen an den Arbeitsplätzen, eine fortschreitende Internationalisierung, eine zunehmende Vielfalt der Zielgruppen beruflicher Bildung, Nachwuchs- und Fachkräftemangel, neue prozess- und kompetenzorientierte Berufsbildungskonzepte sind nur einige Stichworte, die die aktuelle Situation beschreiben. Die Bewältigung dieser Herausforderungen hängt entscheidend von der Qualität der Arbeit und von der Kompetenz der ausbildenden Fachkräfte, der neben- und hauptamtlichen Berufsausbilder/-innen, der Ausbildungsleiter/-innen sowie des Lehrpersonals an beruflichen Schulen und in anderen Berufsbildungseinrichtungen ab. Kompetenzentwicklung und Professionalisierung des Berufsbildungspersonals spielen für die Weiterentwicklung und die Qualität der beruflichen Bildung eine entscheidende Rolle.

Diese Ausgabe der BWP beleuchtet das Thema von zwei Seiten. Zum einen zeigen die Beiträge Anforderungen an die Qualifizierung des Ausbildungspersonals auf, wie sie sich aus veränderten Rahmenbedingungen und neuen Bedarfen ergeben, zum anderen werden

im Heft Wege der Qualifizierung, die sich in unterschiedlichen Kontexten und mit je eigener Zielsetzung entwickelt haben, beschrieben.

Gesetzliche Mindeststandards mit Leben füllen

Die wenigen verpflichtenden Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes zur Qualität beziehungsweise Eignung des Berufsbildungspersonals beziehen sich ausschließlich auf ausbildende Fachkräfte und Ausbilder/-innen. Dies mag angesichts ihrer Bedeutung für die Qualität der Berufsbildung erstaunen. Zudem sind die gesetzlich formulierten Mindeststandards eher unbestimmt und bedürfen der Konkretisierung. Berufsbildung in Deutschland ist überwiegend marktförmig gesteuert. Insofern lässt sich die Zurückhaltung des Gesetzgebers gegenüber Regelungen, die über das Notwendige zum Schutz Jugendlicher vor mangelhafter Qualität in der Berufsausbildung hinausgehen, durchaus begründen. Allerdings konnte eine 2007 vom BIBB veröffentlichte Studie zu den Folgen der Aussetzung der AEVO zeigen, dass ohne konkrete und überprüfbare (Mindest-)Standards die Qualität der Arbeit des Berufsbildungspersonals nicht sichergestellt werden kann.



MANFRED KREMER

Präsident des Bundesinstituts für
Berufsbildung, Bonn

Der Deutsche Bundestag hatte bereits anlässlich der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2005 die Bundesregierung aufgefordert, gemeinsam mit Sozialpartnern und Ländern und mit Unterstützung des BIBB Verfahren zur externen Evaluation zu erarbeiten, um die an der Berufsbildung Beteiligten dabei zu unterstützen, die Praxis der Qualitätssicherung weiterzuentwickeln und ihnen dazu geeignete und praktikable Instrumente an die Hand zu geben (vgl. BT-Drucks. 15/4752, S. 24 f.). Diese Formulierung verdeutlicht, dass der Gesetzgeber auf freiwillige Qualitätssicherung setzt. Die hierzu angemahnten „geeigneten und praktikablen“ Instrumente liegen allerdings bisher nur für Teilbereiche der außerschulischen Berufsbildung vor.

Auch soweit es die Eignung des Berufsbildungspersonals in der außerschulischen, insbesondere in der betrieblichen Berufsbildung betrifft, gibt es solche Instrumente oder Standards bisher nur in Ansätzen – sieht man von der geplanten Wiedereinführung der Nachweisprüfung sowie von förderrechtlichen Bestimmungen einmal ab. Angesichts der Anforderungen der Arbeitswelt an die Qualität der beruflichen Bildung könnte dies zur

Achillesferse der deutschen Berufsbildung werden. Dies gilt auch vor dem Hintergrund einer europäischen Qualitätsdiskussion, in der Kompetenzentwicklung und die Qualifizierung des Berufsbildungspersonals einen hohen Stellenwert einnimmt.

Daher ist es dringend notwendig, einerseits Kompetenzstandards für das Berufsbildungspersonal zu entwickeln und andererseits eine Infrastruktur zur Unterstützung der Qualitätssicherung und -entwicklung – insbesondere der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in kleinen und mittleren Betrieben – durch Bildungsdienstleister zu fördern. Soweit es öffentlich geförderte Bildungsanbieter betrifft, sollten solche Standards durch Förderrecht verbindlich gemacht werden.

Chancen eines gestuften Qualifizierungsmodells

Der vom BIBB verfolgte Ansatz eines gestuften bundeseinheitlichen Weiterbildungssystems für das Berufsbildungspersonal, das von der Ausbildereignungsprüfung über den geprüften Berufsausbildler/die geprüfte Berufsausbildlerin¹ bis zum geprüften Berufspädagogen/zur geprüften Berufspädagogin reicht, ist gut geeignet, solche Standards für das in unterschiedlichen Funktionen und Handlungsfeldern tätige Berufsbildungspersonal zu konstituieren.

Die Arbeiten an den vom BIBB mit den Sozialpartnern entwickelten Regelungen sind weit fortgeschritten und dürften in den nächsten Monaten beendet werden. Das BIBB strebt an, diese Regelungen in einem integrierten Konzept so aufeinander abzustimmen, dass stufenförmige Entwicklungspfade mit Anrechnungsmöglichkeiten entstehen. Dieses Konzept entspricht der Vielfalt der Aufgabenprofile – angefangen von nebenamtlicher bis hin zur Führungs- oder Stabsfunktion – im betrieblichen und außerbetrieblichen Bildungswesen.

Die Stufung ermöglicht die erforderliche aufgabenbezogene Differenzierung. Zugleich schafft sie durch die Integration der Regelungen in ein Gesamtkonzept Entwicklungsmöglichkeiten für das Berufsbildungspersonal. Nicht zuletzt werden damit die Attraktivität und der Stellenwert dieser Aufgabe erhöht. Über die Verknüpfung der dritten Ebene (Berufspädagoge/Berufspädagogin) mit Fachstudiengängen könnten spezifische Kompetenzprofile für hochwertige Leitungsfunktionen im Bereich der betrieblichen und außerschulischen Berufsbildung entwickelt werden. Schließlich ermöglicht ein derartiges Professionalisierungskonzept integrierte Studien- und Weiterbildungsgänge für alle in der beruflichen Aus- und Weiterbildung Tätige. Damit könnten nicht nur deren Entwicklungs- und Einsatzmöglichkeiten verbessert, sondern auch die Kooperation der Lernorte intensiviert werden.

Folgt man der Intention des Deutschen Bundestags, könnten die mit diesen Regelungen gesetzten Standards auch eine Orientierung für eine freiwillige Auditierung von Ausbildungsbetrieben geben und damit zu der geforderten Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung beitragen.

Ein besonderes Augenmerk verdienen die ausbildenden Fachkräfte

In der betrieblichen Berufsausbildung spielen allerdings die damit noch nicht angesprochenen ausbildenden Fachkräfte eine wesentliche Rolle. Nach dem BBiG können sie unter der Verantwortung nebenamtlicher oder hauptamtlicher Ausbilder/-innen an der Berufsausbildung mitwirken. Ohne sie wäre eine betriebliche Berufsausbildung nicht durchführbar. Allerdings verlangt das Gesetz von ihnen nur die persönliche Eignung und die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlichen beruflichen Kompetenzen – im Gegensatz zu den Ausbilderinnen und Ausbildern, die auch über arbeits- und berufspädagogische Kompetenzen verfügen müssen.

*„Lernen im
Ausbildungsprozess“
bedarf der gezielten
Unterstützung*

Die Ausbildung im Arbeitsprozess ist ein konstitutives Merkmal der dualen Berufsausbildung. Die ausbildenden Fachkräfte gewährleisten die erforderliche Praxisorientierung als eine Dimension von Ausbildungsqualität. Darauf immer wieder hinzuweisen, ist gerade mit Blick auf die internationale Diskussion notwendig.

Es könnte die betriebliche Ausbildung erheblich erschweren und möglicherweise gar verhindern, wenn man an ausbildende Fachkräfte weitere formale Anforderungen stellen würde. Berücksichtigt werden sollte, dass erfahrene ausbildende Fachkräfte, wie auch neben- und hauptamtliche Ausbilder, oft über umfassende im Ausbildungsprozess (informell) erworbene pädagogische Kompetenzen verfügen. Bisher fehlen allerdings Kompetenzfeststellungsverfahren, die dies als ein Qualitätsmerkmal betrieblicher Ausbildung sichtbar machen könnten. Es wäre sinnvoll und notwendig, diesen informellen Kompetenzerwerb über bereits vorhandene Maßnahmen und Instrumente hinaus umfassend und systematisch zu unterstützen. In Analogie zum „Lernen im Arbeitsprozess“ könnte dabei an gezielte Hilfen zum „Lernen im Ausbildungsprozess“ durch Medien, Web-Portale, Coaching und anderes mehr gedacht werden. Ansätze und gute Beispiele dafür gibt es.

Folglich kann es nicht allein darum gehen, die Professionalisierung der Berufsausbildung und Berufsausbildenden über das geplante Fortbildungskonzept voranzutreiben. Gleichzeitig ist ein umfassendes, in den Ausbildungsprozess integriertes Angebot zur Unterstützung und zur Kompetenzentwicklung der ausbildenden Fachkräfte zu entwickeln. ■

¹ Diese Abschlussbezeichnung ist ein Arbeitsbegriff im noch laufenden Ordnungsverfahren. Über die endgültige Bezeichnung ist noch nicht entschieden.