

Entwicklungsprojekt **4.0.860**

BBiG-geregeltes Berufsangebot für Personal in der beruflichen Bildung

Abschlussbericht

Dr. Ulrich Blötz
Ulrike Hermann

Laufzeit II/07 – IV/09

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 -2619
Fax: 0228 / 107 - 2993
E-Mail: bloetz@bibb.de

Bonn, im April 2010

www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

Abstract	2
1 Ausgangslage/Problemdarstellung	2
2 Projektziele	3
3 Methodische Vorgehensweise	3
4 Ergebnisse	4
5 Zielerreichung	8
6 Ausblick und Transfer	8
Veröffentlichungen	9

Abstract

Im Projekt sollten auf der Grundlage von Erkenntnissen aus Untersuchungen zum Qualifikationsbedarf des betrieblichen Bildungspersonals sowie auf der Grundlage einer Weisung des BMBF Entwürfe für Rechtsverordnungen zu berufspädagogischen Qualifikationen nach BBiG entwickelt werden.

Als Ergebnis wurden zwei Entwürfe für Rechtsverordnungen des Bundes („Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagoge/ Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagogin“ sowie „Gepr. Berufspädagoge/Gepr. Berufspädagogin“) vorgelegt. Beide Verordnungen sind inzwischen erlassen worden.

Zwei wissenschaftliche Publikationen sind in Vorbereitung:

- Qualifikationsbedarf des Bildungspersonals. 2008 (Buchpublikation);
- Berufspädagogische Qualifikation für betriebliche Bildungsdienstleistungen – Beitrag von Berufsbildung und Hochschule. Dokumentation eines BMBF/BIBB-Workshops vom 17. 09. 2008

1 Ausgangslage/Problemdarstellung

Die im BIBB-Vorhaben 4.0.589 (IV-01 bis I-07) erreichten Ergebnisse veranlassten die Sozialpartner sowie das BMBF die vom BIBB initiativ betriebenen Entwicklungsarbeiten für ein bundeseinheitlich geregeltes Qualifikationsangebot fortzusetzen. Dazu wurde dem BIBB eine Weisung des BMBF erteilt.

2 Projektziele

1. Für die Umsetzung der Weisung des BMBF waren zwei Entwürfe für Rechtsverordnungen des Bundes für berufspädagogische Qualifikationen zu erarbeiten, davon eine Qualifikation auf der zweiten und eine auf der dritten Ebene der Weiterbildung des Berufsbildungssystems nach BBiG.
2. Um vorab den Qualifikationsbedarf des Bildungspersonals als Zielgruppe der Fortbildung zu ermitteln, sollte das BIBB dazu eine bundesweite Untersuchung realisieren.
3. Im Rahmen der bildungspolitischen Diskussion zur Durchlässigkeit des berufspädagogischen Qualifikationsangebots des Bundes zu universitären berufspädagogischen Studiengängen beauftragte das BMBF das BIBB, einen bundesweiten Workshop mit Berufsbildungsexperten und -expertinnen aus Praxis und Forschung durchzuführen, um Erkenntnisse zum Durchlässigkeitsbedarf und zu möglichen Realisierungsansätzen zu gewinnen.

3 Methodische Vorgehensweise

Zu Ziel I *Ordnungsverfahren*

Die Entwürfe für die Rechtsverordnungen wurden im dafür üblichen Sachverständigenverfahren gemeinsam mit benannten Sachverständigen der Spitzenorganisationen der Sozialpartner und des Regelungsgebers erarbeitet.

Zu Ziel II *Qualifikationsbedarfs-Untersuchung*

Die Untersuchung wurde mit Dienstleistungen Dritter realisiert und gliederte sich in drei Stufen:

1. Eine leitfadengestützte mündliche Befragung von Branchenverbänden in Industrie, Handwerk, Dienstleistungen zum brancheninternen Arbeitsmarkt betrieblicher Bildungsdienstleistungen und seiner Beurteilung;
2. Unternehmensfallstudien mit leitfadengestützten Interviews in 30 ausgewählten Unternehmen in Industrie, Handwerk, Dienstleistungen, einschließlich öffentlichem Dienst mit für betriebliche Bildungsdienstleistungen Verantwortlichen sowie der potenziellen Fortbildungszielgruppe. Die Unternehmensauswahl erfolgte auf der Grundlage einer Typenclusterung, wie sie aus der Verbandsbefragung sichtbar wurde.
3. Eine Diskussion der Reichweite der Fallstudienbefunde auf einem Workshop mit Praxisvertretern und -vertreterinnen (siehe Ziel (3)).

Zu Ziel III *Workshop zur Durchlässigkeitsfrage*

Auf dem Workshop wurden drei Leitfragen thematisiert, die sich am Ansatz eines trialen Lernortmodells (bestehend aus Berufsbildungsträger, Betrieb, Hochschule) orientierten:

1. Für welche betrieblichen Bildungsdienstleister ist eine berufsbegleitende Weiterbildung im Verbund der drei Lernorte Universität, Betrieb und überbetriebliche Bildungseinrichtung sinnvoll?
2. Was könnten die definierten Zielgruppen an akademischer Ausbildung brauchen? Welche Qualifikationen sollte die Hochschule vermitteln?

3. Welche Argumente sprechen aus Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer für und welche gegen ein triales Weiterbildungsangebot?

Als Diskussionsgrundlage dienen die Erkenntnisse vorheriger Untersuchungen (siehe Ziel II).

4 Ergebnisse

Zu Ziel I *Ordnungsverfahren*

Es liegen zwei (inzwischen erlassene) Rechtsverordnungen vor:

- Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagoge/ Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagogin als Qualifikation auf der zweiten Weiterbildungsebene sowie
- Gepr. Berufspädagoge/ Gepr. Berufspädagogin als Qualifikation auf der dritten Weiterbildungsebene.

Um die Angebote möglichst durchlässig zu gestalten, wurde die Qualifikation auf der zweiten Weiterbildungsebene so angelegt, dass sie inhaltlich vollständig auf die Prüfung der Qualifikation der dritten Weiterbildungsebene angerechnet werden kann.

Zu Ziel II *Qualifikationsbedarfs-Untersuchung*

Bezogen auf den diesem Projekt zugrunde liegenden Weisungsauftrag sind folgende Erkenntnisse hervorzuheben:

- (1) Die Branchen haben bislang keine Übersicht über den brancheninternen Arbeitsmarkt betrieblicher Bildungsdienstleistungen. Hier besteht Untersuchungsbedarf.
- (2) Es ist ein Trend zum Outsourcing von Bildungsdienstleistungen erkennbar. Ebenso erkennbar ist ein Trend zu arbeitsprozessintegrierter betrieblicher Ausbildung zu Lasten der Werkstattausbildung.
- (3a) D.h. zugleich, dass die Anforderungen an professionelle berufspädagogische Dienstleistungen selbstständiger Bildungsdienstleister und an ihre Ökonomisierung wachsen (um sich am Markt behaupten zu können) und
- (3b) dass mit der Gestaltung arbeitsprozessintegrierter Ausbildung die berufspädagogischen Herausforderungen für hauptberufliche Ausbilder/-innen ebenfalls steigen, und zwar:
 - im Hinblick auf (fach)didaktische Anforderungen: Erschließen des Lernpotentials von Arbeit im Geschäftsprozess;
 - im Hinblick auf pädagogische Anforderungen: Gestaltung von Lernmotivation und Lernbegleitung im Arbeitsprozess; Ausgleichen fehlender Facharbeiterleistung durch Kooperation mit ausbildenden Fachkräften;
 - im Hinblick auf Führungs- und Managementanforderungen: Pädagogische Führung ausbildender Fachkräfte sowie die Organisation der Ausbildungsprozesse in Abstimmung mit den Geschäftsprozessen und dortigen Verantwortlichkeiten.

- (4) In Dienstleistungsbranchen bestimmen fast ausschließlich ausbildende Fachkräfte die pädagogische Qualität der betrieblichen Berufsausbildung. Das hauptberufliche Personal ist weitgehend in Personalentwicklerfunktionen mit konzeptionellen, planenden und steuernden Funktionen tätig. Die Schnittstelle zur pädagogischen Anleitung ausbildender Fachkräfte ist sehr schwach ausgeprägt.
- (5) Die Ausbilder/-innen sind zunehmend für die Weiterbildung im Betrieb zuständig, viele auch als Prüfer/-innen und zunehmend in Personalentwicklungsdienstleistungen, hier vor allem beratend. Die betrieblichen Bildungsdienstleistungen Ausbildung, Weiterbildung und Personalentwicklung bündeln sich so zunehmend in einer betrieblichen Stabsfunktion, die entsprechend integrierte Qualifikationen verlangt.
- (6) Die Ausbilder/-innen müssen fachtheoretische Ausbildungsinhalte genauso beherrschen wie das Lehrpersonal an beruflichen Schulen; einerseits, um Defizite bei den Auszubildenden ausgleichen zu können, andererseits, um die Umsetzung von Fachtheorie in der Arbeitspraxis pädagogisch zu gestalten. Auch die pädagogischen Herausforderungen sind prinzipiell gleich. Insofern besteht ein Ungleichgewicht bzgl. der gesellschaftlichen Anerkennung der Ausbilderdienstleistung.
- (7) Das Weiterbildungspersonal im Betrieb hat vergleichbare pädagogische Herausforderungen zu bewältigen wie das Ausbildungspersonal: Sie betreffen die pädagogische/didaktische Lernortgestaltung sowie die Lernbegleitung von Zielgruppen bis hin zu besonderem pädagogischen Förderbedarf.
- (8) Weiterbildung wird zunehmend als strategisches Instrument zur Umsetzung von Unternehmenszielen verstanden und als integraler Bestandteil der Organisationsentwicklung gehandhabt. Dabei geht es weniger um die Nachqualifizierung von Individuen als vielmehr um die Entwicklung und Befähigung von Teams. Hauptberuflich tätiges Weiterbildungspersonal ist hauptsächlich in konzipierenden, planenden und steuernden Funktionen der Organisation und hier zunehmend in der innerbetrieblichen Weiterbildung.
- (9) Personalentwickler/-innen sind häufig – das gilt vor allem für die Dienstleistungsbranchen – in der tradierten „Personalerfunktion“ und zugleich als Aus- und Weiterbildertätig. Auch hier formiert sich ihre Arbeit zunehmend in einer Stabsfunktion, in der konzeptionelle, planende und organisatorische Aufgaben überwiegen.
- (10) Herausforderungen für das betriebliche Bildungspersonal ergeben sich insgesamt vor allem aus folgenden Entwicklungen:
 - Fachkräftemangel und damit verbunden die Notwendigkeit, vermehrt Lernschwächen sowie Defizite aus der Allgemeinbildung aufzufangen;
 - wettbewerblicher Kostendruck und Ökonomisierung der pädagogischen Dienstleistung;
 - Einstellungs- und Verhaltenswandel des Fachkräftenachwuchses bei gleichzeitiger Zunahme der Anforderungen an soft skills in der Facharbeit;
 - zunehmende Integration von betrieblicher Aus- und Weiterbildung in den Arbeitsprozess;
 - Integration der Aus-, Weiterbildungs- sowie Personalentwicklungsfunktion und damit verbundene Professionalisierungsansprüche in den betrieblichen Bildungsdienstleistungen, aber auch

- Diversifizierung von Funktionen wie Lernbegleitung, Beratung, Organisation.

(11) Für betriebliche Bildungsdienstleistungen müssen grundsätzlich zwei Qualifikationsbedarfsprofile unterschieden werden:

1. Ein Profil zur Planung und Durchführung beruflicher Aus- und Weiterbildung im Betrieb bzw. für Betriebe. Hierzu zählt insbesondere die Umsetzung von Ausbildungsordnungen, d.h.

- die Lernbegleitung,
- die besondere pädagogische Unterstützung Lernbenachteiligter,
- die Auswahl, Gewinnung und Beratung von Auszubildenden,
- die pädagogische Begleitung nebenberuflich tätigen Aus- und Weiterbildungspersonals,
- die Qualitätssicherung und -optimierung der Lehr- und Lernprozesse.

2. Ein Profil für die Ausübung von Managementaufgaben. Diese müssen auch Steuerungs- und Entwicklungsdienstleistungen umfassen sowie spezielle berufspädagogische Expertenfunktionen in beruflicher Aus- und Weiterbildung und Personalentwicklung übernehmen, insbesondere

- (strategische) Planungsaufgaben,
- Leitungsaufgaben, Controlling, Projektentwicklung, Bildungsberatung,
- (Produkt- und Organisations-)Entwicklungsaufgaben sowie
- über Basics für diese Aufgaben wie berufspädagogisches Know-How zur Durchführung betrieblicher Bildungsdienstleistungen einschließlich für Dienstleistungsspezialisierungen wie z.B. Rehabilitationspädagogik, Sonderpädagogik und relevante wissenschaftliche Erkenntnisse verfügen.

Diese beiden Profile decken den derzeitigen Bedarf an berufspädagogischen Kernqualifikationen für in den betrieblichen bzw. betrieblich orientierten Berufsbildungsdienstleistungen hauptberuflich Tätigen im Wesentlichen ab.

(12) Die berufspädagogischen Anforderungen betrieblicher Bildungsdienstleistungen sind wegen der weitgehend übereinstimmenden Merkmale (Zielgruppe, Ziele und Inhalte der Dienstleistung, fachinhaltliche und pädagogische Herausforderungen, Dienstleistungsprozess sowie -methoden) gleichwertig denen der schulischen Dienstleistungen zu betrachten.

(13) Die Hochschulen decken den oben beschriebenen Qualifikationsbedarf im Rahmen der vorhandenen berufspädagogischen Studienangebote weder inhaltlich noch quantitativ ab. Das Berufsbildungssystem muss sein Personal für betriebliche Bildungsdienstleistungen weitgehend selbst qualifizieren.

Zu Ziel (3) Workshop zur Durchlässigkeitsfrage

Die wesentlichen Erkenntnisse aus dem Workshop sind:

- (1) Die Idee, ein weiterführendes Bildungsangebot für Beschäftigte zu entwickeln, welches das Know-how beider Bildungssektoren (Berufsbildung sowie Hochschule) nutzt und zugleich die Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschule verbessert, wird aus Sicht der eingeladenen Experten und Expertinnen für tragfähig gehalten. Im Zentrum steht dabei das sogenannte triale Modell, in welchem die Aufstiegsfortbildung zum/zur Gepr. Berufspädagogen/Berufspädagogin zu gleichen Teilen Bestandteil eines akkreditierten Weiterbildungsstudienganges für Beschäftigte in betrieblichen bzw. Berufsbildungsdienstleistungen sein könnte. Hierfür werden die Anrechnungsmöglichkeiten von Hochschulen genutzt. Der Weiterbildungsstudiengang führt zu einem anerkannten Hochschulabschluss Bachelor oder Master, ermöglicht aber auch die Fortbildungsprüfung, bzw. schließt diese ggf. in das Hochschulangebot ein. Die Realisierung einer solchen hybriden Weiterbildung erfolgt an den drei Lernorten: Einrichtung der Berufsbildung, Betrieb sowie Hochschule.
- (2) Die Experten und Expertinnen sehen einen Bedarf für das o.g. Modell, da es
 - Lösungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Durchlässigkeit für betriebliche Bildungsdienstleister in akademische betriebliche Funktionen, in den Schulbereich der Länder oder auch in Funktionen an Hochschulen, in Verbänden u.a. akademisch geprägten Einrichtungen der Berufsbildung wie Bildungsverwaltung schafft
 - einen Beitrag zur Professionalisierung der betrieblichen Bildungsdienstleistungen besonders für Management- und Entwicklerfunktionen leistet ;
 - die Beschäftigungsfähigkeit für künftige Absolventen und Absolventinnen des berufspädagogischen Fortbildungsangebotes des Bundes durch einen speziellen Qualifikationsbeitrag der Hochschulen maßgeblich verbessert (z.B. für Dienstleistungen, die i.A. akademischen Zielgruppen vorbehalten sind,)
 - einen Beitrag zur Implementierung eines berufspädagogischen Fortbildungsangebotes des Bundes in die Bildungspraxis leistet, insbesondere dadurch, dass das triale Modell die Gleichwertigkeit der Fortbildung gegenüber hochschulischer/ universitärer Bildung verdeutlicht;
 - eine zukunftsorientierte, bildungspolitische Entwicklung unterstützt, indem es die beiden Bildungssektoren stärker verzahnt und die Nachfrage nach hochschulischer Weiterbildung unter den Beschäftigten stimuliert;
 - einen Beitrag der beschäftigungsfördernden Verzahnung der Lernorte Betrieb und Bildungseinrichtung leistet.
- (3) Der Qualifikationsbeitrag der Hochschulen wird hauptsächlich im Bereich des wissenschaftlichen berufspädagogischen Denkens und Handelns gesehen. Mögliche Kompetenzziele eines künftigen Studienangebots der Hochschulen sind Kompetenzen für interdisziplinär angelegtes theorie- und methodengeleitetes analytisches und konzeptionelles Handeln sowie systemisches Denken. Neben Studieninhalten aus berufspädagogischen Erkenntnisbereichen sind psychologische, soziologische und organisationstheoretische Inhalte relevant.
- (4) Barrieren für die Umsetzung der Idee sind das geltende Hochschulrecht sowie die an den Hochschulen fehlende Kapazität für die Umsetzung ihres Weiterbildungsauftrags. Deren Beseitigung würde auch bildungspolitisches Handeln erfordern.

5 Zielerreichung

Die Ziele der dem Projekt zugrundeliegenden Weisung wurden termin- und qualitätsgerecht erreicht. Der BMBF/BIBB-Workshop zum Thema Durchlässigkeit wurde außerplanmäßig auf der Grundlage einer Verwaltungsvereinbarung mit dem BMBF realisiert.

6 Ausblick und Transfer

- (1) Das hier entworfene und inzwischen geregelte berufspädagogische Qualifikationsangebot braucht für seine Implementierung in die Praxis besondere Unterstützung. Erstens handelt es sich um eine der Spitzenqualifikationen des deutschen Berufsbildungssystems nach BBiG, die der Qualifikationsversorgung für das eigene Bildungspersonal dienen – eine Dienstleistung, die üblicherweise Universitäten vorbehalten ist. Der Anspruch an die Qualifizierung ist dementsprechend hoch.
- (2) Zweitens benötigt das Berufsangebot für seine Umsetzung berufspädagogisches Know-How, welches in Teilen noch entwickelt werden muss. Diesbezüglich besteht auch ein Qualifikationsbedarf beim künftigen Prüfungspersonal und den Dozenten und Dozentinnen des Berufsangebots, der gedeckt werden muss. Ein entsprechendes Entwicklungsprogramm des Bundes wird empfohlen.
- (3) Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (Referat 312) hat auf der Grundlage der vorgelegten Ergebnisse zur Durchlässigkeitsfrage (siehe Ergebnisse zu Ziel 3) eine Machbarkeitsstudie gestartet, an der vier Universitäten beteiligt sind. Die Ergebnisse sind Anfang 2011 zu erwarten. Die Machbarkeitsstudie hat den Projekttitel „Das Triale Weiterbildungsmodell - Entwicklung und Erprobung einer abschlussbezogenen berufsbegleitenden Weiterbildung – Berufspädagoge@Kompetenz-erweiterung“.
- (4) Forschungsbedarf besteht zur Klärung des Arbeitsmarktes betrieblicher bzw. betrieblich orientierter Bildungsdienstleistungen.
- (5) Mit Bezug auf die Ergebnisse dieses Projekts ist in 2009 unter Beteiligung von AB 4.4 ein BIBB-Forschungsprojekt gestartet worden, welches sich weiterführend der Untersuchung der Situation des ausbildenden Personals in Betrieben widmet: FP 2.2.301 „Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung“ Laufzeit II/09 bis IV/11, Projektleitung: Anke Bahl.

Veröffentlichungen

Bahl, Anke; Blötz, Ulrich; Ullmer, Philipp: Von der Ausbilder-Eignungsverordnung bis zum Berufspädagogen: Zur Förderung des Ausbildungspersonals von 1972 bis heute. In: Das Bundesinstitut für Berufsbildung: 40 Jahre Forschen – Beraten – Zukunft gestalten. wbv Bielefeld 2010. (In Veröffentlichung).

Blötz, Ulrich: Berufspädagoge versus Berufspädagoge? In: Eicker, F.(Hg.): Perspektive Berufspädagoge!? Neue Wege in der Aus- und Weiterbildung von betrieblichem und berufsschulischem Ausbildungspersonal. wbv Bielefeld 2008, S. 76 ff.

Blötz, Ulrich: Berufspädagogische Qualifikation für betriebliche Bildungsdienstleistungen – Beitrag von Berufsbildung und Hochschule. Dokumentation des BMBF/BIBB-Workshops vom 17. September 2008. Bonn (Publikation in Vorbereitung).

Blötz, Ulrich: Betriebliche Bildungsdienstleistungen als Zukunftsbranche. In: Professionalisierung des europäischen Berufsbildungspersonals. wbv Bielefeld 2010. In Veröffentlichung.

Blötz, Ulrich: Fortbildungsberufe für das Bildungspersonal. In Zukunft berufliche Bildung. Potenziale mobilisieren, Veränderungen gestalten. 5. BIBB-Fachkongress 2007. S. 55ff . wbv Bielefeld 2008.

Blötz, Ulrich: Qualifikationsbedarf des Bildungspersonals. Bonn (Buchpublikation in Vorbereitung).

Blötz, Ulrich: „Triale Weiterbildung“ – Kooperation zwischen Berufsbildung und Hochschule für Beschäftigte. In: Durchlässigkeit und Anrechnung im Hochschulalltag. Tagungsband. Schriftenreihe zu Fernstudium und Weiterbildung Band 4. Serviceagentur des Hochschulverbandes Distance Learning, Brandenburg 2 009, S. 63 ff.

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2008, S. 278.
http://www.bmbf.de/pub/bbb_2008.pdf

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2010,
http://www.bmbf.de/pub/bbb_2010.pdf