

## »Wir wollen dem Ausbildungspersonal zu mehr Sichtbarkeit und Anerkennung verhelfen«

Interview mit MICHAEL HÄRTEL zur Ausbilderförderung und -qualifizierung

**Viel ist in den Medien von Nachwuchskräften zu lesen, die in nahezu allen Wirtschaftsbranchen dringend gesucht werden. Wenig hört und liest man indes von jenen Fachkräften in Betrieben, die diesen Fachkräftenachwuchs ausbilden. Wen wundert es da, dass sich das betriebliche Ausbildungspersonal häufig über mangelnde Anerkennung und Wertschätzung beklagt? Um aktuelle Herausforderungen, Angebote zur Unterstützung des Ausbildungspersonals und die Frage, wie sich der Ausbildungsauftrag im Lauf der Zeit verändert hat, geht es in diesem Interview.**

**BWP** Das betriebliche Ausbildungspersonal – so zumindest ist es in einschlägigen Veröffentlichungen zu lesen – ist stets mit neuen Anforderungen konfrontiert. Welche sind deiner Meinung nach aktuell die größten?

**HÄRTEL** Zentrale Herausforderungen lassen sich aus der Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt und der umfassenden Mediatisierung aller Gesellschaftsbereiche ableiten. Lehren und Lernen, Kommunikation und der Zugang zu Informationen haben sich auf bisher nicht gekannte Weise verändert und werden sich auch weiter verändern. Das Ausbildungspersonal muss sich folglich kontinuierlich orientieren, welche neuen Lernprogramme und -plattformen, Social-Media-Anwendungen und digitalen Tools vorhanden sind und wie diese in betriebliche Abläufe – vor allem in die Ausbildungspraxis – eingebunden werden können. Kürzere Halbwertszeiten einmal erworbenen Wissens und durchaus anspruchsvollere Ausbildungsinhalte gehen mit dem digitalen Wandel einher. Gleichzeitig sieht sich das Ausbildungspersonal einer zunehmend heterogenen Gruppe an Auszubildenden gegenüber, die individuell unterschiedliche Begleitung erfordert. Auch Themen rund um den Klimawandel müssen im betrieblichen Ausbildungsalltag reflektiert werden.

**BWP** In einem deiner ersten Projekte im BIBB ging es bereits um die Entwicklung von Weiterbildungsmaterial für die Ausbildungsförderung. Themen waren u. a. Selbstlern-



**MICHAEL HÄRTEL**

ist Leiter des Arbeitsbereichs »Lehren und Lernen, Bildungspersonal« im BIBB. Nach einem Studium der Soziologie und Geschichte mit Abschluss Diplom und Berufstätigkeit in der Arbeits- und Berufsförderung ist er seit 1992 im BIBB tätig. Zu seinen Arbeitsschwerpunkten zählen die Digitalisierung der Arbeitswelt und der Berufsbildung, die Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals, die Medienkompetenz von Auszubildenden und Ausbildungspersonal sowie berufliche Weiterbildung.

materialien und Handreichungen zum E-Learning. Wenn du heute zurückschaust: Wie haben sich in den letzten 30 Jahren die Anforderungen an das Ausbildungspersonal verändert?

**HÄRTEL** High End-Anwendungen wie z. B. AR/VR-Technologien, Serious Games bis hin zu adaptiv gestalteten Szenarien, die auf unterschiedliche Wissensniveaus eingehen, gab es damals noch nicht und sind in der Summe eine völlig neue Art und Weise, betriebliche Ausbildung zu gestalten. Sie ersetzen dabei keinesfalls die Ausbildung »vor Ort«. Sie können sie aber bereichern, beispielsweise indem sie individuelle Lernwege eröffnen oder Einblicke in komplexe Anlagen und Prozesse bieten.

**BWP** Ihr habt im Lauf der Zeit viel über Modellprojekte und weitere BMBF-finanzierte Projekte angeschoben. Worauf kommt es deines Erachtens an, um die dort entwickelten Konzepte nachhaltig zu verankern?

**HÄRTEL** Transfer und Breitenwirksamkeit erfordern kontinuierliches Engagement über die Förderphase hinaus.

Erfolgreiche Beispiele dokumentieren dies sehr schön. Im BMBF-Förderprogramm »Digitale Medien in der beruflichen Bildung« wurde das Konzept eines Online-Berichtshefts BLoK entwickelt und ist seit Ende der Förderung im Jahr 2012 »am Markt«. Verfolgt man die Geschichte des BLoK nach Beendigung der Förderung, lässt sich Folgendes feststellen: 1. Das Konzept bediente einen konkreten Bedarf der Ausbildungspraxis. 2. Es wurde anwendungsnah und zielgruppen-

*»Mit der Roadshow haben wir einen wirklich neuen und hochwirksamen Transferkanal etabliert.«*

gerecht, also nachfrageorientiert, entwickelt und erprobt. 3. Die Projektverantwortlichen haben sich kontinuierlich im Rahmen von Veranstaltungen ihrer Zielgruppe präsentiert und sich somit gezielt Partnerschaften und einen Markt für die mit dem Online-Berichtsheft verbundene Dienstleistung erarbeitet. Gleiches gilt für das Projekt »Social Virtual Learning«. Hier wurde das Potenzial der »Brillentechnologie«, also VR/AR-Anwendungen, für die betriebliche Ausbildung erprobt und nutzbar gemacht. Entwickelt wurde das Konzept am Beispiel einer Druckmaschine in der Druckindustrie. VR-Brillen bieten Auszubildenden Einblicke in eine Druckmaschine, wodurch didaktische Komplexität reduziert wird. Inzwischen wird diese Technologie z. B. auch in der inklusiven Berufsbildung eingesetzt. Diese Erfolgsstory ist ebenfalls auf kontinuierliche Transferaktivitäten und Präsenz auf einschlägigen Veranstaltungen nach Ende der Projektförderung zurückzuführen.

**BWP** Das lässt mich nahtlos zu eurer Roadshow überleiten, mit der ihr seit 2016 durch Deutschland tourt.

**HÄRTEL** Die Roadshow »Anwenderworkshops digitale Medien« bedient ein Transferfenster, das wir zusammen mit dem BMBF seinerzeit geöffnet haben. Ausgewählte Konzepte aus dem Förderprogramm »Digitale Medien in der beruflichen Bildung« präsentieren wir im Rahmen von halbtägigen Workshops. Die Roadshow findet bundesweit bei Kammern, Betrieben, Bildungsträgern, Kompetenzzentren oder Berufsschulen statt. An den einzelnen Veranstaltungen nehmen in der Regel zwischen 60 und 80 Personen teil. Mit der Roadshow haben wir einen wirklich neuen und hochwirksamen Transferkanal etabliert, durch den es gelingt, Innovationen in der Berufsbildung nachhaltig zu verankern.

**BWP** Nun kommt seit Mai 2022 die Lernplattform MIKA hinzu. Die Abkürzung MIKA steht für Medien- und IT-Kompetenz für betriebliches Ausbildungspersonal. Worum geht es da und wie ergänzt MIKA die Roadshow?

**HÄRTEL** Wir können von zwei Seiten einer Medaille sprechen, wenn wir nun das »MIKA-Konzept« ins Spiel bringen. Denn ein reflektierter und breitenwirksamer Transfer digitaler Medien und Konzepte in die Ausbildungspraxis setzt eine grundlegende Medien- und IT-Kompetenz des Ausbildungspersonals voraus. Dieses Grundlagenwissen können Ausbilderinnen und Ausbilder mithilfe von MIKA erlangen. Wir bieten das Seminkonzept inzwischen bundesweit an, indem wir mit interessierten Kammern und Bildungsdienstleistern kooperieren, die es in ihrer jeweiligen Region durchführen. Das Besondere am MIKA-Konzept ist der didaktische Zugang. Der betriebliche Ausbildungsauftrag des Ausbildungspersonals steht im Mittelpunkt und strukturiert den Seminarablauf. Die Teilnehmenden können während des Seminars ihre »digitale Toolbox« entwickeln, die sie dann mit dem erworbenen Wissen im eigenen Ausbildungskontext weiter ausbauen.

**BWP** Auch mit der Kompetenzwerkstatt bietet ihr über das Ausbilderportal foraus.de Seminare zur Gestaltung einer prozess- und handlungsorientierten Ausbildungspraxis an. Gibt es Ideen, die unterschiedlichen Angebote in ein Gesamtkonzept zu gießen oder ist genau diese Pluralität in der Angebotsstruktur gewünscht?

**HÄRTEL** Die Förderung beruflicher Handlungskompetenz ist das Paradigma der dualen Berufsausbildung. Um die jeweiligen Lernziele im spezifischen Ausbildungszusammenhang zu erreichen, nutzt das Ausbildungspersonal didaktisch-methodische Ansätze zur Förderung beruflicher Handlungskompetenz. Dabei kommen unterschiedlichste Formate, Medien und Kooperationsformen zum Einsatz. Spätestens hier wird es dann auch unübersichtlich. Angesichts der zunehmenden Informationsfülle und der gleichzeitig abnehmenden Halbwertszeit unseres Wissens haben wir daher mit Unterstützung des BMBF die Arbeiten zur Etablierung eines Webportals für das Ausbildungs- und Prüfungspersonal aufgenommen. Es soll künftig als zentrale Anlaufstelle einen qualitätsgesicherten und transparent strukturierten Informations- und Wissensservice für alle Fragen rund um die tägliche Ausbildungs- und Prüfungspraxis bieten. Wir wollen mit dem Portal im zweiten Quartal 2023 online gehen, unsere beiden BIBB-Portale foraus.de und Prüferportal.org werden dann in diesem neuen Web-service aufgehen.

**BWP** Kannst du uns schon einen kleinen Vorgeschmack geben auf das, was das Ausbildungspersonal erwartet?

**HÄRTEL** Ich möchte drei zentrale Themen nennen, die mit den Portaldiensten umgesetzt werden sollen. 1. Adaptive Bereitstellung von Informationen und Wissen rund um die Ausbildungs- und Prüfungspraxis. 2. Austausch und Vernetzung: Hierzu bietet das Portal die Infrastruktur für den synchronen und asynchronen Erfahrungsaustausch

mit anderen Ausbildenden und Prüfungsverantwortlichen. Und 3. individuelle und kontinuierliche Weiterentwicklung der betrieblichen Ausbildungs- und Prüfungspraxis: Hierzu werden wir Beispiele »guter Praxis« aufbereiten und anwendungsorientierte Lernpfade entwickeln. Das Modell der Kompetenzwerkstatt werden wir dabei als einen Lernpfad in das Portal integrieren.

Es repräsentiert einen idealtypischen Weg durch die betriebliche Ausbildungspraxis und zeigt die zentralen Schritte zur Förderung beruflicher Handlungskompetenz im Ausbildungsprozess auf – angefangen bei der Interpretation einer Ausbildungsordnung und der Identifizierung von daraus abzuleitenden beruflichen Handlungsfeldern über die mögliche Gestaltung einer Lern- und Arbeitsaufgabe oder der angemessenen Nutzung von Medienformaten bis hin zur Prüfungsvorbereitung.

**BWP** Die Ausbilder-Eignungsverordnung legt den Mindeststandard für die Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder fest. Im 2. Quartal 2021 hat das BIBB eine Kurzstudie zur Aktualität der AEVO durchgeführt. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass ein Update des Rahmenplans in Angriff zu nehmen ist. Worin besteht der Anpassungsbedarf und wie sehen die weiteren Schritte aus?

**HÄRTEL** Wir sind hier sehr fokussiert auf dem Weg. Die erwähnte Kurzstudie hatte eine Weisung des BMBF zur Folge, mit der das BIBB beauftragt wurde, zunächst den Rahmenplan zur AEVO zu überprüfen. Er stammt aus dem Jahr 2009 und ist vor dem Hintergrund der veränderten technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Parameter anzupassen. Der Anpassungsbedarf betrifft alle vier Handlungsfelder der AEVO. Die technologische Entwicklung – Stichwort Digitalisierung – oder veränderte betriebliche Wertschöpfungsprozesse – z. B. der Klimawandel oder brüchig gewordene globale Lieferketten – stellen uns vor neue Herausforderungen. Auch gesellschaftliche Entwicklungen – z. B. Akademisierung, Fachkräftemangel, Integration Geflüchteter – sind ein großes Thema. Es wird deutlich: Auf diese Anforderungen müssen wir neue Antworten für die betriebliche Ausbildungspraxis finden. Zusammen mit Sachverständigen der Sozialpartner starten wir im September dieses Jahres den dazugehörigen Austausch- und Entwicklungsprozess. Wir hoffen, den aktualisierten Rahmenplan im kommenden Jahr vorlegen zu können, und werden auf dieser Basis Unterstützungsangebote zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals auf dem skizzierten neuen Portal anbieten.

**BWP** Wir haben nun viel über die Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder und ihre Qualifizierung gesprochen. Zu Beginn habe ich die mangelnde Anerkennung und Wertschätzung erwähnt, die von vielen beklagt wird. Nun hört man immer öfter, dass es gerade kleinen und mittleren Unternehmen zunehmend schwerfällt, fachlich und persönlich geeignete Beschäftigte zu finden, die diese verantwortungsvolle Aufgabe übernehmen. Woran liegt's?

**HÄRTEL** Da gibt es keine monokausale Erklärung, da die Ausbildungspraxis in ihren unterschiedlichen Domänen und Betriebsgrößen gesehen werden muss. Aber es ist wie überall: Wenn alles gut läuft, hört man in der Regel wenig. Nur wenn eine Prüfung krachend scheitert, kommen Rückmeldungen nach dem Motto, »Was hast du denn da die letzten Jahre gemacht?«. Der zusätzliche Zeitaufwand, den das Ausbildungspersonal in die individuelle Begleitung zunehmend heterogener Gruppen von Auszubildenden investiert, oder die Koordinierungsarbeiten zwischen unterschiedlichen Lernorten werden zu wenig gesehen. Das wollen wir ändern. Mit dem neuen Portal wollen wir dem Thema »Ausbildungs-/Prüfungspraxis« zu mehr Sichtbarkeit verhelfen und darüber auch wieder für mehr Anerkennung sorgen. Dies ist aber ein Prozess, den wir langfristig verfolgen wollen.

**BWP** Dann wünschen wir dir und deinem Team einen langen Atem und viel Erfolg. Vielen Dank für das Gespräch.



#### Weitere Informationen zu den erwähnten Projekten, Produkten und Portalen:

- Förderprogramm des BMBF | [www.qualifizierungdigital.de](http://www.qualifizierungdigital.de)
- Blok – das Online-Berichtsheft | [www.online-ausbildungsnachweis.de](http://www.online-ausbildungsnachweis.de)
- Anwendung von AV/AR-Medien in der Ausbildung | [www.social-augmented-learning.de](http://www.social-augmented-learning.de)
- Information und Termine zur Transferkampagne »Digitale Medien im Ausbildungsalltag« | [www.foraus.de/roadshow](http://www.foraus.de/roadshow)
- Lernplattform MIKA Campus | <https://mika.foraus.de>
- Hintergrundinformationen zum Projekt »Medien- und IT-Kompetenz für Ausbildungspersonal (MIKA)« | <https://foraus.de/mika>
- Vorabinformationen zum Portalprojekt | [www.foraus.de/portal](http://www.foraus.de/portal)
- Podcast zu MIKA | [www.foraus.de/de/themen/natalie-deining-mika-163531.php](http://www.foraus.de/de/themen/natalie-deining-mika-163531.php)
- Web-Seminare zur digital gestützten Ausbildungsgestaltung | [www.foraus.de/kompetenzwerkstatt](http://www.foraus.de/kompetenzwerkstatt)
- Kurzstudie des BIBB zur AEVO | [www.bibb.de/ausbilderqualifizierung](http://www.bibb.de/ausbilderqualifizierung)



Hören Sie das Interview als Podcast unter [www.bwp-zeitschrift.de/p164268](http://www.bwp-zeitschrift.de/p164268)

