

Neue Qualifizierungsmöglichkeiten für das berufliche Bildungspersonal – eine erste Würdigung

RÜDIGER FALK, REINHARD ZEDLER

► Seit einem Jahr gibt es für Aus- und Weiterbildner/-innen neben der AEVO zwei weitere Rechtsverordnungen zu neuen, bundesweiten weiterqualifizierenden Angeboten. Derzeit werden vom DIHK die Rahmenstoffpläne für die beiden Fortbildungsangebote erarbeitet. Im Folgenden wird ein Überblick über diese Möglichkeiten gegeben und eine erste Einschätzung vorgenommen.

PERSONAL IN DER BERUFSBILDUNG

Bei der Qualifizierung junger Menschen und in der beruflichen Weiterbildung hat qualifiziertes pädagogisches Personal eine Schlüsselfunktion. In den Betrieben ist ein großer und differenzierter Personenkreis mit Aufgaben der Qualifizierung betraut. Es sind hauptberufliche Ausbilder/-innen, ausbildende Fachkräfte, Trainer/-innen und Personalentwickler/-innen. Allerdings können die Rollen des betrieblichen Bildungspersonals in der Bildungspraxis nicht immer klar voneinander abgegrenzt werden.

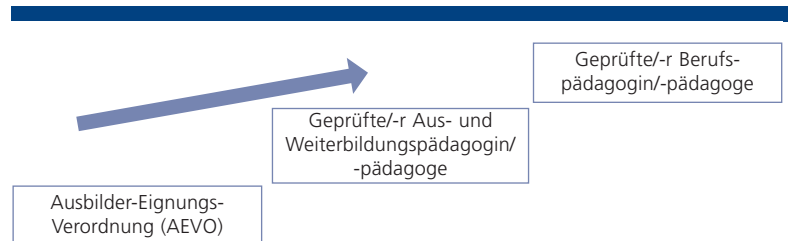
Im Unterschied zu den Lehrenden an Schulen und Hochschulen bestehen in vielen Bereichen der beruflichen Weiterbildung keine formalen Zugangsberechtigungen (vgl. FALK 2000, S.169 ff.). Die Vielfalt des Weiterbildungspersonals zeigt sich bereits bei den Berufsbezeichnungen: Ausbilder/-in, Coach, Dozent/-in, Moderator/-in, Trainer/-in, Weiterbildungsreferent/-in oder Personalentwickler/-in. Eine auf die Tätigkeit in der beruflichen Weiterbildung vorbereitende berufspädagogische Qualifizierung fehlt oft. Hier weisen die neuen Fortbildungsmöglichkeiten für Aus- und Weiterbildner/-innen berufliche Entwicklungspfade.

DREI NEUE QUALIFIZIERUNGSMÖGLICHKEITEN IM ÜBERBLICK

Die drei neuen Qualifizierungsmöglichkeiten können mit einer Qualifizierungstreppe verglichen werden (vgl. Abb.). Ziel war es, diese drei berufspädagogischen Qualifikationen aufeinander zu beziehen (vgl. BLÖTZ u. a. 2010, S. 64). Deshalb werden sie hier hinsichtlich Zulassungsvoraussetzungen, Kerninhalten und Anrechenbarkeit der Prüfungsleistungen kurz untersucht.

Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO): Bei der Überarbeitung der AEVO von 1999 sind verschiedene Neuerungen zu betonen (vgl. ausführlich FALK/ZEDLER 2009, S. 21). Für die pädagogische Vorbereitung von Ausbilderinnen und Ausbildern auf ihre Arbeit ist die AEVO gleichsam der Führerschein. Es ist jedoch nicht mehr als eine Basisqualifikation, besonders wenn man sie mit den Qualifizierungen des schulischen Pendants, der Berufsschullehrer/-innen, vergleicht.

Abbildung „Qualifizierungstreppe“ für Aus- und Weiterbildner/-innen



Quelle: Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufentwicklung – GAB (www.ausbilder-weiterbildung.de)

Geprüfte/-r Aus- und Weiterbildungspädagogin/-pädagoge:

Diese Fortbildung eignet sich für haupt- und nebenberufliche Aus- und Weiterbildner/-innen, die Berufsbildung modern gestalten und hierfür methodische Anregungen bekommen wollen (vgl. www.ausbilder-weiterbildung.de). Sie richtet sich an operative Fachkräfte wie Ausbilder/-innen und Ausbildungsbeauftragte.

Eingangsvoraussetzung ist der Abschluss einer Berufsausbildung, ein Jahr Berufspraxis und die Qualifikation als Ausbilder/-in gemäß AEVO (§ 2 Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge).

Inhaltlich werden folgende drei Handlungsbereiche bearbeitet (§ 3):

1. Lernprozesse und Lernbegleitung,
2. Planungsprozesse in der beruflichen Bildung,
3. Im Teil „Berufspädagogisches Handeln“ soll in Form eines Projekts die Fähigkeit erlernt werden, den Prozess einer Ausbilderfunktion im beruflichen Einsatzfeld zu entwickeln, zu planen, zu organisieren, durchzuführen, seine Qualität zu sichern und zu optimieren (§ 9).

Geprüfte/-r Berufspädagogin/-pädagoge: Diese Fortbildung eignet sich für hauptberufliche Aus- und Weiterbildner/-innen, die vertieftes pädagogisches und methodisches Wissen und Managementqualifikationen erhalten möchten. Sie richtet sich an Führungskräfte wie Ausbildungsleiter/-innen oder Personalentwickler/-innen. Voraussetzung für diese Fortbildung ist ein Abschluss als Meister/-in oder Fachwirt/-in und mindestens ein Jahr Berufspraxis oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium und mindestens zwei Jahre Berufspraxis. In jedem Fall wird die Qualifikation als Ausbilder/-in gemäß AEVO vorausgesetzt (§ 2 Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte/-r Berufspädagogin/-pädagoge).

Inhaltlich geht es um folgende drei Teile (§ 3):

1. Kernprozesse der beruflichen Bildung,
2. Berufspädagogisches Handeln in Bereichen der beruflichen Bildung,
3. Spezielle berufspädagogische Funktionen; hier soll in Form eines Projekts die Fähigkeit erlernt werden, den Prozess einer spezialisierten Funktion in einem konkreten projektförmig bearbeiteten Geschäftsfall zu entwickeln, zu planen, zu organisieren, durchzuführen sowie seine Qualität zu sichern und zu optimieren (§ 9 Abs. 1). Dabei kommen als spezielle berufspädagogische Funktionen u. a. in Frage: Rehabilitationspädagogik, IT-Lernprozessbegleitung, Entwicklung von Bildungsprogrammen, Management- und Führungsfunktionen wie Ausbildungsleitung oder wie Ausbildungsberatung (§ 9 Abs. 2).

ERSTE EINSCHÄTZUNG

Es ist unstrittig, dass angesichts immer komplexerer Inhalte, aber auch einer zunehmend heterogen zusammengesetzten Gruppe von Auszubildenden und Beschäftigten eine systematische Kompetenzentwicklung beim betrieblichen Bildungspersonal notwendig ist. Insofern ist prima vista die Wiedereinsetzung zu begrüßen. Allerdings ist bei der Umsetzung dieser Verordnung Wirkungsforschung unerlässlich. Zudem ist der Erlass der zwei genannten berufspädagogischen Fortbildungsverordnungen positiv zu werten.

Eine gewisse Skepsis bleibt jedoch bei der Frage, ob die mit diesem Konzept verbundenen Ziele auch zu realisieren sind. Mit Blick auf die AEVO gilt eher das Wort „besser als nichts“, aber es ist sicherlich kein Optimum. Mit dem „Seepferdchen“ gewinnt man eben nicht die olympischen Schwimmwettkämpfe. Insofern ist es sinnvoll, zumindest dem interessierten Ausbildungspersonal eine Fortbildung anzubieten.

Ausgehend vom AEVO-Abschluss sind diese Fortbildungen zwar anschlussfähig, zwei Gretchenfragen sind jedoch nicht beantwortet: Hat der Abschluss Auswirkungen auf die tarifliche Einstufung? Und vielleicht noch wichtiger: Welche Regelungswirkungen gehen hiervon aus? Können

Absolventinnen und Absolventen dieser Fortbildung bestimmte Aufgaben übernehmen, die nur sie übernehmen können? Konkret: Ist diese Fortbildung Baustein in einem reglementierenden Qualifizierungssystem?

Diese Fragen gelten in noch stärkerem Maße für die Fortbildung zum/zur „Geprüften Berufspädagogen/-pädagogin“. Schon die Bezeichnung legt die Verwandtschaft zu einem akademischen Abschluss nahe. Betrachtet man die Zugangsvoraussetzungen, könnte man an eine wissenschaftliche Weiterbildung denken. Damit ergeben sich zusätzliche Fragen: Wie ist die Wertigkeit im Vergleich zu Hochschulabschlüssen? Gibt es Überschneidungen mit Bachelor-Studiengängen? Welche Zielgruppen werden konkret angesprochen: Ausbildungsleiter/-in ohne Studium oder Personen, welche die Qualifizierungstreppe durchlaufen?

Bei aller Notwendigkeit eines Qualifizierungssystems für das betriebliche Aus- und Weiterbildungspersonal dürfen die Bedingungen in der Praxis nicht außer Acht gelassen werden. Insbesondere in der Weiterbildung tummeln sich vielfältige und unterschiedlichste Bildungsanbieter. Diese Vielfalt hat zu einem dynamischen Markt geführt, in dem viele Techniken und Methoden entwickelt wurden, die erst viel später in die traditionellen Bildungsinstitutionen Eingang fanden. So sehr diese Unreglementiertheit und Dynamik die Innovationstreiber der Weiterbildung sind, so sehr bestehen in der Berufsausbildung dagegen zu Recht deutlich engere Regelungen, weil es hier um die berufliche Initialqualifizierung junger Menschen geht. Daher sollte auch die Qualifizierung des Ausbildungspersonals stärker geregelt werden. Ob es bedarfsgerecht und zielführend ist, zwei so unterschiedliche Bildungssysteme – wie die Berufsausbildung und die berufliche Weiterbildung – mit denselben Qualifizierungssystemen zu bedienen, ist fraglich. Erst die Zukunft wird zeigen, ob dies möglich ist. ■

Literatur

- Ausbilder-Eignungsverordnung vom 21. Januar 2009. In: BGBl I Nr. 5 v. 30. Januar 2009*
- BLÖTZ, U.; REIDICK, M.; SCHENK, G.: Ausbilderqualifizierung für morgen. In: KWB (Hrsg.): Ausbildung 2015 – Strategien zur Kompetenzentwicklung und Fachkräftesicherung. Bonn 2010, S. 64–65*
- FALK, R.; ZEDLER, R.: Qualitätssicherung bei der Qualifizierung der betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder. In: BWP 38 (2009) 5, S. 19–22*
- FALK, R.: Betriebliches Bildungsmanagement. Köln 2000*
- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge/Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin vom 21. August 2009. In: BGBl I Nr. 56 v. 26. August 2009, S. 2934–2937*
- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin vom 21. August 2009. In: BGBl I Nr. 56 v. 26. August 2009, S. 2927–2931*