

Pädagogische Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals

Impulse aus den bayerischen Modellseminaren der 1970er-Jahre aus heutiger Sicht



ANDREAS DIETRICH
Prof. Dr., Professor
an der Universität Rostock
andreas.diettrich@
uni-rostock.de

Weitgehender Konsens in Berufsbildungspraxis, -politik und -forschung besteht darüber, dass Ausbilder/-innen für ihre komplexen Aufgaben hinreichend pädagogisch qualifiziert sein müssen. Wie diese Qualifizierung gestaltet und organisiert ist und ob und wie sie gesetzlich festgeschrieben oder standardisiert werden soll, ist weniger konsensual. Maßstäbe in dieser Hinsicht haben vor 50 Jahren die bayerischen Modellseminare gesetzt, die im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales entwickelt und durchgeführt wurden. Der Rückblick macht deutlich, dass sie aus heutiger Sicht in didaktischer, konzeptioneller und vor allem systematischer Perspektive auffällig »aktuell« sind.

Gute Ausbildung erfordert qualifiziertes Ausbildungspersonal

Die Bedeutung des betrieblichen Ausbildungspersonals für eine gelungene Berufsausbildung ist unumstritten. Es fördert junge Menschen mit heterogenen Voraussetzungen auf ihrem Weg in die Berufs- und Arbeitswelt und leistet damit eine wichtige Qualifikations- und Sozialisationsaufgabe. Allerdings ist es nicht einfach, die Gruppe des Ausbildungspersonals quantitativ und qualitativ zu bestimmen – lediglich im Geltungsbereich von BBiG und HwO kann man davon ausgehen, dass jeder Ausbildungsbetrieb mindestens über eine Ausbilderin/einen Ausbilder – seit 1972 mit der AEVO als Mindestqualifikation – verfügt. Dieser Mindeststandard gilt aber z. B. nicht für Ausbildungsbetriebe in den Freien Berufen, in weiten Teilen des Gesundheitssektors oder für nebenamtliche Ausbilder/-innen bzw. ausbildende Fachkräfte. Alle sind jedoch am Ausbildungsprozess beteiligt und vermitteln, unterrichten oder unterweisen, unterstützen und beraten, erziehen und prüfen. Hierbei handelt es sich um genuin pädagogische und didaktische Aufgaben, die im konkreten beruflichen Umfeld durchgeführt werden. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, über welche pädagogischen Qualifikationen das Ausbildungspersonal verfügt bzw. verfügen sollte und wie diese erworben werden (können).

Berufs- und arbeitspädagogische Eignung als Leitkategorie

Mit der Einführung des BBiG 1969 wurden zentrale Standards für die Berufsausbildung in Deutschland gesetzt. Vorrangig ging es darum, Transparenz und Ausbildungsqualität zu verbessern, und den Schutz der Auszubildenden – z. B. vor ausbildungsfremden Tätigkeiten – sowie eine Aufwertung beruflicher Bildung sicherzustellen. Eine wesentliche Rolle spielen in dem Zusammenhang auch die gesetzlich festgelegten Anforderungen an die persönliche und fachliche Eignung der Ausbilder/-innen. Die berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation wird in der Regel über die AEVO nachgewiesen und häufig in einem Vorbereitungslehrgang mit unterschiedlichem zeitlichen Umfang (Empfehlung: 115 Stunden) erworben, wobei lediglich Grundlagen vermittelt bzw. die formale Berechtigung zur Ausbildung attestiert wird. Dabei betreffen nur 45 Prozent der Inhalte im engeren Sinne berufs- und arbeitspädagogische Aspekte (vgl. BAHL/BRÜNNER 2013, S. 519 f.). Zudem zeigen die Analysen zur AEVO von BAHL/BRÜNNER, dass standardisierte und curricular aufbereitete Lehrinhalte keineswegs per se als hilfreich für die Bewältigung der individuellen berufspädagogischen Probleme und Herausforderungen des Ausbildungspersonals sind. Für Teilnehmende an AEVO-Kursen besteht ein Dilemma darin, »ihre Ausbildungsaufgaben mit ihrem wirtschaftlichen Arbeitsauftrag in Einklang zu bringen« (ebd., S. 533). Dies führt zu Widersprüchen, divergenten Rollenerwartungen und Kon-

flikten: Das betriebliche Ausbildungspersonal soll in einem Umfeld, das durch betriebswirtschaftliche Logiken determiniert wird, pädagogisch handeln. Dies impliziert hohe Anforderungen an Ambiguitätstoleranz und an den Umgang mit – auch pädagogisch begründeten – Antinomien. Aufgrund dieser Besonderheiten können etablierte pädagogische Konzepte z. B. aus der Berufsschullehrerbildung nicht per se für die Ausbilderqualifizierung übernommen werden: Hier sind seit jeher eigenständige Ansätze für die Gestaltung betrieblichen Lernens notwendig, die – auch neben der AEVO – (betriebs- oder berufs-)pädagogische Qualifikationen und Kompetenzen für unterschiedliche Gruppen des Ausbildungspersonals vermitteln.¹

Modellseminare in Bayern als Start systematischer Qualifizierung

Wie die umfassenden Materialsammlungen von PÄTZOLD (1997) aufzeigen, erfolgten erste Schritte der Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals schon im 18. Jahrhundert. Die Einführung des BBiG implizierte jedoch erstmals eine standardisierte, flächendeckende pädagogische Qualifizierung des Ausbildungspersonals im Geltungsbereich dieses Gesetzes. Sie war somit eine wesentliche Triebfeder für die Konzeption von Vorbereitungslehrgängen sowie darüber hinaus für eine grundsätzliche Befassung mit der pädagogischen Qualifizierung des Ausbildungspersonals. Nachdem vor 50 Jahren, im August 1971, die für das Ausbildungspersonal geforderten berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse im Auftrag des Bundesausschusses für Berufsbildung konkretisiert worden waren,² machte sich eine Forschungsgruppe des Instituts für Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Universität München an die Initiierung einer Modellseminar-Reihe, die schnell als »Bayerische Modellversuche zur pädagogischen Qualifizierung betrieblicher Ausbilder/-innen« bekannt wurde (vgl. Infokasten). Nach PÄTZOLD (1980) bestanden diese aus einem berufsbereichsspezifischen vierwöchigen Vollzeitlehrgang in Internatsform für gewerbliche bzw. kaufmännische Ausbilder, aufgeteilt in zwei Blöcke à 14 Tage mit ca. dreimonatiger Pause. Erweitert wurde das Konzept »durch gezielte, individuell ausgerichtete Arbeitsprojekte für jeden teilnehmenden Ausbilder, die zwischen den Seminarblöcken auszuführen waren. Sie dienten dem Transfer und der Anwendung des Seminarstoffs und sollten die Innovationsfreudigkeit

Bayerische Modellversuche zur pädagogischen Qualifizierung betrieblicher Ausbilder/-innen

Das damalige Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung unter Federführung des Ministerialrats Dr. HANS SEHLING vereinbarte mit Prof. Dr. JOHANNES BAUMGARDT, Dr. REINHARD CZYCHOLL und Dipl.-Hdl. KURT MÜLLER vom Institut für Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Ludwig-Maximilians-Universität München die Initiierung einer Modellseminar-Reihe.

In der Zeit vom 22.11.1971 bis zum 24.03.1972 fand der erste Modell-Lehrgang zur Ausbilderqualifizierung unter der Regie des Bayerischen Staatsministeriums, unterstützt durch das BIBB statt, der deswegen auf ein besonderes Interesse stieß, weil er als erster den Rahmenstoffplan der Rechtsverordnung in die Praxis umsetzte (vgl. CZYCHOLL 2021, S. 1).

und -bereitschaft der Ausbilder fördern« (ebd., S. 841). Die konzeptionelle und inhaltliche Gestaltung erfolgte durch eine hochrangig besetzte Curriculum-Entwicklungsgruppe, deren Mitglieder aus unterschiedlichen Institutionen hochschulischer und beruflicher Bildung stammten.

Didaktische Konzeption der Lehrgänge

Während die ersten der 24 Lehrgänge notwendigerweise stark an die Fachsystematik der Rechtsverordnung angelehnt waren, hatte – so CZYCHOLL (2021, S. 2) – die Curriculumgruppe »aber von Anfang an das Ziel vor Augen, eine fachübergreifende handlungsorientierte Seminardidaktik zu entwickeln.«

Das Lehr-Lern-Konzept späterer Seminare lässt sich als eher situationsorientiert beschreiben und verwendet den Ansatz der Fallstudiendidaktik, indem neun typische Fallsituationen aus der Arbeitssituation von Ausbilderinnen und Ausbildern entwickelt wurden, z. B. mit dem Fokus auf Planung, Unterweisung oder Beratung.

Darüber hinaus wurden Kontakt- und Aufbauseminare entwickelt – zudem entstand mit über 20 Veröffentlichungen die »größte zusammenhängende Publikationsreihe zur pädagogischen Qualifizierung betrieblicher Ausbilder in Deutschland« (ebd.) mit Berichten der wissenschaftlichen Begleitung über methodisch-didaktische Einzelprobleme, Handbüchern und umfassenden empirischen Studien und Transferkonzepten.

Ohne die umfassenden Entwicklungsarbeiten und Publikationen im Einzelnen hier angemessen würdigen zu können, die den Start einer umfassenden pädagogischen Qualifizierung darstellen, sollen aus heutiger Perspektive folgende Aspekte hervorgehoben werden, die auch aktuell noch als innovativ und wegweisend eingeschätzt werden können:

- Systematische Konzeption mit umfassendem Qualifizierungsanspruch und hohem Innovations- und Transferpotenzial

¹ Auf die Problematik der pädagogischen Qualifizierung von auszubildenden Fachkräften wie z. B. den auszubildenden Gesellen im Handwerk wird im Folgenden ebenso nicht explizit eingegangen wie auf die umfassenden Qualifizierungskonzepte für berufspädagogisches Personal in der ehemaligen DDR (z. B. Ingenieurpädagogie).

² Vgl. Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung in der Berufsausbildung (Inkraftsetzung als Rechtsverordnung am 20.04.1972)

- Modellcharakter durch hochrangig besetzte Curriculum-Entwicklungsgruppe mit starkem Hochschul- bzw. Wissenschaftsbezug (vgl. CZYCHOLL 2021, S. 1)
- Berufsbereichsspezifische Differenzierungen für kaufmännisches und technisch-gewerbliches Ausbildungspersonal
- Trotz Fokussierung auf berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse in Sachgebieten bereits in Teilen Handlungs- und Situationsorientierung (Fallstudiendidaktik; s. o.) sowie individuelle Projekte
- Intensive wissenschaftliche Begleitung, Analyse und Reflexion mit umfassenden Veröffentlichungen für unterschiedliche Zielgruppen (vgl. CZYCHOLL 2021, S. 3 ff.)
- Vorbild und Referenz für folgende Modellprojekte der Qualifizierung von Ausbildungspersonal.

Während Innovationskraft und der Erfolg der bayerischen Modellversuche bei der Implementierung eines Qualifizierungskonzepts für den »normalen Ausbilder« in der Industrie unbestritten sind, wird die praktische Relevanz der Ausbilderqualifizierung im Kontext der AEVO für die konkrete Ausbildungstätigkeit des Ausbildungspersonals und der Ausbildungsleitungen durchaus kritisch eingeschätzt – dies gilt aber auch für jüngere Konzepte pädagogischer Qualifizierung (vgl. BAHL/BRÜNNER 2013, S. 532 ff.).

Anschließende Entwicklungslinien pädagogischer Qualifizierung

In der Folge stand das Ausbildungspersonal in den 1970er- und 1980er-Jahren im Zentrum einer Vielzahl von Forschungs- und Entwicklungsarbeiten. Ziel war einerseits die Institutionalisierung und Systematisierung von Ausbildungsstrukturen, andererseits die Qualifizierung des Ausbildungspersonals, häufig unter dem Leitbegriff der »Ausbildung der Ausbilder«.

Hervorzuheben sind diesbezüglich die Forschungsarbeiten von PÄTZOLD (z. B. PÄTZOLD 1977), aber auch die Analysen (vgl. z. B. KUTT 1980) und Modellversuche des BIBB, die gestaltungsorientiert in intensiver Wissenschaft-Praxis-Kommunikation umfassende Innovationen für die Qualifizierung des Ausbildungspersonals hervorgebracht haben, auch vor dem Hintergrund neuer Ausbildungsmethoden (z. B. Leittexte).

In den beiden darauffolgenden Dekaden (1990er- und 2000er-Jahre) sind in der Literatur deutlich weniger systematische Aktivitäten zur pädagogischen Qualifizierung des Ausbildungspersonals zu verzeichnen. Ein Grund mag darin liegen, dass in dieser Phase eher strukturelle Fragen der Berufsausbildung im Mittelpunkt standen, z. B. einheitliche gesamtdeutsche Ausbildungsstrukturen nach der Wiedervereinigung, die Bewältigung des langjährigen Ausbildungsplatzmangels, die Etablierung beruflicher

Weiterbildung oder die Integration von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf. Pointiert verweist WITTWER (1987) auf diese Problematik unter der Fragestellung »Verliert die Ausbildertätigkeit an Bedeutung?«, macht aber deutlich, dass Handlungs- und Kompetenzorientierung in der Berufsausbildung nicht *weniger*, sondern *andere* (pädagogische) Qualifikationen des Ausbildungspersonals implizieren: »Der Ausbilder muß künftig verstärkt Qualifikationen vermitteln, die er sich selbst erst aneignen muß« (ebd., S. 51). Allerdings warnt WITTWER auch vor der Gefahr einer Dequalifizierung des Bildungspersonals.

In den letzten zehn bis 15 Jahren hat der Diskurs um die Qualifizierung des Ausbildungspersonals wieder deutlich an Fahrt aufgenommen. Umfassende Forschungsarbeiten und Dissertationen (vgl. z. B. BAHL 2018; BRÜNNER 2014; BURCHERT 2014) und eine Vielzahl von Fachbeiträgen fokussieren mit unterschiedlichem Blickwinkel die (pädagogische) Qualifizierung des Ausbildungspersonals – diesbezüglich fehlt jedoch leider bislang eine systematische Auswertung dieser Quellen und Befunde.

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit und Gültigkeit für alle Ausbildungsgänge und -betriebe bzw. Personengruppen lassen sich folgende Entwicklungstrends feststellen:

- Vor dem Hintergrund eines konstruktivistischen Lernverständnisses, zunehmend individualisierter Ausbildungsprozesse, heterogener Auszubildender und der Begrenztheit instruktionalen Lernens und Lehrens übernehmen Ausbilder/-innen eher die Rolle von Lernberaterinnen/ Lernberatern oder -begleiterinnen/begleitern.
- Auszubildende werden älter, zudem nähern sich Aus- und Weiterbildungsstrukturen zunehmend an. Erwachsenenpädagogische Konzepte gewinnen an Bedeutung für das Ausbildungspersonal, d. h. Lernen und Lehren findet kollegial auf Augenhöhe statt.
- Die digitale Transformation führt einerseits zu neuen Arbeits- und Kommunikationsformen, andererseits zu neuen Formen beruflichen Lehrens und Lernens, nicht nur während der Pandemiezeit. Es ist auch Aufgabe des Ausbildungspersonals, diese »neue Normalität betrieblichen Lernens« (vgl. KOHL/DIETRICH/FASHAUER 2021) zu gestalten und innovative pädagogisch-didaktische Konzepte zu entwickeln.

Diese Trends haben zu einer Vielzahl unterschiedlicher Qualifizierungsangebote für das Ausbildungspersonal geführt (z. B. von Kammern und Verbänden, von Großbetrieben, in Kooperationsmodellen mit Bildungsdienstleistern etc.). Allerdings fehlt hierbei eine Systematik mit durchlässigen und anrechenbaren Strukturen oder einem »Karrierpfad« für das Bildungspersonal mit unterschiedlichen Stufen und Niveaus pädagogischer Qualifikationen. Somit erweist sich die pädagogische Qualifizierung – jenseits des Mindest-

standards AEVO – derzeit als vielfältig, individualisiert und kleinteilig, gebunden an unterschiedliche Institutionen. Es fehlt an einer einheitlichen systematischen Struktur mit definierten Qualifizierungswegen, zumal die 2009 eingeführten berufspädagogischen Fortbildungsberufe nur eine geringe Resonanz (vgl. SCHLEY u. a. 2020) als »Königsweg« für die Qualifizierung des Ausbildungspersonals aufweisen.

Was bleibt für heute von den Anfängen vor 50 Jahren?

Die vor 50 Jahren gestarteten bayerischen Modellseminare zur pädagogischen Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals haben vielfältige Spuren hinterlassen und wichtige Impulse auch hinsichtlich heutiger Entwicklungstrends gesetzt. So sind die *didaktischen Ansätze* dieser Zeit zur Handlungs-, Situations- und Projektorientierung weiterentwickelt worden, z. T. in Vorbereitungslehrgängen zur AEVO, insbesondere aber in alternativen Angeboten zur pädagogischen Qualifizierung. Die *konzeptionelle Herangehensweise* (konsequenter Modellversuchsansatz), die Kooperation von Wissenschaft und Praxis als konstituierendes Element und die systematische Auswertung und Begleitung wären auch aktuell ausgesprochen wichtig, um Konzepte pädagogischer Qualifizierung für die Ausbildungspraxis z. B. im Kontext der digitalen Transformation zu erproben. Von der *ganzheitlich-systematischen Arbeitsweise* bei der Qualifizierung des Ausbildungspersonals der 1970er-Jahre sind wir heutzutage weit entfernt – einzelne, nicht systematisch verbundene Initiativen dominieren. Auch die Idee der berufsbereichsspezifischen Differenzierungen wird heute

nur gelegentlich verfolgt – trotz weiterer Ausdifferenzierung von Arbeitsprozessen und -situationen.

Allerdings führen in den 1970er-Jahren getroffene Strukturentscheidungen wie die »Kursförmigkeit« pädagogischer Qualifizierungen, fehlende Differenzierungen nach Ausbildertypen oder die nur z. T. weiterentwickelte Orientierung an Sachgebieten und Aufgaben zu den angedeuteten Akzeptanzproblemen. Zudem leisten sie eher einer Aufgaben- statt einer Subjektorientierung im Sinne eines pädagogischen Zugangs zu den Auszubildenden Vorschub. Eine Orientierung der Qualifizierung am »kleinsten gemeinsamen Nenner« erschwert Individualisierung, direkte Anwendung und Problemlösung, sodass zu vermuten ist, dass ein Transfer pädagogischer Qualifikationen in konkretes Ausbilderhandeln weiterhin nicht ausreichend erfolgt.

Aus Forschungssicht weist BRÜNNER (2014, S. 35) darauf hin, »dass ein Anknüpfen an die Forschungsarbeiten der 1980er- und 1990er-Jahre überfällig ist beziehungsweise eine »zeitgemäße« berufswissenschaftliche Fundierung mit empirisch gesicherten Erkenntnissen längst erforderlich ist.« Dies gilt gleichermaßen für die Notwendigkeit einer systematischen Analyse der seit den 1970er-Jahren entwickelten, erprobten, häufig »für gut befundenen«, aber leider nicht strukturell implementierten Konzepte zur pädagogischen Qualifizierung. Auch wenn sich die Rahmenbedingungen ändern, wäre eine Sichtung »alter« Konzepte lohnenswert, zumal sich der eine oder andere aktuelle Trend im Ausbildungsgeschehen – wie die Orientierung am Arbeitsprozess – bereits im historischen Kontext zeigt. Anfangen bei diesen Analysen könnte und sollte man bei den bayerischen Modellseminaren zur pädagogischen Qualifizierung und ihren Wirkungen. ◀

LITERATUR

BAHL, A.: Die professionelle Praxis der Ausbilder. Eine kulturanthropologische Analyse. Frankfurt, New York 2018

BAHL, A.; BRÜNNER, K.: 40 Jahre Ausbilder-Eignungsverordnung – Eine Bestandsaufnahme zu ihrer pädagogischen Relevanz für betriebliches Ausbilderhandeln. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 109 (2013) 4, S. 513–537

BRÜNNER, K.: Aufgabenspektrum und Handlungsstrukturen des betrieblichen Ausbildungspersonals: Selbstwahrnehmung und Fremdattribuierung im Kontext von Berufskonzept und Professionalisierung. Detmold 2014

BURCHERT, J.: Von der Facharbeit in die Ausbildung: Empirische Studie und theoretischer Rahmen zur Erforschung des pädagogischen Selbstverständnisses hauptamtlicher Ausbilder und Ausbilderinnen. Dissertationsschrift Universität Bremen 2014 – URL: <https://media.suub.uni-bremen.de/handle/elib/768>

CZYCHOLL, R.: Vor 50 Jahren: Beginn der bayerischen Modellversuche zur pädagogischen Qualifizierung betrieblicher Ausbilder. 2021 – URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-779389>

KOHL, M.; DIETRICH, A.; FABHAUER, U. (Hrsg.): »Neue Normalität« betrieblichen Lernens gestalten. Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal. Bonn 2021

KUTT, K.: Aus- und Weiterbildung der Ausbilder: Bilanz und Perspektiven. In: Zeitschrift für Pädagogik 26 (1980) 6, S. 825–838

PÄTZOLD, G.: Auslese und Qualifikation. Institutionalisierte Berufsbildung in westdeutschen Großbetrieben. Hannover 1977

PÄTZOLD, G.: Modellversuche zur Ausbildung der Ausbilder – Ein Instrument zur Weiterbildung beruflicher Ausbildungspraxis. In: Zeitschrift für Pädagogik 26 (1980) 6, S. 839–862

PÄTZOLD, G.: Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals 1752–1996. Köln 1997

SCHLEY, T. u. a.: Die Akzeptanz des Fortbildungsabschlusses »Geprüfte Berufspädagogin/Geprüfter Berufspädagoge« (f-bb-Bericht 3/2020). Nürnberg 2020 – URL: www.f-bb.de/fileadmin/Projekte/EVB/201220_Studie_Berufspaedagoge_final_Publikationsversion.pdf

WITTMER, W.: Verliert die Ausbildertätigkeit an Bedeutung? Fünf Thesen zur Stellung und Qualifikation des hauptamtlichen Ausbilders. In: Lernfeld Betrieb 2 (1987) 5, S. 51–52

(Alle Links: Stand 10.09.2021)