

## Kurzfassung Tagungsbeitrag DGWF 2013

Andreas Diettrich/Daniela Haarnack/Kati Wolfgramm

### Berufliches Bildungspersonal als Zielgruppe wissenschaftlicher Weiterbildung – Konzepte und Erfahrungen zur Flexibilisierung, Individualisierung und Ökonomisierung Lebenslangen Lernens

Berufliches Bildungspersonal ist in Deutschland in der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung tätig, vorrangig an den Lernorten Berufliche Schulen, Betriebe und Bildungsträger (-dienstleister). Insbesondere über betriebliches und außerschulisches Bildungspersonal existieren in den Bezugswissenschaften (z. B. Berufs- und Wirtschaftspädagogik) nur wenige aktuelle Forschungsbefunde, insbesondere empirische Untersuchungen über Aufgaben und Funktionen, Biographien und Qualifizierungswege sowie Kompetenzen und Selbstbilder liegen kaum vor, sowohl bezüglich der Aus- als auch der Weiterbildung (Kraft 2006). In quantitativer Hinsicht waren beispielsweise nach den Recherchen von Bahl (2012) im Jahre 2010 über alle Ausbildungsbereiche hinweg 675.198 Personen offiziell als verantwortliche Ausbilder/-innen ihres Betriebs registriert, allerdings sagt diese Zahl jedoch nur wenig über die tatsächliche Gruppe von Beschäftigten mit Ausbildungsaufgaben aus. Die gemeldeten Ausbilder/-innen stimmen in der Regel personell nicht mit den tatsächlich Ausbildenden überein, zudem werden ca. 5 Millionen Beschäftigte nebenamtlich mit Ausbildungsaufgaben als ‚ausbildende Fachkräfte‘ betraut – dies sind immerhin ca. 17% aller Beschäftigten.

Lediglich Lehrer an Berufsbildenden Schulen haben in der Vergangenheit einen weitgehend standardisierten Bildungsgang durchlaufen, für die anderen Zielgruppen existieren hochgradig unterschiedliche Qualifizierungswege, auch im Bereich der eigenen beruflichen Weiterbildung. Dabei ist die lediglich Aus- und Weiterbildung des Personals an berufsbildenden Schulen traditionell akademisiert und institutionalisiert. Diese erfolgt - abgesehen von den Seiten- und Quereinsteigern - in den drei Phasen Hochschulstudium, Vorbereitungsdienst/Referendariat und Lehrerfortbildung und umfasst in den ersten zwei Phasen eine Zeitspanne von sechs bis sieben Jahren mit hoher Standardisierung und Qualitätssicherung.

Betriebliche Ausbilder/-innen sind unter formalen Gesichtspunkten insbesondere in Bezug auf ihre berufspädagogische Kompetenz vergleichsweise gering professionalisiert. Ihnen ist nach Berufsbildungsgesetz die fachliche und persönliche Eignung zu bescheinigen, wobei die notwendigen berufspädagogischen Kompetenzen in der Regel in einem Vorbereitungslehrgang mit unterschiedlichem zeitlichen Umfang und unterschiedlicher Qualität erworben werden sollen, wobei im Rahmen der Ausbildereignungsqualifizierung lediglich Grundlagen vermittelt werden (Brünner 2012). Bezüglich dieser Personengruppe ist ein klarer Trend zur pädagogischen Professionalisierung bzw. zu Höherqualifizierung und Akademisierung zu erkennen. Die aktuelle Implementation der Fortbildungsberufe „Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge“ und „Geprüfter Berufspädagoge/Berufspädagoge“ (z. B. Eicker 2008) und die derzeitigen an unterschiedlichen Hochschulen durchgeführten Projekte zur curricularen, didaktischen und strukturellen Verbindung dieser Angebote mit hochschulischen Qualifizierungswegen können bei entsprechender Akzeptanz einen Professionalisierungsschub insbesondere bei hauptamtlichem betrieblichem Bildungspersonal bewirken und einen Standard insbesondere für die formale Weiterbildung dieser Personengruppe setzen.

Auch für andere Teilgruppen des Berufsbildungspersonals, z. B. die bedeutsame Gruppe der ausbildenden Fachkräfte (nebenamtliche Ausbilder) existieren keine bundesweit gültigen Qualifikationsstandards, allerdings existiert hier eine Vielzahl von Qualifizierungskonzepten aus der Modellversuchsarbeit des BIBB. Da Berufsausbildung wieder näher an die

betrieblichen Arbeitsprozesse ‚herangerückt‘ ist, gewinnen arbeitsplatznahe Lern- und Arbeitsformen (wieder) zunehmend auch in der Ausbilderqualifizierung an Bedeutung, häufig mit hohem Praxisbezug. Es zeigt sich, dass die unterschiedlichen Gruppen des Bildungspersonals jeweils auf sehr unterschiedlichen Wegen qualifiziert werden, sich somit unterschiedliche Professionalitäten und Selbstverständnisse entwickeln. Kooperative und lernortübergreifende Qualifizierungsmodelle sind in der Regel im Rahmen berufspädagogischer Qualifizierung nicht explizit vorgesehen (vgl. Diettrich/Jahn 2008) – trotz der zunehmenden Bedeutung von Lernortkooperation und lernortübergreifenden Ausbildungsmodellen und –phasen. Somit war bisher war das berufliche Bildungspersonal weder typische Zielgruppe lebenslangen Lernens, noch der wissenschaftlichen Weiterbildung und des Fernstudiums.

Diese Situation ändert sich derzeit grundlegend, nicht zuletzt auf die veränderten, zunehmend als „steigend“ und „komplexer“ beschriebenen Arbeitsaufgaben des Bildungspersonals (z. B. Diettrich 2009; Döring/Severing 2000; Ulmer/Weiß/Zöllner 2012), die zunehmend Handlungsstrategien erfordern, die eher über akademische Qualifizierungswege erworben werden (können). Weiterhin ist zum einen empirisch nachweisbar, dass das Regelmodell der Qualifizierung von Lehrkräften sich zunehmend ausdifferenziert und individualisiert – dies zeigt sich z. B. am Angebot sehr unterschiedlicher BA/MA-Studiengänge mit unterschiedlichen Laufzeiten, curricularen Strukturen und unterschiedlichen Anrechnungs- und Kooperationsmodellen (Flexibilisierung, Individualisierung). Zum anderen nähern sich die Aufgabengebiete und somit auch die zur Bewältigung der Qualifizierungsaufgabe notwendigen Kompetenzen der unterschiedlichen Gruppen des Bildungspersonals einander an. In der Fachliteratur werden ein Professionalisierungs- und ein Akademisierungstrend immer wieder konstatiert. Sowohl die Höherqualifizierungs- als auch die Konvergenzthese implizieren eine Bedeutungszunahme lebensbegleitenden beruflichen Lernens auf hochschulischer Ebene und somit eine zunehmende Bedeutung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote für diese Zielgruppe. Zudem drängt eine immer größer werdende Gruppe von Seiten- und Quereinsteigern in das Tätigkeitsfeld „Berufliche Bildung“, die berufsbegleitende und auf einen formalen Abschluss ausgerichtete hochschulische Weiterbildungsangebote präferieren.

Aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen und Aufgaben des beruflichen Bildungspersonals bestehen korrespondierende Erwartungen der Zielgruppe „Bildungspersonal“ an die eigene Qualifizierung, insbesondere im hochschulischen Kontext in Form wissenschaftlicher oder zumindest wissenschaftsbasierter Weiterbildung. Auf der Grundlage eigener Erfahrungen aus Projekten aus dem Programm „Offene Hochschule“, insbesondere dem Rostocker Projekt „KOSMOS“ (Konstruktion und Organisation eines Studiums in offenen Systemen), und dem Rostocker Projekt „bwp-kom<sup>3</sup>“ (Realisierung eines Weiterbildungsstudiengangs für berufs- und wirtschaftspädagogische Qualifikationen), werden derzeit Konzepte der Flexibilisierung und Individualisierung hochschulischer Weiterbildungsangebote entwickelt und Konsequenzen für die ökonomische Bewertung dieser Studienangebote abgeleitet. Dabei sind sowohl die individuellen Perspektiven der Studierenden, als auch die Perspektiven hochschulischer Qualifizierungssysteme relevant und müssen strukturell und organisatorisch, aber auch curricular und didaktisch, miteinander in Bezug gesetzt werden. Schwerpunkte beider Perspektiven sind die Effektivität wissenschaftlicher Weiterbildung für die Zielgruppe „Bildungspersonal“, ihre Qualitätssicherung und das Spannungsfeld zwischen Individualisierung/Flexibilisierung und Standardisierung.

Das Projekt KOSMOS untersucht in differenzierten Forschungsschwerpunkten u.a. die Perspektive von Studierenden unterschiedlicher Fachrichtungen in Hinblick auf akademische Weiterbildung. So werden neben der bisherigen Bildungsbiographie, der Motivation an einer hochschulischen Weiterbildung teilzunehmen, auch die Erwartungen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der jeweiligen Maßnahme abgefragt. Neben diesen Vorstellungen werden individuelle Rahmenbedingungen der Weiterbildungsteilnehmer und –

teilnehmerinnen fokussiert, um Studienformate bzw. Zertifikatskursformate an die Bedürfnisse anzupassen. Die Betreuung und Vorbereitung der dieser Zielgruppe unterscheidet sich zu den der klassischen Studierenden einer Universität. Während der Weiterbildungsmaßnahme, werden in regelmäßigen Abständen Befragungen durchgeführt, die Rückschlüsse zu den bisherigen Erfolgen oder Schwierigkeiten aufzeigen lassen und die Chance der Intervention eröffnen. Neben der Perspektive der Studierenden, findet die Perspektive hochschulischer Qualifizierung eingehende Betrachtung. Beide Perspektiven können getrennt voneinander analysiert und dargestellt werden, jedoch ist der anwendungsorientierte Anspruch des Projektes, wissenschaftliche Angebote zu entwickeln und zu implementieren, die sowohl den Bedürfnissen der neuen potentiellen Zielgruppe entsprechen als auch von der institutionellen Seite der Hochschule mitgetragen und langfristig in den Angeboten der Universität verankert werden. Ziel ist es, eine neue heterogene Zielgruppe anzusprechen, individuelle Zugänge zu schaffen und eine hochwertige, wissenschaftliche Qualifizierung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu gewährleisten, die zum einen den wissenschaftlichen Ansprüchen als auch den Anforderungen der wirtschaftlichen Praxis gerecht werden. Dabei ist die Zielgruppe „Bildungspersonal“ allein aus ihren divergenten Tätigkeitsfeldern durch eine auffallend hohe Heterogenität gekennzeichnet.

Ein besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Merkmale Nicht- traditioneller- Studierender (NTS) gelegt. Hiermit sind nicht in erster Linie Menschen gemeint, denen eine Hochschulzugangsberechtigung bisher nicht vorliegt sondern vielmehr Personen, die nicht den klassischen Werdegang eines Schulabschlusses mit Abitur, mit anschließendem Studium und Übergang in das Berufsleben gewählt haben. Die Befragungsergebnisse werden genutzt, um die Studien- und Weiterbildungsformate an die Bedürfnisse der Teilnehmer und Teilnehmerinnen anzupassen und Ihnen somit die bestmöglichen Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Weiterbildungsabschluss zu ermöglichen. Beruflich Qualifizierte, z. B. aus dem beruflichen Bildungspersonal, begeben sich mit anderen Voraussetzungen, vorhandenem Wissenstand und Erwartungen in eine akademische Weiterbildung. Anwendungsorientierte Forschung ist Ihnen ebenso wichtig, wie der Hinzugewinn von theoretischen Erkenntnissen, auf die sich in der Praxis gemachte Erfahrungen zurückführen lassen.

Mit der Zielgruppe Aus- und Weiterbildungspersonal sowohl in Unternehmen als auch in betrieblichen und überbetrieblichen Bildungseinrichtungen beschäftigt sich auch das Projekt bwp-kom<sup>3</sup>. Ebenfalls werden mit den in diesem Projekt entwickelten Weiterbildungsmodulen und dem geplanten modularisierten Weiterbildungsstudiengang Personalverantwortliche angesprochen. Freiberufliche Dozenten und Dozentinnen können sich ebenso weiterbilden und zusätzlich qualifizieren wie Teilnehmer/ Teilnehmerinnen von berufs- und wirtschaftspädagogischen Aus-/ Weiter- und Fortbildungen. Ziel des Projektes ist es, eine bedarfsgerechte, berufsbegleitende Weiterbildung zu entwickeln, die einerseits auf die individuellen Bedürfnisse der Zielgruppe abgestimmt und andererseits eine hochwertige, praxisnahe und demzufolge an den Arbeitsmarkt angepasste Qualifizierung auf universitärem Niveau gewährleistet. Für dieses Vorhaben vernetzt sich die Universität Rostock mit regionalen Bildungsdienstleistern und Unternehmen. Durch die Verzahnung und Integration beruflicher Fortbildung und wissenschaftlicher Weiterbildung im Bereich berufs- und wirtschaftspädagogischer Qualifizierung ist ein „trialer Weiterbildungsstudiengang“ geplant, der an der Universität Rostock etabliert werden soll. Die potentiellen Teilnehmer/-innen sollen die Universität als adäquate akademische Weiterbildungseinrichtung erkennen und akzeptieren und im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Weiterbildung flexible, individualisierte und zugleich zeit- und ressourcenökonomische Weiterbildungsmodelle und Studienformate nutzen können, die neben einem Zertifikat oder einem Hochschulabschluss auch zur Bewältigung individueller Handlungssituationen aus ihrer beruflichen Praxis beitragen sollen.

## Literatur:

Bahl, A. (2012): Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung (SIAP). Unveröffentlichter Projektbericht des BIBB. Bonn.

Brünner, K. (2012): Der Beitrag der "Ausbildung der Ausbilder" zur Professionalität des betrieblichen Bildungspersonals - Eine Evaluationsstudie der angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen in Hessen und Thüringen. In: Ulmer, P./Weiß, R./Zöller, A. (Hrsg.): Herausforderungen an das Bildungspersonal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 237-256.

Dietrich, A. (2009): Bildungspersonal in Schule und Betrieb zwischen Polyvalenzanforderungen und Professionalisierung. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online Profil 2.

Dietrich, A. / Jahn, R. (2008): Kooperative Qualifizierung des Bildungspersonals als Beitrag zu Lernortkooperation und Professionalisierung. In: BWP 37, H 6, 18-21.

Döring, O. / Severing, E. (2000): Veränderungen in der betrieblichen Ausbildungspraxis - Konsequenzen für die Rolle des Ausbilders. In: Bös, G. / Ness, H. (Hrsg.): Der Ausbilder in Europa - Probleme und Perspektiven, Bielefeld, 144 – 163.

Eicker, F. (Hrsg.) (2008): Perspektive Berufspädagoge!? Neue Wege in der Aus- und Weiterbildung von betrieblichem und berufsschulischem Ausbildungspersonal, Bielefeld.

Kraft, S.(2006): Aufgaben und Tätigkeiten von Weiterbildungler/inne/n – Herausforderungen und Perspektiven einer weiteren Professionalisierung in der Weiterbildung. DIE-Reports zur Weiterbildung.

Ulmer, P./Weiß, R./Zöller, A. (2012) (Hrsg.): Herausforderungen an das Bildungspersonal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Bielefeld,