

# 10 THESEN

zum

## Beruflichen Ausbildungspersonal

- BILANZ und PERSPEKTIVEN -

### Präambel

Der 10. Christiani Ausbilderinnen- und Ausbildertag 2009 bietet nicht nur ein vielfältiges Programm und eine nationale und internationale Diskussionsplattform, sondern ist auch Anlass für einen Diskurs über Bilanz und Perspektiven des beruflichen Ausbildungspersonals.

In Deutschland sind die berufliche Aus- und Weiterbildung in besonderer Weise durch Tradition und Innovation geprägt. Bereits im frühen Mittelalter entstand ein geregeltes Ausbildungswesen für das Handwerk und den Handel. Die Lehrlingsausbildung wurde von Zünften und Gilden geregelt und überwacht. Neue Rahmenbedingungen für die Ausbildung des eigenen Nachwuchses sind bereits 1868 mit der Gewerbeordnung geschaffen worden.

Der Deutsche Ausschuss für Technisches Schulwesen (DATSCH) hat vor mehr als 100 Jahren sodann Impulse für die neu entstehende industrielle Berufsausbildung gegeben. Mit der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes im Jahre 1969 wurde eine neue Etappe im Verständnis der Wechselwirkungen von Tradition und Innovation eingeleitet.

Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist heute im Zeitalter der Verkürzung der Innovationszyklen und des demografischen Wandels ein Garant für die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen und der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Durch die Veränderung der Arbeitswelt und die Sicherung der Ausbildungseffizienz an verschiedenen Lernorten in Großunternehmen, kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie im Handwerk, in den Praxen und Verwaltungen haben sich neue Herausforderungen hinsichtlich der professionellen Handlungskompetenz des Berufsbildungspersonals ergeben. Diese Entwicklungstendenzen und die Situation des beruflichen Bildungspersonals in Deutschland, seine Qualifizierung und Unterstützung stehen im Blick des Netzwerks „TTnet Deutschland“.

Als Netzwerk mit europäischem Bezug für die Qualifizierung von beruflichem Bildungspersonal möchte TTnet Deutschland die Aufmerksamkeit auch auf die wachsende Bedeutung des beruflichen Bildungspersonals insgesamt in Zusammenhängen lebenslangen Lernens lenken und Problemfelder und Handlungsbedarfe erfassen.

1. **Die Qualität und Effektivität der beruflichen Bildung werden entscheidend durch das Engagement und die Kompetenz des beruflichen Ausbildungspersonals geprägt.** Die kontinuierliche Weiterbildung in pädagogischer, methodischer und fachlicher Hinsicht ist deshalb für berufliches Ausbildungspersonal unabdingbar. Gleichzeitig ist es notwendig, die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen zu erhöhen, um die Qualität in der Ausbildung nachhaltig zu sichern. Mit der Sitzung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung am 25. Juni 2009 wurden weitreichende Entscheidungen für die Professionalisierung des Berufsbildungspersonals getroffen. Auf nachfolgenden Ebenen ist künftig die Qualifizierung des beruflichen Ausbildungspersonals konzipiert und möglich:
  - AEVO-Abschluss „Ausbilder/in“,
  - Fortbildungsabschluss „Geprüfte/r Fortbildungstrainer/in“ (HWK),
  - Fortbildungsabschluss „Geprüfte/r Aus- und Weiterbildungspädagoge/in“,
  - Fortbildungsabschluss „Geprüfte/r Berufspädagoge/in“.
2. **Die Ausbildungsleistungen werden auch künftig in rund 80% der Unternehmen (vor allem KMU) durch Auszubildende Fachkräfte erbracht.** Etwa 700.000 Fachkräfte wirken neben ihrer eigentlichen Tätigkeit an der beruflichen Ausbildung mit. Die Auszubildenden Fachkräfte (bzw. Ausbildungsbeauftragten) sind als Vertrauens- und Bezugspersonen für die „Betreuung“ von Personen in ihrem unmittelbaren Arbeitsbereich für einen begrenzten Zeitraum während der Aus- bzw. Weiterbildung verantwortlich. Sie verbinden mit ihrem Engagement Aus- und Weiterbildung und Betriebsablauf und sind gleichzeitig Kontaktperson zur Geschäftsführung und den Kollegen. Auszubildende Fachkräfte sind unter dem Kompetenzaspekt Fachexperten und erfahren in der Regel keine berufs- und arbeitspädagogische Qualifizierung entsprechend der AEVO. Ihre Leistungen sind in den Unternehmen und in der Gesellschaft noch öffentlichkeitswirksamer zu würdigen und entsprechend anzuerkennen.
3. **In zahlreichen Industrie- und Handwerksbetrieben, Werkstätten, Büros und Praxen tragen nebenberufliche Ausbilder/innen (mit AEVO-Abschluss) zur Qualifizierung des Fachkräftenachwuchses bei.** Ihre Rolle und Stellung ist jeweils sehr stark von den betrieblichen Erfordernissen abhängig und zeitlich sehr differenziert. Weil der Einsatz von nebenberuflichen Auszubildenden unverzichtbar ist und bleibt, sind spezifische Weiterbildungsaktivitäten und betriebliche Wertschätzung ihrer Tätigkeit erforderlich.
4. **Die ca. 80.000 hauptberuflichen Auszubildenden/innen mit AEVO-Abschluss leisten in ihrer Doppelfunktion als Betriebsangehörige und „Erzieher“ einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung einer qualitätsgerechten Ausbildungskultur.** Im Kontext von Flexibilisierung und Gestaltungsoffenheit der beruflichen Aus- und Weiterbildung profilieren sich die Auszubildenden/innen zunehmend zu Lernberatern bzw. Lernprozessbegleitern. Dies erfordert einerseits eine stärkere Unterstützung durch die Unternehmen und andererseits sowohl eine Diversifizierung als auch eine Dynamisierung der Tätigkeit hauptberufli-

cher Ausbilder/innen, denn das betriebliche Veränderungsmanagement und die Innovationsprozesse erzeugen ständigen Lernbedarf.

5. **Der Aspekt der Diversifizierung in der Ausbildertätigkeit berührt nicht nur den wissenschaftlich-technischen Wandel, die Kompetenzorientierung und die Flexibilität in der beruflichen Ausbildung.** Besondere Aufmerksamkeit erfordert auch die erheblich gewachsene Heterogenität nach Vorbildung, Alter und Migrationshintergrund sowie die besonderen Herausforderungen bei der Qualifizierung von Benachteiligten und Behinderten. Diese in Breite, Vielfalt und Komplexität erweiterte Ausbildertätigkeit im Sinne von „Entwicklungsbegleitern und Erziehern“ erfordert ein neues Denken und Handeln hinsichtlich der Anleitung, Beratung und der berufspädagogisch-psychologischen Qualifizierung in allen Bereichen sowie insbesondere in den Industrie- und Handwerksbetrieben.

Notwendig sind praxisorientierte und zielgruppenspezifische Anforderungs-, Ausbildungs- und Unterstützungskonzepte zur Verbesserung professioneller Handlungskompetenz, inklusive Sozialkompetenz des betrieblichen Ausbildungspersonals. Dieses Vorgehen im Sinne von „Ausbildung statt Übergang“ erfordert Handlungsanleitungen, Leitfäden und Checklisten sowie vor allem die Nutzung von erprobten und bewährten Best-Practice-Beispielen. Zunehmende Heterogenität der Auszubildenden zwingt auch zu neuen Verfahrensweisen bei der Lernortkooperation und zu einem engen Zusammenwirken der an der Ausbildung mitbeteiligten regionalen Akteure.

6. **Die immer engere Verzahnung von beruflicher Aus- und Weiterbildung erweitert das Aufgabenfeld des beruflichen Ausbildungspersonals, erfordert eine größere Eigeninitiative und setzt die Unterstützung bei der berufs- und betriebsspezifischen Qualifizierung voraus.** Ziel muss es sein, dass sich das Ausbildungspersonal verstärkt auf die neuen Herausforderungen einstellt und somit zur eigenen Kompetenzerweiterung beiträgt. Dies ist unerlässlich damit sie zunehmend auch die Aufgabe eines Personalentwicklers oder Personalcoaches für die Auszubildenden wahrnehmen bzw. als Gestalter der Verzahnung von Aus- und Weiterbildung im Unternehmen wirken können. Für diese Erfordernisse als „Aus- und Weiterbildner“ sind durch die Unternehmen die entsprechenden Voraussetzungen zu schaffen.

7. **Mit dem Tätigkeitsprofil eines „Service-Aus- und Weiterbildners“ wird das externe Bildungsmanagement für KMU weiterentwickelt, denn Bildungsdienstleistungen für kleine und mittlere Unternehmen erfordern zunehmend eine berufspädagogische „Vor-Ort-Kompetenz“.** Ausbilder/innen bei Bildungsdienstleistern und überbetrieblichen Ausbildungszentren sind daher zu befähigen, als „Service-Aus- und Weiterbildner“ im Unternehmen zu wirken. Zu ihren Aufgaben gehören die Befähigung betrieblicher Multiplikatoren zur eigenverantwortlichen Fortsetzung der Ausbildung unter Nutzung externer Bildungsdienstleistungen, Verlagerung von Lernprozessen in die Unternehmen und an die betrieblichen Arbeitsplätze, die Erschließung der Potenziale gestaltungsoffener Curricula und die Flexibilisierung der

beruflichen Bildung im Unternehmen. Das neue und innovative Tätigkeitsprofil von Service-Aus- und Weiterbildner/innen ist öffentlichkeitswirksamer darzustellen.

8. **Die neue Qualifikationsebene „Geprüfte/r Aus- und Weiterbildungspädagoge/in“ ist als Chance zur professionellen Gestaltung einer innovationsorientierten beruflichen Aus- und Weiterbildung zu nutzen.** Das ermöglicht den beruflichen Aufstieg hauptberuflicher Ausbilder/innen sowohl in den Betrieben als auch bei Bildungsdienstleistern unterschiedlichster Niveaustufen. Dadurch werden sie befähigt, Bildungsprozesse in der Berufsausbildung sowie betriebliche Weiterbildung ganzheitlich zu planen und durchzuführen. Besondere Schwerpunkte in der Fortbildung sind 1. Lernprozesse und Lernbegleitung, 2. Planungsprozesse in der beruflichen Bildung und 3. Berufspädagogisches Handeln.
9. **Durch die Einführung der neuen Qualifizierungsmöglichkeit „Geprüfte/r Berufspädagoge/in“ wird eine Zukunftsoption für die Bewältigung der neuen Herausforderungen betrieblicher Aus- und Weiterbildung realisiert.** Bei der Betrachtung der aktuellen bildungspolitischen Debatten wird deutlich, dass neben dem vorschulischen Bereich und der Schule auch die berufliche Bildung aufgefordert ist, auf die gesellschaftlichen Entwicklungen zu reagieren und ihre Aufgaben und Leistungen zu optimieren bzw. weiterzuentwickeln.  
Ein bedeutsamer Schritt in diese Richtung ist eine zeitgemäße und fortschrittliche Aus- und Weiterbildung des Aus- und Weiterbildungspersonals. Durch die neue Fachlichkeit des Personals (die durch Integration neuer Lerntechniken, moderner Prüfungsmethoden usw. deutlich wird) kann die Berufliche Bildung reformiert und positive Effekte für Heranwachsende sowie Entwicklungsperspektiven für Aus- und Weiterbildner/innen erzielt werden.
10. **In Deutschland werden die traditionsreichen Ausbildungserfahrungen genutzt und der „Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e.V. (BDDBA)“ wird noch engagierter Einfluss auf die Anerkennung der Berufsbilder des Ausbildungspersonals nehmen.** Der BDDBA wird auch zukünftig die Interessen der Ausbilder/innen und der Auszubildenden Fachkräfte als Dienstleister für Beratung, Weiterbildung und Qualität wahrnehmen. Das erfolgt in Kooperation mit Verbänden, Kammern und Organisationen sowie durch Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit unter Einbeziehung dieser 10 Thesen als Basispapier im Dialog mit den Betroffenen. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Unterstützung bei der Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) bis hin zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR).

Die „10 Thesen“ wurden auf dem 10. Christiani Ausbilderinnen- und Ausbildertag 2009 in Konstanz vorgestellt und diskutiert. Der Bundesverband Deutscher Berufsausbilder will die Thesen in einem ständigen Dialog weiterentwickeln und bittet deshalb die Leser dieser Zeitschrift um Vorschläge für eine weitere Präzisierung und Akzentuierung. Über diese Vorschläge wird unter dem Stichwort „Thesen“ regelmäßig informiert.