

Kompetenzen des betrieblichen Ausbildungspersonals

Eine literaturbasierte Systematisierung



CAROLINE BONNES
Dr., wiss. Mitarbeiterin an
der Universität Konstanz
caroline.bonnes@uni-
konstanz.de



JULIA BINKERT
Masterstudentin Wirt-
schaftspädagogik an der
Universität Konstanz
julia.binkert@uni-konstanz.de



MICHAEL GOLLER
Dr., PD und Akademischer Rat
an der Universität Paderborn
michael.goller@upb.de

Startpunkt jeglicher Professionalisierungsbemühungen ist ein Verständnis der für das professionelle Handeln notwendigen Kompetenzen. Dieser Beitrag widmet sich der literaturbasierten Identifikation von Kompetenzen des betrieblichen Ausbildungspersonals und ordnet diese den vier Kompetenzbereichen Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz zu. Die Ergebnisse können sowohl als Grundlage für weitere Forschung dienen als auch in der Praxis als Orientierung für die Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen verwendet werden.

Ausgangslage und Zielsetzung des Beitrags

Das betriebliche Ausbildungspersonal nimmt eine zentrale Rolle für die Gestaltung und die Qualität der Ausbildung im Betrieb ein (vgl. BAHL u. a. 2012). Voraussetzung ist dafür die professionelle Handlungskompetenz des betrieblichen Ausbildungspersonals. Um diese zu fördern und damit langfristig auch die Qualität der betrieblichen Ausbildung zu sichern, ist es zunächst notwendig, einzelne Kompetenzbereiche zu identifizieren und näher zu beschreiben. Bisher gibt es jedoch keine umfassende, empirisch geprüfte Konzeptualisierung der professionellen Handlungskompetenz des Ausbildungspersonals. Zur Schließung dieser Forschungslücke soll im Folgenden ein Beitrag geleistet werden.

Ziel ist es, die bisherigen Arbeiten zu Kompetenzen des Ausbildungspersonals zu bündeln und eine literaturbasierte Identifikation und Systematisierung der dort genannten Kompetenzen vorzunehmen. Dabei werden sowohl theoretisch-konzeptionelle Beiträge als auch empirische Studien mit einbezogen. Die Ergebnisse der Analyse sind nicht als umfassendes Kompetenzmodell zu verstehen. Die systematische Zuordnung zu den vier Kompetenzbereichen soll vielmehr eine Übersicht über den aktuellen theoretischen und empirischen Diskurs ermöglichen. Hierdurch entsteht eine erste Systematik, die sowohl in der Forschung als auch in der Praxis Verwendung finden kann.

Dieser Beitrag bezieht sich auf das Ausbildungspersonal im weiteren Sinne (vgl. GUTSCHOW/ULMER 2009) und

umfasst damit hauptamtliche und nebenamtliche Ausbilder/-innen sowie ausbildende Fachkräfte, wobei in der verwendeten Literatur nicht immer zwischen den einzelnen Teilgruppen differenziert wird (vgl. BRÜNNER 2014). Somit ist eine trennscharfe Zuordnung bzw. Gewichtung der Kompetenzbereiche für die einzelnen Gruppen nicht möglich, auch wenn davon auszugehen ist, dass die Bedeutsamkeit der einzelnen Kompetenzen für verschiedene Teilgruppen unterschiedlich einzuschätzen ist.

Im Folgenden wird zunächst das methodische Vorgehen der literaturbasierten Analyse dargestellt, um anschließend die identifizierten Kompetenzen und ihre Systematisierung vorzustellen. Abschließend werden die Relevanz der Ergebnisse und ihre Implikationen für Praxis und Forschung diskutiert.

Methodisches Vorgehen

Basis für die Identifikation der Kompetenzen ist eine systematische Literaturrecherche in Fachdatenbanken und Suchmaschinen (u. a. ERIC, Fachportal Pädagogik, Google Scholar, VET Repository). Als Schlagworte werden u. a. verschiedene Kombinationen und Varianten der Begriffe Ausbilder/-innen, Berufsausbildung, Kompetenz und Professionalisierung auf Deutsch und Englisch verwendet. Zusätzlich werden zwei umfangreiche Literaturübersichten hinzugezogen, die zum einen den empirischen Forschungsstand

zum Ausbildungspersonal von 1974 bis 2012 behandeln (vgl. BRÜNNER 2014) und zum anderen eine bibliografische Übersicht zu Ansätzen und Konzepten der Professionalisierung des Bildungspersonals in Studien und Beiträgen ab 1990 geben (vgl. SCHEMME/ZIMMERMANN 2018). Bei der systematischen Literaturrecherche werden Titel, Abstracts und Volltexte gesichtet und mithilfe von verschiedenen Auswahlkriterien selektiert. Unter anderem beschränkt sich die Literaturlauswahl auf Veröffentlichungen ab dem Jahr 2000, die sich auf das betriebliche Ausbildungspersonal in der dualen Ausbildung nach BBiG/HwO in Deutschland beziehen. Literaturbeiträge, die sich mit Kompetenzen von Lehrkräften oder dem Weiterbildungspersonal beschäftigen oder sich auf Kompetenzen für spezifische Ausbildungssituationen – wie z. B. Rehabilitation – beziehen, werden ausgeschlossen. Ebenfalls werden Artikel ausgeschlossen, deren Ergebnisse bereits in anderen Veröffentlichungen enthalten sind. Somit gehen letztlich 25 Quellen in die Analyse ein (vgl. vollständige Auflistung im electronic supplement).

Der Großteil der verwendeten 25 Quellen basiert auf qualitativen Befunden ($n = 15$) und nur ein kleiner Anteil stellt quantitative Forschungsergebnisse vor ($n = 6$). Vier Beiträge sind theoretisch-konzeptioneller Natur (vgl. electronic supplement, Tab. 3). Die qualitativen Studien beziehen ihre Daten bspw. aus Gruppendiskussionen, Einzel- und Gruppeninterviews oder Workshops mit Sachverständigen. Von den quantitativen Studien befragen drei das Ausbildungspersonal direkt, die anderen befragen Betriebe oder Auszubildende. Die Datenauswertung erfolgt in allen Studien ausschließlich deskriptiv.

Anhand der Analyse der Literatur werden die identifizierten Kompetenzen den vier Kompetenzbereichen Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz zugeordnet. In der verwendeten Literatur finden sich unterschiedliche Begrifflichkeiten und Systematisierungen dieser vier Bereiche. Die hier gewählte Darstellung führt die am häufigsten verwendeten zusammen.

Die Systematisierung und Zuordnung der einzelnen Kompetenzen zu den Kompetenzbereichen wird entweder auf Basis der verwendeten Literatur übernommen oder durch das Forschungsteam ausgehend von Bereichsdefinitionen und theoretischen Grundlagen zugeordnet. Dabei werden einige (Teil-)Kompetenzen nochmals unter einer übergeordneten Kompetenz zusammengefasst, wenn anhand der Ergebnisse eine solche Bündelung möglich ist. Dies ist vor allem bei Kompetenzen der Fall, die in besonders vielen Quellen genannt wurden, bspw. bei der methodisch-didaktischen Kompetenz, der acht weitere Teilkompetenzen zugeordnet werden konnten.

Vorstellung Kompetenzbereiche

Die vier Kompetenzbereiche werden im Folgenden definiert und mit ihren induktiv aus der Literatur heraus ermittelten Kompetenzen vorgestellt (vgl. auch Abb., S. 28). Die detaillierte Auflistung und nähere Beschreibung der Kompetenzen sowie alle verwendeten Quellen und deren Zuordnung zu den Kompetenzen sind im electronic supplement dargestellt.

Fachkompetenz: Sie ermöglicht dem Ausbildungspersonal mithilfe von fachlichem Wissen und Können, komplexe Handlungssituationen zu bewältigen (vgl. BMBF 2013). In Anlehnung an § 30 BBiG wird die »fachliche Eignung« in zwei weitere Bereiche aufgeteilt: die berufliche Fachkompetenz und die berufs- und arbeitspädagogische Fachkompetenz (vgl. electronic supplement, Tab. 1a).

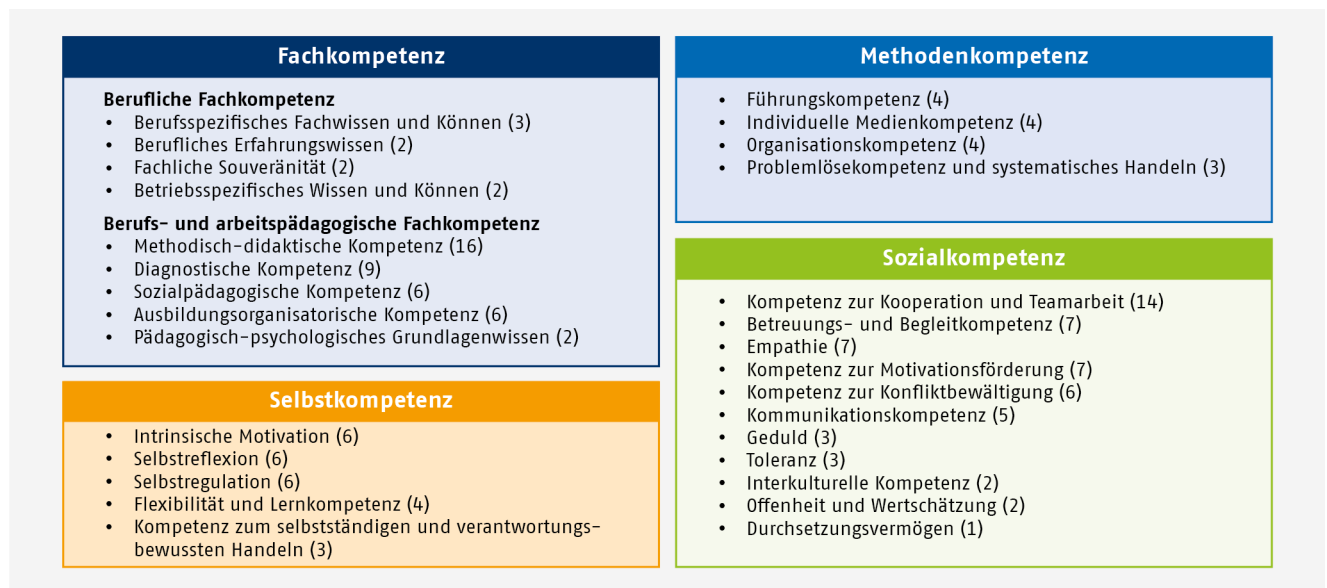
Die berufliche Fachkompetenz bezieht sich auf die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Ausführung der beruflichen Tätigkeit notwendig sind und im Rahmen der Ausbildungstätigkeit vermittelt werden. Als Ergebnisse der Literaturanalyse werden vier Kompetenzen zugeordnet: berufsspezifisches Fachwissen und Können, berufliches Erfahrungswissen, fachliche Souveränität sowie betriebspezifisches Wissen und Können.

Die berufs- und arbeitspädagogische Kompetenz beinhaltet fachspezifische und fachübergreifende ausbildungsbezogene Kompetenzen, die gem. AEVO für die Aufgabenbewältigung im Rahmen der Planung, Organisation und Kontrolle der Ausbildung erforderlich sind. Im Ergebnis können fünf Kompetenzen identifiziert werden: methodisch-didaktische Kompetenz, diagnostische Kompetenz, sozialpädagogische Kompetenz, ausbildungsorganisatorische Kompetenz sowie pädagogisch-psychologisches Grundlagenwissen. Die Kompetenzen enthalten weitere Teilkompetenzen, die im electronic supplement aufgeführt werden.

Methodenkompetenz: Sie beschreibt fachunabhängig einsetzbare Kompetenzen zur Bewältigung von Aufgaben und Problemen sowie zur Aneignung neuer Kenntnisse und Fähigkeiten (vgl. BECKER/EBERT/PASTOORS 2018; PÄTZOLD 2012). Hierzu gehören für das Ausbildungspersonal Führungskompetenz, individuelle Medienkompetenz, Organisationskompetenz sowie Problemlösekompetenz und die Kompetenz zum systematischen Handeln (vgl. electronic supplement, Tab. 1b).

Sozialkompetenz: Sie erfasst die Bereitschaft, Fähigkeit und Fertigkeit, soziale Beziehungen zu erleben und zu gestalten (vgl. KMK 2007), und beschreibt die Kompetenz, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten. Dabei ermöglicht sie, die Interessen und sozialen Situationen der Mitmenschen zu erfassen sowie sich rational und verantwortungsbewusst mit diesen auseinanderzusetzen (vgl. BMBF 2013). Insgesamt werden elf Kompetenzen und weitere Teilkompetenzen identifiziert (vgl. electronic supplement).

Abbildung

Kompetenzen des Ausbildungspersonals nach Kompetenzbereichen und Anzahl der Literaturquellen

ment, Tab. 1c). Die am häufigsten identifizierten Kompetenzen sind: Kompetenz zur Kooperation und Teamarbeit, Betreuungs- und Begleitkompetenz, Empathie sowie Kompetenz zur Motivationsförderung.

Selbstkompetenz: Sie bezieht sich auf die Bereitschaft und Befähigung, die eigene individuelle Persönlichkeit sowie Wissen, Können und Fähigkeiten kontinuierlich durch Reflexion weiterzuentwickeln (vgl. KMK 2007; PÄTZOLD 2012). Selbstkompetenz umfasst im Sinne der Selbstständigkeit das eigenständige, verantwortungsvolle Handeln, die Reflexion des eigenen Handelns und des Handelns anderer sowie die Weiterentwicklung der Handlungsfähigkeit (vgl. BMBF 2013). Insgesamt lassen sich diesem Kompetenzbereich fünf Kompetenzen zuordnen: intrinsische Motivation, Selbstreflexion, Selbstregulation, Flexibilität und Lernkompetenz sowie Kompetenz zum selbstständigen und verantwortungsbewussten Handeln (vgl. electronic supplement, Tab. 1d).

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis

Die Analyse gibt einen Überblick über die in der Literatur genannten relevanten Kompetenzen für das betriebliche Ausbildungspersonal und strukturiert diese anhand von vier Bereichen professioneller Handlungskompetenz. Besonders oft werden in den Quellen die beiden Kompetenzbereiche der (berufs- und arbeitspädagogischen) Fachkompetenz und der Sozialkompetenz genannt (vgl. Abb.). Die Anzahl der Quellen zu den jeweiligen Kompetenzen kann erste Hinweise auf die Relevanz der einzelnen Komponenten im empirischen und theoretischen Diskurs geben. Für

die Einschätzung der Relevanz einzelner Kompetenzen für die Ausbildungspraxis bedarf es jedoch weiterer Untersuchungen.

Die Ergebnisse unterliegen verschiedenen Limitationen. Es handelt sich nicht um ein empirisch geprüftes Kompetenzmodell, sondern die Ergebnisse bilden den aktuellen Stand der Literatur ab. Die Darstellung der Kompetenzen hat darüber hinaus keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Ebenso erfolgte die Zuordnung und Beschreibung der Kompetenzen zu den Kompetenzbereichen induktiv aus dem Material heraus. Je nach Definition und Kontext sind daher auch alternative Systematisierungen denkbar. Weiterhin kann es inhaltliche Überschneidungen zwischen Kompetenzen geben, sodass sie in der Praxis nicht als trennscharfe Kategorien zu verstehen sind. Dennoch bieten die Ergebnisse der Literaturanalyse einen ersten umfassenden und systematischen Überblick über die in den theoretisch-konzeptionellen und empirischen Beiträgen genannten Kompetenzen und generieren damit eine Grundlage für die weitere Verwendung in Wissenschaft und Praxis.

Relevanz für die Forschung

Bei Betrachtung der Literaturquellen fällt auf, dass der Großteil der Arbeiten ein qualitatives Vorgehen verwendet. Dieser Ansatz ermöglicht wichtige Erkenntnisse für die grundlegende Identifikation von Kompetenzen. Zukünftig wären aber auch mehr quantitative Studien mit einem hypothesenprüfenden Ansatz wünschenswert, die auf Basis der bisherigen Ergebnisse die Relevanz der einzelnen Kompetenzen untersuchen, z. B. durch ein Expertenrating. Insbesondere die Generierung von Erkenntnissen zum Zu-

sammenhang der Kompetenzausprägung mit der Ausbildungsqualität sollte mit diesen Methoden in den Blick genommen werden (vgl. KRÖTZ/DEUTSCHER 2021). Hierfür wäre zunächst eine Operationalisierung der Kompetenzbereiche und ihrer einzelnen Kompetenzen notwendig, um diese in Studien erfassen zu können.

Auf Basis der oben genannten Untersuchungen könnte des Weiteren ein theoretisch und empirisch fundiertes Kompetenzmodell entwickelt werden. Darüber hinaus könnten in repräsentativen Befragungen die Kompetenzen des Ausbildungspersonals erfasst und im Sinne eines evidenzbasierten Monitorings der entsprechende Qualifizierungsbedarf abgeleitet werden, um die Professionalisierung des betrieblichen Ausbildungspersonals zukünftig weiter zu fördern.

Relevanz für die Praxis

Für Betriebe und Kammern ist es wichtig zu wissen, welche Kompetenzen z. B. im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen, bspw. nach AEVO oder in der innerbetrieblichen Weiterbildung, gefördert werden sollten. Bisherige Qualifizierungsmaßnahmen könnten daraufhin überprüft bzw. zukünftige Maßnahmen entsprechend geplant werden. In den Betrieben kann der Kompetenzüberblick als Grundlage für Anforderungsprofile für die Personalauswahl von Ausbilderinnen und Ausbildern genutzt werden. Darüber hinaus kann die Übersicht auch im Rahmen der innerbetrieblichen Qualifizierung genutzt werden, bspw. als Instrument zur Kompetenzreflexion durch den Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzungen (z. B. durch Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen oder Auszubildende im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen). Aufbauend auf den Ergebnissen eines Ist-Soll-Abgleichs könnte die individuelle Professionalisierung durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden.

Diese Implikationen müssen vor dem Hintergrund reflektiert werden, dass auf Basis der verwendeten Literatur keine spezifischen Aussagen für einzelne Branchen, Betriebsgrößen, Berufsfelder und Teilgruppen des Ausbildungspersonals vorgenommen werden konnten. So wird in der Literatur häufig nicht zwischen hauptamtlich und nebenamtlich tätigem Ausbildungspersonal und ausbildenden Fachkräften unterschieden. Es gibt jedoch relevante Unterschiede in den Aufgaben des Ausbildungspersonals, z. B. zwischen Ausbildungsleitung und ausbildender Fachkraft (vgl. BRÜNNER 2014). So ist davon auszugehen, dass bspw. die ausbildungsorganisatorische Kompetenz als makrodidaktische Aufgabe für eine ausbildende Fachkraft von geringerer Relevanz ist. Weiterhin steht die Betriebsgröße im Zusammenhang mit dem Aufgabenumfang des Ausbildungspersonals (vgl. VGAB 2008), sodass auch hier davon auszugehen ist, dass die Anzahl von Beschäftigten in einer Organisation die Relevanz der Kompetenzen für das jeweilige Ausbildungs-

personal beeinflusst. Ebenso ist zu erwarten, dass je nach Branche und Berufsfeld einzelne Kompetenzen angepasst, ergänzt oder anders gewichtet werden müssten. Alle oben genannten Ebenen wären wichtig, um entsprechend differenzierte Implikationen für die Praxis ableiten zu können. Zukünftige Forschungsprojekte sollten daher die Heterogenität des Ausbildungspersonals in der Ergebnisdarstellung berücksichtigen. ◀



Eine detaillierte Übersicht über alle identifizierten Kompetenzen finden Sie als electronic supplement unter www.bwp-zeitschrift.de/e639

LITERATUR

- BAHL, A.; BLÖTZ, U.; BRANDES, D.; LACHMANN, B.; SCHWERIN, C.; WITZ, E.-M.: Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung (SIAP). Abschlussbericht. Bonn 2012 – URL: www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_22301.pdf
- BECKER, J. H.; EBERT, H.; PASTOORS, S.: Praxishandbuch berufliche Schlüsselkompetenzen. Berlin, Heidelberg 2018
- BMF: Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Deutscher EQR-Referenzbericht. Berlin 2013 – URL: www.dqr.de/dqr/shareddocs/downloads/media/content/deutscher_eqr_referenzierungsbericht.pdf
- BRÜNNER, K.: Aufgabenspektrum und Handlungsstrukturen des betrieblichen Ausbildungspersonals. Selbstwahrnehmung und Fremdattribution im Kontext von Berufskonzept und Professionalisierung. Paderborn 2014
- GUTSCHOW, K.; ULMER, P.: Die Ausbilder-Eignungsverordnung 2009: Was ist neu? In: BWP 38 (2009) 3, S. 48–51 – URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/veroeffentlichungen/de/bwp.php/de/bwp/show/1593
- KIEPE, K.: Stellen und Ausbildung der betrieblichen Ausbilder:innen. Berlin 2021
- KMK: Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. Bonn 2007 – URL: www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2007/2007_09_01-Handreich-RIpl-Berufsschule.pdf
- KRÖTZ, M.; DEUTSCHER, V.: Betriebliche Ausbildungsqualität – Eine Frage der Perspektive? In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 24 (2021) 6, S. 1453–1475 – URL: <https://doi.org/10.1007/s11618-021-01041-4>
- PÄTZOLD, G.: Vermittlung von Fachkompetenz in der Berufsbildung. In: ARNOLD, R.; LIPSMEIER, A.; ROHS, M. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. Wiesbaden 2012, S. 174–190
- SCHEMME, D.; ZIMMERMANN, D. A.: Auswahlbibliografie–Qualität in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Bonn 2018
- VEREIN DER GESELLSCHAFT FÜR AUSBILDUNGSFORSCHUNG UND BERUFSENTWICKLUNG – VGAB: Qualifikationsbedarf des Bildungspersonals. Endbericht. Teil 2: Ergebnisse der Betriebsbefragung. München 2008 – URL: www.gab-muenchen.de/de/detail-7_13_171-graswurzel-qes.htmhttp://gab.test.vab-ev.de/de/downloads/tei2_endbericht_qualifizierung_des_bildungspersonals.pdf

(Alle Links: Stand 12.10.2022)