

## Die Novellierung der Ausbilder-Eignungsverordnung

Kathrin Hensge

**Mit den Veränderungen in Wirtschaft, Technik und Arbeitsorganisation verändern sich auch die Berufs- und Arbeitsbedingungen von Ausbildern in der beruflichen Bildung. Aufgabe der heutigen Ausbildergeneration ist es, Auszubildende auf die neuen Anforderungen vorzubereiten und sie zu verantwortungsbewußten, selbständig handelnden wie mitdenkenden Mitarbeitern auszubilden. Gefragt sind Ausbilder, die Lernprozesse ganzheitlich gestalten und die Berufsausbildung inhaltlich wie methodisch auf die Förderung beruflicher Handlungskompetenz ausrichten können. Lehrgangsangebot und Lehrgangphilosophie des derzeit gültigen Ausbildereignungskonzepts sind über 25 Jahre alt und erfüllen die neuen Standards nicht mehr. Deshalb hat das BIBB gemeinsam mit den Sozialparteien ein Konzept zur Modernisierung der Ausbilder-Eignungsverordnung gewerbliche Wirtschaft sowie der berufs- und arbeitspädagogischen Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Eignungsprüfung erarbeitet.**

**Dieses Konzept wurde vom Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung am 11. 3. 1998 einstimmig von Sozialparteien, den Vertretern des Bundes und der Länder beschlossen.**

Verabschiedet wurde

• ein neuer Rahmenstoffplan „Ausbilder handlungsorientiert ausbilden“ für die Durchführung der berufs- und arbeitspäd-

agogischen Lehrgänge sowie eine auf den Lehrgang abgestimmte

• neue Ausbilder-Eignungsverordnung gewerbliche Wirtschaft (AEVO-GW) und  
• eine neue Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Prüfungen zum Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen (MPO-GW), die die Bestimmungen der neuen AEVO-GW integriert.

Die Novellierung wird am 1. November 1998 in Kraft treten. Um den Kammern ausreichend Zeit für die Umstellung auf die neuen Lehrgangs- und Prüfungsbedingungen zu geben, ist eine sechsmonatige Übergangsfrist nach der Verkündung der Verordnung vorgesehen. Damit dürfte ausreichend Zeit für die Umstellung zur Verfügung stehen.

In dem neuen Konzept wird die bislang gültige Sachgebietsorientierung von Rahmenstoffplan und Prüfungsverordnung aufgegeben und entlang von typischen Aufgabenstellungen des Ausbilders umstrukturiert. Mit der Novellierung werden Lehrgangskonzept und Prüfungsverordnung zu einem praxistauglichen Instrument der Ausbilderqualifizierung neugeordnet. Das neue Konzept leistet einen Beitrag zur Modernisierung der Ausbilderqualifizierung und bereitet Ausbilder zeitgemäß auf ihre zukünftige Tätigkeit vor. Es unterbreitet ein konsequent anwendungsorientiertes Lehrgangsangebot, indem es

• die Handlungskompetenz von Ausbildern fördert und sie auf die Anleitung von Auszubildenden zu selbständigem Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung vorbereitet  
• die hierfür notwendige Rollenkompetenz aufbaut und Ausbilder befähigt, Lernprozesse zu initiieren, zu begleiten und zu beurteilen  
• ein breit angelegtes Methodenrepertoire vermittelt und zu einem professionellen Einsatz moderner Ausbildungsmethoden in der Berufsausbildung anleitet.<sup>1</sup>

Die Qualität von Vorschlägen zur Innovation von Bildungsangeboten – Anwendungsbezug, Kundenorientierung und bildungspo-

litische Akzeptanz – wird entscheidend geprägt durch die Einbeziehung der Sozialparteien und der Bildungspraxis in die Entwicklung des neuen Bildungsangebots. Deshalb waren von der Formulierung des Bildungsauftrags an, bis zur Vorlage des neuen Bildungsangebots, die Vertreter der Gruppen des Hauptausschusses sowie der Bildungspraxis in die Entwicklungsarbeiten einbezogen. Forum für die Arbeit war der projektbegleitende Fachbeirat „Ausbildung der Ausbilder“ unter Leitung des BIBB.

### Der neue Rahmenstoffplan

Der neue Rahmenstoffplan ist eine Empfehlung zur Durchführung eines handlungsorientierten Lehrgangs für die Ausbildung der Ausbilder, der eine umfassende Vorbereitung auf die Ausbilder-Eignungsprüfung sicherstellt. Durchgängiges Lehr-Lernprinzip des neuen Konzepts ist das Lernen im Handeln. Dabei werden Ausbilder über die Bearbeitung berufstypischer, praxisnaher Aufgabenstellungen auf ihre zukünftige Tätigkeit vorbereitet.

Dies bedeutet,

• die Abkehr von der Stoffvermittlung in schulfächerähnlichen Sachgebieten, bei der Stoff vermittelt wird, wenn der Lehrplan es vorsieht und nicht, wenn dieser für die Bearbeitung einer Aufgabenstellung sinnvoll ist.  
• Die Fachsystematik wird ersetzt durch die Sachlogik, d. h. an die Stelle einer am Fach orientierten Vorgehensweise tritt eine, die der Aufgabenstellung folgt.

Zentrales Anliegen des neuen Lehrgangs ist es, eine praxisnahe Ausbilderqualifizierung anzubieten, die die Ausbildungskräfte auf ihre neue Rolle im Rahmen einer modernen Berufsausbildung vorbereitet.

Der Rahmenstoffplan sieht deshalb einen Lehrgang vor, der sich sowohl in Struktur, Lerninhalt und Lernorganisation an den Aufgabenstellungen der Ausbildungspraxis orientiert. Der Rahmenstoffplan empfiehlt einen

modular aufgebauten Lehrgang, dessen Bausteine typische Handlungsfelder des Ausbilders abbilden.

- Der neue Lehrgang besteht aus sieben Bausteinen.
  - Jeder Baustein repräsentiert einen typischen Aufgabenschwerpunkt im Tätigkeitspektrum der Ausbilderinnen und Ausbilder; alle Aufgabenschwerpunkte zusammen bilden das Tätigkeitspektrum des Ausbildungspersonals ab.
  - Die Lehrgangsstruktur ist chronologisch angeordnet, d. h., die Lehrgangsbau- steine orientieren sich in ihrer Reihenfolge an dem Ausbildungsablauf.
  - Jeder Baustein bildet eine in sich geschlossene Lehrgangseinheit, d. h., jeder Baustein ist für sich vermittelbar und muß nicht im Kontext vor- bzw. nachgelagerter Bausteine erarbeitet werden.
  - Jeder Baustein umfaßt eine unterschiedliche Anzahl von Aufgaben, die den jeweiligen Aufgabenschwerpunkt inhaltlich präzisieren.
  - Jede Aufgabenstellung wird anhand empfohlener Anwendungen und Vermittlungsformen exemplarisch für die Hand der Dozenten und Teilnehmer aufbereitet.
  - Übergreifende Fragestellungen – wie Rechtsgrundlagen, Methodenauswahl und -einsatz – und pädagogische Reflexionen werden aufgabenintegriert vermittelt. Sie werden in jedem Lehrgangsbau- stein behandelt, jedoch nicht als eigenständige Lehrgangseinheiten, sondern stets mit Bezug auf die jeweilige Aufgabenstellung.
  - Die empfohlene Lehrgangsdauer liegt bei 120 Stunden. Dies erleichtert eine zeit- und kostengünstige Umsetzung in den Lehrgangsbetrieb.
  - Im Rahmen dieses 120-Stunden-Solls sind unterschiedliche Zeitrichtwerte für die Behandlung der einzelnen Lehrgangsbau- steine vorgesehen. Über die Verteilung der Stunden auf den Lehrgang werden zugleich auch inhaltliche Schwerpunkte gesetzt.
- Der Rahmenstoffplan informiert ausführlich über das neue Lehrgangskonzept. Er ist so aufgebaut, daß er konkrete Hinweise für die

Planung und Durchführung der Ausbilder- Lehrgänge gibt, die je nach gewünschter In- formationstiefe und -breite unterschiedlich umfangreiche Erläuterungen bereithalten.

Hierzu tragen eine Reihe von Informationen und Erläuterungen bei:

Das **Vorwort** führt in Lehrgangskonzept, Lehrgangsziele und Lehrgangsaufbau ein. Die Übersicht über Inhalte und Aufbau des Lehrgangs sorgt für die notwendige Gesamt- übersicht. Auf einen Blick sind Lehrgangs- aufbau und -konzept handlich zusammenge- stellt.

Die **Verteilung der Stunden** auf den Lehr- gang ist eine Empfehlung für die zeitliche Gliederung des Lehrgangs. Sie enthält Zeitrichtwerte, die Orientierung für die Dau- er der Behandlung der einzelnen Lehrgangs- bausteine vermitteln soll.

In den **Hinweisen für Dozentinnen und Do- zenten** werden einleitend die wichtigsten Anforderungen zur Förderung von Hand- lungsfähigkeit beschrieben, wie sie für die Lehrgangsgestaltung richtungweisend sind.

Für die Arbeit im Detail wird in Erläuterun- gen zu den Handlungsfeldern **jeder** Lehr- gangsbau- stein gesondert erläutert. Hierfür werden die zu behandelnden Aufgaben vor- gestellt, Ziele, notwendige Kenntnisse sowie die zu ihrer Vermittlung empfohlenen An- wendungen und der Methodeneinsatz didak- tisch kommentiert.<sup>2</sup>

### **Die neue Ausbilder-Eignungs- verordnung gewerbliche Wirtschaft**

Nach der neuen Prüfungsverordnung sollen die zukünftigen Ausbilderinnen und Ausbil- der nachweisen, daß sie eine Ausbildung selbständig planen, durchführen und kontrol- lieren können und berufstypische Ausbil- dungssituationen kompetent beherrschen. Hierfür ist eine Prüfung, die überwiegend Wissen abfragt, nicht mehr zeitgemäß. Der derzeit gültige Zweck der Prüfung „Kennt- nismachweis“ greift zu kurz und wird um den

Nachweis der „Befähigung“ erweitert. Hier- für ist eine schriftliche und eine praktische Prüfung abzulegen.

Gegenstand der schriftlichen Prüfung ist die Bearbeitung fallbezogener Aufgabenstellun- gen aus den im Lehrgang vermittelten sieben Handlungsfeldern. Die praktische Prüfung besteht aus der Präsentation oder der prakti- schen Durchführung einer Ausbildungsein- heit, deren Auswahl und Gestaltung vom Prüfungsteilnehmer in einem Prüfungsge- spräch zu begründen sind. Die schriftliche Prüfung soll höchstens drei Stunden und die praktische Prüfung höchstens 30 Minuten dauern.

Der Anwendungsbezug der zu bearbeitenden Aufgabenstellungen soll die Prüfung insge- samt praxisnäher machen und den Transfer des Gelernten auf die Berufsbildungspraxis erleichtern. Damit soll die Prüfungspraxis die Ausbildungspraxis besser abbilden, als dies bislang der Fall war. Darüber hinaus wird die Prüfungsdauer reduziert, indem die schriftliche Prüfung nach der neuen AEVO- GW nur noch drei Stunden und nicht mehr, wie bisher, fünf Stunden betragen soll. Auch wird im praktischen Teil der Prüfung auf die zeitraubende Ergänzungsprüfung verzichtet. Auf diesem Wege trägt die neue AEVO-GW dazu bei, die Prüfungsausschüsse zu entlasten.

### **Fazit**

Mit der Novellierung wird der Weg frei für eine zeitgemäße Ausbilderqualifizierung, die die zukünftigen Ausbilder auf die Planung, Durchführung und Kontrolle einer modernen Berufsausbildung nach aktuellen Standards vorbereitet.

### **Anmerkungen:**

<sup>1</sup> *Modernisierung der Ausbildungslehrgänge in vol- lem Gange. In: BIBB aktuell 3/97 Beilage zur BWP 26 (1997) 3*

<sup>2</sup> *Vgl. Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Aus- bilderinnen und Ausbilder. Stand Okt. 1997, S. 4–5*