



Berufliches Bildungspersonal in Europa: Rückblick – Überblick – Ausblick

► Mit der Initiierung des Kopenhagen-Prozesses und dem bildungspolitischen Programm 2010 (Lissabon Agenda) für die Entwicklung der europäischen Bildungssysteme wird dem Lehrpersonal eine Schlüsselfunktion zugesprochen.

Es stellt sich die Frage, auf welche Art und Weise die wichtige Rolle des beruflichen Bildungspersonals am Besten durch eine europäische Berufsbildungspolitik flankiert werden kann. In diesem Beitrag werden Erfahrungen aus europäischen Projekten, Grundlagen der europäischen Zusammenarbeit bezüglich des beruflichen Bildungspersonals und mögliche Perspektiven aufgezeigt.



ANKE BAHL

M. A., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Kompetenzentwicklung“ im BIBB



PHILIPP GROLLMANN

Dr. phil., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Internationales Benchmarking und Monitoring/Europäische Berufsbildungspolitik“ im BIBB



HEROLD GROSS

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Internationales Benchmarking und Monitoring/Europäische Berufsbildungspolitik“ im BIBB, nationaler Koordinator von TTnetDE

Seit den 1980er Jahren steht das Berufsbildungspersonal auf der Agenda der europäischen Berufsbildungszusammenarbeit. In den 1990er Jahren fand es als Schwerpunkt Eingang in die europäischen Programme PETRA und später LEONARDO DA VINCI (ATTWELL 1997; HANF 1996; LIETARD/BEAUMELOU 1989). Das Cedefop gründete 1998 das Training of Trainers Network (TTnet).

Bei den Bemühungen, die Qualität des Bildungspersonals durch die europäische Berufsbildungspolitik zu verbessern, sind verschiedene Strategien denkbar. Auf den ersten Blick stellen sich drei Varianten dar:

1. Ein Weg läge darin, im Wesentlichen zur *Bewusstseinsbildung beizutragen* und es den Mitgliedsstaaten zu überlassen, nach den jeweils national zu bestimmenden Bedarfen die Qualität des Personals in der beruflichen Bildung maßgeschneidert zu verbessern.
2. Die zweite Variante wäre, angesichts einer großen Heterogenität der Zielgruppe, einen sehr *generellen Rahmen zu entwickeln*, der es ermöglicht, die Verschiedenheit der nationalen und häufig auch noch nach Branchen und Bildungssektoren (z. B. Aus- und Weiterbildung) differenzierten Profile zu erfassen und ihre Qualität zu verbessern.
3. Die dritte Variante läge in der Förderung der *Entwicklung eines Professionalisierungskonzeptes* für das Berufsbildungspersonal, das die Aus- und Fortbildungsbedarfe für verschiedene vorhandene Profile inhaltlich strukturiert und *Standards* festlegt.

Auf welcher Grundlage sich die Vielzahl bisheriger und aktueller Aktivitäten bewegt, und welche Ergebnisse bereits erzielt worden sind, soll hier im Überblick dargestellt werden.

Differenzierungsansätze für eine heterogene Zielgruppe

Grundlage jüngerer Aktivitäten der Europäischen Kommission bildet die Typologie aus der sogenannten „Maastricht-Studie“ aus dem Jahr 2004. Anhand von Länderstu-

dien wurden verschiedene Typen von Berufsbildungspersonal unterschieden (vgl. Kasten).

Typologie des Berufsbildungspersonals in Europa

1. Lehrkräfte, die in formalen Schul- oder Hochschulumgebungen arbeiten und Unterricht in berufsbezogenen Kursen oder Programmen erteilen;
2. Ausbilder/-innen und Laborassistenten/-assistentinnen sowie Lehrkräfte für Fachpraxis, die in Schul- oder Hochschulumgebungen in Laboren oder Werkstätten arbeiten, die
 - a) entweder mit einem hohen Grad an Selbständigkeit unterrichten oder
 - b) als Assistentinnen/Assistenten für andere Lehrkräfte tätig sind;
3. Ausbilder/-innen, Tutorinnen und Tutoren sowie Trainer/-innen in Unternehmen, die Trainings- und Ausbildungsfunktionen in verschiedenen Ausprägungen in ihren Arbeitsalltag integrieren (von beiläufig und selten bis hin zur betrieblichen Vollzeitfunktion). In dualen Systemen ist diese Aufgabe oft von Weiterbildungsfunktionen innerhalb der Unternehmen getrennt, während in anderen Unternehmen diese Unterscheidung nicht so stark vorgenommen wird;
4. Ausbilder/-innen und Trainer/-innen in Weiterbildungseinrichtungen, die häufig unterstützt von öffentlichen Behörden und Trägern, primär mit Fokus auf soziale und Arbeitsmarktintegration und auf die Vermittlung grundlegender berufsbezogener Fähigkeiten tätig sind;
5. Ausbilder/-innen und Trainer/-innen, die in von Arbeitgebern eingerichteten Weiterbildungseinrichtungen arbeiten, wie zum Beispiel Handelskammern, branchenspezifischen Ausbildungsbetrieben oder privaten Ausbildungsunternehmen und Anbietern. Diese legen ihren Schwerpunkt häufig auf die berufliche Anpassungsbildung.

(LENEY u. a. 2004)

Über die Typen 1 und 2 a) und b) als schulische Lehrkräfte liegen relativ viele Informationen vor. Sie lassen sich als vergleichsweise homogene Teilgruppen gut identifizieren und von anderen abgrenzen. Bei den folgenden Gruppen ist dies schwieriger. In Typ 3 wird der Unterschied zwischen ausbildenden Fachkräften und hauptamtlichem Ausbildungspersonal ebenso aufgehoben wie die Differenzierung z. B. zwischen großen und kleinen Betrieben. Auch bei den für die Typen 4 und 5 angesprochenen Arbeitsfeldern gibt es erhebliche Unterschiede, so dass sich die Frage stellt, ob eine Differenzierung über den Träger zweckmäßig ist. Zumindest lassen sich die hier definierten Grundprofile nicht durchgehend, d. h. europaweit, als „Berufsprofile“ identifizieren. Zudem existieren weitere, quer dazu liegende Profile, wie z. B. externe Ausbildungsberater/-innen.

Für alle Profile gilt, dass diese in unterschiedliche nationale Zuständigkeitsbereiche – wie Bildung, Erziehung und Kultur, Wirtschaft oder Arbeit und Soziales – fallen. Das macht die Entwicklung einer gemeinsamen Strategie zusätzlich kompliziert. Die EU-Kommission hat über das Generaldirektorat Bildung und Kultur daher nur begrenzte Einflussmöglichkeiten auf die nationale Politik und auf die Ausgestaltung der Politik innerhalb dieser verschiedenen Ressorts.

Wissenschaftliche Befunde zum beruflichen Bildungspersonal

Erkenntnisse aus der Lehr-Lern-Forschung verweisen auf die Bedeutung der Fachdidaktik: Das Wissen, das vom Bildungspersonal in erfolgreiche Lehrprozesse eingebracht wird, zeichnet sich durch ein hohes Maß an Integration von fachlichem und pädagogischem Wissen aus (BRANSFORD 2004; SHULMAN 1986). Ein Professionalisierungskonzept müsste diese Erkenntnis aufgreifen. In den meisten Ländern wird diesem Befund jedoch weder in der Berufsschullehrerausbildung noch in der Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals Rechnung getragen. Für die Berufsbildung stellt sich die Forderung nach einer Integration von fachlichem und pädagogischem Wissen schon vor dem Hintergrund der zahlreichen existierenden Berufsprofile – die letztlich die Maßgabe für die Lehr-Lern-Inhalte sein müssten – als eine kaum zu bewältigende Herausforderung dar.

In der Maastricht-Studie konnten im Hinblick auf das Berufsbildungspersonal verschiedene Entwicklungen festgestellt werden, die als Professionalisierungs- und Flexibilisierungsstrategien gekennzeichnet werden können. So arbeiten zwar einige Länder an der inhaltlichen Verbesserung der Ausbildung und der Laufbahnen des Personals, diese Bemühungen betreffen aber in erster Linie das schulische Berufsbildungspersonal. Trotzdem stellen sich zwei Probleme auf der Makroebene, die diese Aktivitäten in ihre Grenzen weisen: zum einen die schlechtere Bezahlung im Vergleich zu allgemeinbildenden Lehrkräften und zum anderen demographische Entwicklungen und Personalknappheit. Maßnahmen, die in erster Linie darauf abzielen, den Status und die Qualität der Lehrerausbildung zu erhöhen, werden daher um Initiativen ergänzt, die darauf abzielen, den Zugang zu erleichtern.

In Folge der Maastricht-Studie, die den Stellenwert des Bildungspersonals für die europäische Agenda bekräftigt hat, wurde die Studie EUROTRAINER durchgeführt, die sich dem betrieblichen Ausbildungspersonal (Typ 3) in den 32 europäischen Mitglieds- und Beitrittsstaaten widmet. Demnach geht die Mehrzahl des Personals seiner Tätigkeit nicht als Hauptberuf nach und ist nicht als Statusgruppe ausgewiesen. Die Aufmerksamkeit, die im Betrieb der Aus- und Weiterbildung gewidmet wird, ist vom traditionellen Stellenwert der Ausbildung im Unternehmen und im jeweiligen Berufsbildungssystem, aber auch wesentlich vom Fachkräfteangebot, der Konjunkturlage und vom Kostendruck bestimmt. Letzterer schlägt vorrangig auf den Ausbildungsbereich durch. Umgekehrt führt Fachkräftemangel zu Intensivierung und Innovation bei Ausbildung und Personalentwicklung. Im Zuge der Facharbeit auszubilden, wird nicht als „Beruf“ wahrgenommen. Entsprechend gibt es keine berufspädagogische Identität bei dieser Personen-

gruppe. Qualifizierungsangebote werden von ausbildenden Fachkräften kaum wahrgenommen, und der Bereich ist nur schwach durch Berufsverbände vertreten. Als Voraussetzungen gelten im Wesentlichen Fachkenntnisse und Berufserfahrung; besondere Kompetenzen im methodischen, pädagogischen und Management-Bereich werden von Experten als unterentwickelt eingeschätzt. Für die Zukunft wird ein nötiger Rollenwandel zur „Lernbegleitung“ mit vermehrten Ansprüchen an soziale und kommunikative Kompetenz und an neue Lernformen beschrieben. Zukünftig wird mehr Verantwortung für den Ausbildungsprozess insgesamt mit Kompetenzen im Bereich Qualitätssicherung und Vernetzung verlangt. Es zeigt sich allerdings ein wachsendes Interesse an Basis- und Zusatzqualifizierungen für Bildungspersonal in Unternehmen, bis hin zu akademischen Qualifizierungen. Dabei wird Eigeninitiative und Selbstentwicklung des Bildungspersonals betont. Die Studie empfiehlt, vor allem zur Bewusstseinsbildung für die bedeutende Rolle des Personals beizutragen und möglichst den Weg direkt über die Betriebe und das mittlere Management zu wählen. Um innovative Methoden und Materialien gezielter als bislang zu verbreiten, wären massive Anstrengungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung erforderlich. Gerade das Personal in KMU ist hier auf Unterstützung angewiesen (vgl. Executive Summary auf www.trainersineurope.org).

Europäische Entwicklungsprojekte

Das Netzwerk TTnet ist ein von Cedefop betreutes Gemeinschaftsnetzwerk aus heute 26 nationalen Netzwerken. Es beschäftigt sich mit Fragen der Qualifizierung und beruflichen Entwicklung des Lehr- und Ausbildungspersonals in einem Europäischen Bezugsrahmen und führt zurzeit ein Projekt „Defining VET Professions“ zum Thema durch. Tätigkeitsfelder, Aufgaben und Kompetenzen wurden mit Hilfe des Rasters des Europäischen Qualifikationsrahmens anhand von drei Profilen (schulisches Lehrpersonal, betriebliches Aus- und Weiterbildungspersonal und Leitungspersonal in der beruflichen Bildung) durch Interviews erfasst.

Es zeigt sich, dass die inhaltlichen Herausforderungen, denen sich das Personal in der beruflichen Bildung stellen muss, sich trotz verschiedener Kontexte als sehr ähnlich darstellen. Die Profile lassen sich zwar danach unterscheiden, ob eher sozial- und bildungspolitische Aufgaben oder eher betriebliche Zwecke verfolgt werden. Insgesamt zeigt sich aber ein hohes Maß an Konvergenz, z. B. hinsichtlich der Erfordernisse modern gestalteter Lernprozesse, der Personalführung und -entwicklung, der Organisationsentwicklung, der Qualitätssicherung, der kollegialen Kooperation und des Arbeitens in Netzwerken. Ein Entwurf mit drei resultierenden Profilen soll bis Ende des Jahres 2008

Fachvertreterinnen und -vertretern aus der Praxis, der Sozialpartner, Unternehmens- und Berufsverbände und den Verwaltungen zur Validierung vorgelegt werden. Als vorläufiges Ergebnis leitet die Studie einen Professionalisierungsbedarf und die Forderung nach einer europäischen Unterstützung der Bildung von Standards sowie berufs begleitender Lernprozesse ab.

Ein wichtiges Instrument, um Impulse auch auf der Ebene der Praxis zu setzen, sind Projekte im Rahmen des EU-Förderprogramms LEONARDO DA VINCI.

Bereits in der ersten Runde des Leonardo-Programms in den 1990er Jahren wurde ein Projekt zur Entwicklung eines europäischen Master-Abschlusses für Berufspädagoginnen und -pädagogen gefördert (EUROPAPROF). Allerdings stellten sich zu diesem Zeitpunkt die Unterschiede weder zwischen den vorhandenen universitären Ausbildungsgängen im Bereich Berufsbildung und Personalentwicklung bei Partnerinstituten noch als unüberwindbare Hindernisse für die Entwicklung gemeinsamer Programme und Abschlüsse dar.

Aktuell verfolgt ein durch den deutschen IG-Metall-Vorstand verantwortetes Projekt mit dem Titel „It's time“ das Ziel, Kernelemente des deutschen Qualifizierungsprofils „Berufspädagoge/-pädagogin“ auch europaweit bekanntzumachen, indem sie durch europäische Partnerinstitutionen erprobt und angepasst werden (vgl. www.its-time.org). Gleichzeitig wird der deutsche Professionalisierungsansatz für das betriebliche Bildungspersonal durch diese Maßnahme unterstützt und ein Rahmen geschaffen, der zu mehr Flexibilität und Durchlässigkeit innerhalb der Qualifizierungsansätze der beteiligten Länder beiträgt.

Das Projekt TT-Plus (vgl. www.ttplus.org) widmet sich auf der Basis von Betriebsfallstudien in erster Linie den ausbildenden Fachkräften. Ausgehend von der Feststellung, dass nur unzulängliche Zugangsmöglichkeiten zu Weiterbildung und eine geringe Anerkennung ihrer Funktionen bestehen, werden Ansätze zu einer kontinuierlichen professionellen Weiterbildung entwickelt. Angesichts unterschiedlicher Arbeitsprozesse je nach Berufen, Branchen und Betriebsgrößen wird eine Forderung nach Standards kritisch reflektiert. Daher steht in der Arbeit des Projekts im Gegensatz zu anderen Ansätzen ein Akkreditierungsrahmen im Vordergrund der Entwicklungsarbeiten. Als dessen Elemente werden Prinzipien, Standards, Infrastruktur, Anwendungsregeln und Dokumentation, Instrumente und Medien und Beispiele für praktische Anwendungsfälle bestimmt. Gute Ausbildungspraxis, so ein wichtiges Zwischenergebnis des Projektes, ist nicht nur von der Kompetenz der ausbildenden Fachkräfte abhängig, sondern auch von organisationalen und betrieblichen Voraussetzungen. Die Verankerung der Unterstützung des Lehrens und Lernens am Arbeitsplatz muss daher betrieblich institutiona-

lisiert sein und kann nicht lediglich auf der Verbesserung der Kompetenzen von Ausbildern beruhen. Als Resultat wird damit eher eine Orientierungshilfe zur Verfügung gestellt, die Entwicklung und Verbesserung betrieblicher Ausbildungsfunktionen zu strukturieren. Die Ergebnisse fügen sich eher in die am Anfang mit „Bewusstseinsbildung“ und „europäischer Rahmen“ bezeichneten Strategien ein.

Ausblick: Was bleibt zu tun?

Der Überblick zeigt, dass es eine Vielzahl von Aktivitäten zur Unterstützung des beruflichen Bildungspersonals in Europa gibt, die jedoch bisher nicht systematisch vernetzt sind. Verschiedene Instrumente stehen zur Verfügung, um die Qualität des beruflichen Bildungspersonals in Europa zu verbessern. Diese können Professionalisierungsansätze genauso umfassen wie Instrumente der Qualitätssicherung und -entwicklung sowie Unterstützungsmechanismen z. B. in KMU.

Inhaltlich stellt sich die Frage nach einer wirksamen europäischen Politik damit als ein Problem der Gewichtung von zielgruppenspezifischen Formen der Unterstützung und Förderung auf der einen Seite und der Orientierung an einem einheitlichen Bündel von berufspädagogischen Aufgaben auf der anderen Seite dar. Letztlich müssten alle drei anfangs benannten Strategien in einem kohärenten Konzept weiter verfolgt werden. Für eine solche integrative Politik der Förderung des Ausbildungspersonals ergeben sich u. E. in der europäischen Berufsbildungspolitik zentrale Anknüpfungspunkte, die in der nebenstehenden Tabelle veranschaulicht werden. Sie zeigt überdies, dass es einer Kooperation zwischen drei verschiedenen Politikfeldern bedarf, um die Qualität des Berufsbildungspersonals in Europa zu verbessern. Das bedeutet zwar einen hohen Koordinationsaufwand, erhöht aber gleichzeitig auch die zur Verfügung stehenden Ressourcen. Nur so könnte u. E. eine neue Qualität in der mittlerweile lang bestehenden Zusammenarbeit bezüglich des Bildungspersonals erreicht werden.

Zur Umsetzung des EU-Arbeitsprogramms Bildung 2010 besteht eine Arbeitsgruppe, in der sich die Mitgliedsstaaten über die Politiken ihrer Länder im Bereich Lehrkräfte austauschen und Strategien auf europäischer Ebene entwickeln. Da die Besonderheit des beruflichen Bildungspersonals bislang noch zu wenig Berücksichtigung fand, wurde 2006 eine Untergruppe, die „Focus Group on VET teachers and trainers“, einberufen. Ihr gehören Ministerialvertreter aus zehn Mitgliedsländern sowie beratende Sachverständige des Europäischen Berufsbildungszentrums Cedefop (TTnet) und der European Training Foundation ETF an.

Tabelle **Aktivitäten zur Unterstützung des Berufsbildungspersonals in Europa**

Strategie	Ziel	Zielgruppen	Europäische Anknüpfungspunkte	Politikfelder
Bewusstseinsbildung	Förderung des Bewusstseins für die Bedeutung der Funktion des Ausbildungspersonals	Betriebe, Management und betriebliches Ausbildungspersonal	Zunehmende Bedeutung sektoraler Dialoge im Bereich der Berufs- und Beschäftigungspolitik	Berufsbildungs- und Beschäftigungspolitik
Entwicklung eines gemeinsamen Rahmens	Entwicklung praktischer Instrumente zur Sicherung der Qualität und Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsfunktionen	Betriebe, Management, betriebliches Ausbildungspersonal Berufliche Schulen und Bildungsanbieter	Konvergente Entwicklungen bzgl. der Bedeutung des Betriebs als Lernort; Verbindlichkeit der europäischen Berufsbildungszusammenarbeit (EQF; ECVET etc.)	Berufsbildungspolitik
Professionalisierung	Inhaltliche Strukturierung von Aus- und Fortbildungsbedarfen. Festlegung von Standards für verschiedene Profile	hauptamtliches betriebliches Ausbildungspersonal und Lehrer	Bologna-Prozess; Verbindlichkeit der europäischen Berufsbildungszusammenarbeit (EQF; ECVET etc.)	Berufsbildungs- und Hochschulpolitik

Zur Unterstützung ihrer Arbeit werden im Auftrag der Kommission sechs Expertenworkshops in verschiedenen Teilen der EU durchgeführt, um regionale Besonderheiten aufzugreifen und die Befunde und Empfehlungen bisheriger Arbeiten breit diskutieren zu können. Hiermit will man vor allem der Anforderung gerecht werden, die Bedürfnisse der Berufsbildungspraxis stärker in die Formulierung der europäischen Berufsbildungspolitik einfließen zu lassen. ■

Literatur

- ATTWELL, G.: *Vocational Training and HRD in Europe: Research and Conditions*. Bradford 1997
- BRANSFORD, J. D.: *How people learn: brain, mind, experience, and school*. Washington 2004
- HANF, G.: *Gemeinsame Maßnahmen zur Ausbildung der Ausbilder*. In: *PETRA-Ausbildungspartnerschaften (Bd. 2: Was Ausbilder und Berufsschullehrer in Europa von- und miteinander lernen können)*. Bonn/Berlin 1996, S. 5–8
- LAUTERBACH, U.: *Ausbildung des Personals in der beruflichen Bildung im internationalen Vergleich*. In: Bös, G.; Neß, H. (Hrsg.): *Ausbilder in Europa. Probleme und Perspektiven*. Bielefeld 2000, S. 175–201
- LENEY, T. u. a.: *Achieving the Lisbon goal: The contribution of VET*. London u. a. 2005
- LIETARD, B.; BEAUMELOU, F.: *Vers un formateur européen? In: Education permanente* 99 (1989) 3, S. 55–65
- SHULMAN, L. S.: *Those Who Understand: Knowledge Growth in Teaching*. In: *Educational Researcher* 15 (1986) 2, S. 3–13