

Berufspädagogische Weiterbildung betrieblicher Tutorinnen und Tutoren

Ein deutsch-portugiesisches Pilotprojekt



PHILIPP ULMER
wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich »Grundsatzfragen der Internationalisierung/ Monitoring von Berufsbildungssystemen« im BIBB



HANS-JOACHIM MÜLLER
Dr., Fachgebiet Pädagogik, insb. Berufs- und Erwachsenenpädagogik, TU Kaiserslautern



FATIMA PIRES
Projektkoordinatorin bei der Deutsch-Portugiesischen Industrie- und Handelskammer (AHK), Porto / Portugal

Deutschland und Portugal haben Ende 2012 eine Berufsbildungskooperation vereinbart, um die Reformbestrebungen in dem südeuropäischen Land zu unterstützen. Ein Schwerpunkt der bisherigen Zusammenarbeit war die Qualifizierung des betrieblichen Berufsbildungspersonals. Dieses spielt für die Begleitung und Umsetzung der Reformen eine essenzielle Rolle. Im Beitrag wird über ein bilaterales Projekt berichtet, in dem eine berufspädagogische Qualifizierungsmaßnahme für betriebliche Tutorinnen und Tutoren entwickelt und erprobt wurde.

Berufsausbildung und Berufsbildungspersonal in Portugal

Portugal hat ein primär schulisch geprägtes Ausbildungssystem. Im Sekundarbereich II besuchen 56,3 Prozent der Jugendlichen sogenannte wissenschaftlich-humanistische Bildungsgänge, die mit dem *Certificado do Ensino Secundário* abschließen und auf eine akademische Ausbildung vorbereiten. Die zweite Gruppe von Bildungsgängen ist beruflich orientiert. In diesen Bildungsgängen erwerben die Jugendlichen mit dem *Certificado do Ensino Secundário* und dem beruflichen Abschluss *Certificado de Qualificação Profissional* einen Doppelabschluss. Die zwei wichtigsten berufsorientierten Bildungsgänge sind die *Cursos Profissionais* und die *Cursos de Aprendizagem* mit einem Jahrgangsanteil von insgesamt 32,1 Prozent (vgl. Tab.).¹ Zu den *Cursos de Aprendizagem* werden üblicherweise auch die von der Deutsch-Portugiesischen Industrie- und Handelskammer (AHK) angebotenen Berufsausbildungen gerechnet. Die AHK hat bereits 1983 in Anlehnung an das deutsche duale System mit dem Aufbau einer Berufsausbildung in Portugal begonnen und diese kontinuierlich weiterentwickelt. Inzwischen unterhält sie drei Ausbildungsstätten in Lissabon, Porto und Portimão und bildet ca. 900 Jugendliche pro Jahr aus.

Trotz der Unterschiede weisen beide Ausbildungsmodelle ähnliche Rollenkonzepte des Ausbildungspersonals auf. In den Betrieben sind sogenannte »Tutoren« (*tutores*) für die Durchführung der praktischen Phase bzw. des Ausbildungsabschnitts zuständig. In den Schulen bzw. Berufsbildungszentren werden die zuständigen Akteure »Koordinatoren« (*coordinadores*) genannt. Es handelt sich dabei um Lehrkräfte, die neben ihrem Unterricht wesentliche Aufgaben im Rahmen der betrieblichen Lernphasen wahrnehmen. So obliegt ihnen u. a. auch die Akquirierung der Ausbildungs- bzw. Praktikumsplätze in den Betrieben.

Reformen in Portugal und die deutsch-portugiesische Kooperation

Viele europäische Länder werden seit der Finanzkrise im Jahr 2008/2009 mit einer hohen Jugendarbeitslosigkeit konfrontiert. Dies betrifft vor allem die südeuropäischen Länder. In Portugal lag die Jugendarbeitslosenquote im Februar 2014 bei 36,1 Prozent, nachdem sie im Jahr 2008 18,7 Prozent betragen hatte.²

Zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit leitete Portugal eine Reihe von Reformmaßnahmen ein, die vor allem den Übergang von der Schule zur Arbeitswelt verbessern

¹ www.pordata.pt. Die Daten wurden aus dem »DGE/EC/MEC – Recenseamento Escolar« entnommen, letzte Aktualisierung am 17.11.2014.

² Vgl. <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=teilm021> (Stand: 28.05.2015)

Tabelle
Portugiesische berufliche Ausbildungsgänge im Vergleich

| Vergleichskriterien | Ausbildungsgänge | |
|---|---|--|
| | Cursos Profissionais | Cursos de Aprendizagem |
| Anteil der Jugendlichen eines Altersjahrgangs | 21,6 % | 10,5 % |
| Zuständigkeit | ANQEP ³ | IEFP ⁴ |
| Lernort für fachtheoretischen Unterricht | Staatliche Berufsschulen | Staatliche Berufsbildungszentren |
| Dauer | 3 Jahre | 3 Jahre |
| Zeit-Anteil am Lernort Betrieb | ca. 10 % (insgesamt ca. 12 Wochen) | ca. 40 % (insgesamt ca. 48 Wochen) |
| Berufspraxisphasen im Betrieb | während oder am Ende der schulischen Ausbildung | alternierend zum fachtheoretischen Unterricht an den Berufsbildungszentren |

sollen. Im Juni 2011 legte die Regierung ein Programm vor, in dem sie sich für ein neues Erziehungssystem für die Jahre 2015–2020 aussprach. In dem Programm, das u. a. auf eine deutliche Verbesserung auf den einzelnen Schulstufen zielt, sind technische Schulungen und die Berufsausbildung von zentraler Bedeutung. Um die Zahl der Schulabbrecher/-innen zu senken⁵, führte das Bildungsministerium (MEC) 2013 neue berufsbildende Pilotkurse (*Cursos Vocacionais*) ein. Mit den zweijährigen Kursen, die einen höheren Anteil des Lernens im Betrieb (ca. 50 %) als die Bildungsgänge von ANQEP und IEFP haben, soll den Jugendlichen ein schnellerer Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

Um den Reformkurs zu stützen, vereinbarte das portugiesische Bildungsministerium mit dem BMBF am 5. November 2012 eine dreijährige Berufsbildungs Kooperation, deren Handlungsfelder auf einem nachfolgenden europäischen Bildungsgipfel in Berlin (Dezember 2012) konkretisiert wurden. Als vorrangiges Thema der Kooperation wurde die Qualifizierung des Berufsbildungspersonals vereinbart. Im Vordergrund stand dabei zunächst die Frage der pädagogischen Qualifizierung von betrieblichen Tutorinnen und Tutoren, da sie für die Förderung arbeitsintegrierter Lernkonzepte eine Schlüsselrolle einnehmen. Im Kontext mit der unmittelbaren Erfahrung betrieblicher Wertschöpfungsprozesse sollen sie Jugendliche beim Erwerb beruflicher Handlungskompetenzen unterstützen. Sie sehen sich deshalb mit pädagogisch-didaktischen Anforderungen wie

der Strukturierung des Lernprozesses, Motivation der Jugendlichen und Bewertung ihrer Leistungen konfrontiert, für die sie mit ihrer rein fachlichen Ausbildung in der Regel nicht qualifiziert sind.

Auf der konstituierenden Sitzung der deutsch-portugiesischen Arbeitsgruppe in Lissabon am 3./4. Juni 2013 erfolgten erste konkrete Vorbereitungen für ein gemeinsames Pilotprojekt zur pädagogischen Qualifizierung von betrieblichen Tutorinnen und Tutoren.

Berufspädagogische Weiterbildung betrieblicher Tutorinnen und Tutoren

Dem Pilotprojekt lagen folgende Leitgedanken zugrunde:

- Zum Kennenlernen und besseren Verstehen des portugiesischen Ausbildungskontextes sollte zunächst ein intensiver Gedanken- und Informationsaustausch zwischen allen Projektbeteiligten⁶ erfolgen. Darauf aufbauend sollte eine empirische Untersuchung durchgeführt werden, um den Qualifizierungsbedarf der Tutorinnen und Tutoren genauer ermitteln zu können.
- Das Pilotprojekt sollte die Tutorentätigkeit in den beiden wichtigsten berufsorientierten Ausbildungsformen umfassen. Da diese Bildungsgänge – wie oben beschrieben – in die Zuständigkeiten verschiedener Ministerien und Institutionen fallen, sollten durch den gewählten breiten Ansatz des Projekts alle relevanten staatlichen Stellen der Berufsbildung in Portugal eingebunden werden.
- Die Qualifizierungsmaßnahme sollte – nach dem Konzept des »wertschätzenden Vergleichs« (vgl. UHLMANN/KREWER/ARNOLD 2014) – dialogisch gestaltet werden: Einerseits sollte die Maßnahme auf dem Know-how deutscher Berufsbildungsexperten und den Erfahrun-

³ Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional – ANQEP (Nationale Agentur für Qualifikation). ANQEP gehört zum Geschäftsbereich des portugiesischen Bildungsministeriums (*Ministério da Educação e Ciência – MEC*).

⁴ Instituto do Emprego e Formação Profissional, – IEFP (Nationale Arbeitsverwaltung). IEFP untersteht dem Ministerium für Solidarität, Arbeit und soziale Sicherung (*Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social – MTSS*).

⁵ Nach EU-Angaben lag die Schulabbrecherquote in Portugal in den Jahren 2011 und 2012 bei 23,2 bzw. 20,8 %. Vgl. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-324_de.htm (Stand: 15.03.2015)

⁶ Auf portugiesischer Seite waren dies das Bildungsministerium, ANQEP und IEFP, auf deutscher Seite die AHK als Bindeglied der Partner, das BIBB sowie GOVET und das BMBF, die das Projekt koordinierten und finanzierten. Zur Projektgruppe des BIBB gehörten zudem SIGRID MARTIN (u. a. Dozentin für AEVO-Kurse) und BERND RUDEL von der DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung.

gen des Qualifizierungssystems für das betriebliche Ausbildungspersonal in Deutschland aufbauen, andererseits so flexibel durchgeführt werden, dass sie in einem kontinuierlichen Austauschprozess an den Qualifizierungsbedarf der Tutorinnen und Tutoren und an die Rahmenbedingungen der portugiesischen beruflichen Bildung angepasst werden konnte.

- Um sprachliche und kulturelle Barrieren zu überwinden, sollte die Qualifizierungsmaßnahme durch portugiesische Dozentinnen und Dozenten durchgeführt werden. Hierfür sollten Lehrkräfte aus den berufsorientierten Bildungsgängen, die zugleich die Funktion eines Koordinators oder einer Koordinatorin ausüben, von deutschen Expertinnen und Experten geschult werden.
- Als zentrale Anlaufstelle und Projektträger fungierte die AHK. Aufgrund ihrer langjährigen Ausbildungsaktivitäten, ihrer guten Vernetzung mit den portugiesischen Stellen, ihrer Kenntnis des Landes und seiner Kultur war die AHK sowohl für die portugiesischen als auch die deutschen Akteurinnen und Akteure der Kooperation ein wichtiger strategischer Partner.
- Schließlich sollte die Weiterbildungsmaßnahme auch nach dem Ende der offiziellen Projektlaufzeit (Februar 2014–November 2014) vom BIBB im Rahmen einer Wirkungsanalyse weiter begleitet werden, um die portugiesischen Reformbemühungen im Bereich des Berufsbildungspersonals weiter zu unterstützen.

Empirische Untersuchung

Mangels ausreichender empirischer Befunde zum betrieblichen Ausbildungspersonal in Portugal wurden mithilfe von Interviews zunächst die Strukturen von Ausbildungsbetrieben sowie die Tätigkeitsfelder von Tutorinnen und Tutoren erfasst. Um eine möglichst breite Informationsgrundlage zu erzielen, wurden neben dem betrieblichen Ausbildungspersonal auch Koordinatorinnen und Koordinatoren sowie Auszubildende befragt. Mit dieser Vorgehensweise sollten nicht nur ein besseres Verständnis für die verschiedenen Ausbildungsmodelle erreicht, sondern auch Erkenntnisse über die zentrale Rolle der Koordinatorinnen und Koordinatoren und deren möglichen Unterstützungsbedarf gewonnen werden. Aus diesem Grund wurden neben den *Cursos Profissionais* und den *Cursos de Aprendizagem* auch die neuen berufsbildenden Pilotkurse *Cursos Vocacionais* in der empirischen Untersuchung berücksichtigt. Fokussierend auf den Bildungsbedarf des Ausbildungspersonals wurden von der BIBB-Projektgruppe die Gesprächsleitfäden nach der Methode des »zirkulären Fragens« (vgl. PFEFFER 2001) entworfen und anschließend mit den portugiesischen Partnern abgestimmt.

Insgesamt wurden Interviews mit 21 Tutorinnen und Tutoren, 17 Koordinatorinnen und Koordinatoren und 23 Aus-

zubildenden geführt. An den Gesprächen, deren Länge ca. 45 bis 60 Minuten betrug, waren jeweils Angehörige der AHK mit guten Kenntnissen über das portugiesische und deutsche Berufsbildungssystem beteiligt. Die Auswertung erfolgte durch die BIBB-Projektgruppe mit Unterstützung der AHK.

Wesentliche Ergebnisse der Untersuchung lassen sich wie folgt zusammenfassen.

Profil der befragten Tutorinnen und Tutoren: In den befragten Betrieben konnten zwei Gruppen unterschieden werden: Verantwortliche Tutorinnen und Tutoren in leitender Funktion sowie die Gruppe von Tutorinnen und Tutoren, die die Jugendlichen unmittelbar begleiten. Die Gesprächspartner in den Interviews gehörten meistens zur ersten Gruppe. In vielen Fällen haben sie ein Studium absolviert und verfügen über eine umfassende Berufserfahrung. Auf ihre Tutorenaufgabe wurden sie in der Regel nicht vorbereitet. Dies trifft auch auf die zweite Gruppe von Tutorinnen und Tutoren zu, die ebenfalls keine pädagogische Qualifikation hat, sondern nur über eine fachliche Qualifikation verfügt.

Aufgabenspektrum: Die wichtigsten Aufgaben der verantwortlichen Tutorinnen und Tutoren sind die Organisation der betrieblichen Phasen der Ausbildung bzw. des Praktikums und die Anleitung der übrigen Tutorinnen und Tutoren. Dazu gehört auch die Abstimmung mit den Koordinatoren hinsichtlich des sogenannten »Tätigkeitsplans« (*plano de atividades*), der die Anforderungen an die Jugendlichen für die betriebliche Phase enthält. Dieser wird von den Koordinatoren auf der Grundlage der von ANQEP festgelegten Ausbildungsstandards erstellt. Die Bedeutung der Zusammenarbeit mit den Koordinatoren wird auch bei der Feststellung des Lernerfolgs sichtbar. Diese wird in regelmäßigen Abständen von den Tutoren vorgenommen und an die Koordinatoren übermittelt.

Einen Aufgabenschwerpunkt für beide Tutorengruppen bildet die Förderung der Motivation der Jugendlichen, vor allem zu Beginn der betrieblichen Phase, sowie eine ausbildungsfördernde Kommunikation und Führung gegenüber den Jugendlichen. Dies ist für die meisten Befragten eine große Herausforderung. Einige Befragte verweisen dabei auf die mangelnde Disziplin der Jugendlichen, andere beklagen, dass die Jugendlichen in vielen Fällen noch nicht das Verhalten zeigten, das von ihnen im Betrieb erwartet würde. Ein wichtiger Grund für diese Einschätzungen dürfte darin liegen, dass viele Gesprächspartner teilweise hohe Erwartungen an die betriebliche Phase der Ausbildung haben. Diese reichten vom Wunsch, dass die Jugendlichen danach »wissen, was arbeiten bedeutet«, und dass sie »viele praktische Erfahrungen« sammelten sowie den »Umgang mit Kunden« lernten bis hin zur Erwartung, dass Jugendliche in dieser Zeit »die sozialen und fachlichen Kompetenzen erwerben«, die es ihnen ermöglichen sollen, »sich auf dem Arbeitsmarkt zurechtzufinden«.

Weiterbildungsbedarf: Zusammengefasst wünschten sich die befragten Tutorinnen und Tutoren eine Weiterbildung in folgenden Themenbereichen:

- Sichererer Umgang mit Jugendlichen
- Umsetzung curricularer Vorgaben (aus dem »Tätigkeitsplan«) in einen betrieblichen Ausbildungsplan
- Motivation der Jugendlichen
- Methoden des Lernens im Prozess der Arbeit
- Bewertung der Leistungen von Auszubildenden
- Organisation und Selbstmanagement

Auf dieser Grundlage wurden nach Diskussion mit den Projektpartnern von der BIBB-Projektgruppe folgende fünf Weiterbildungsmodule entwickelt:

- »Meine Rolle als Tutor«,
- »Ausbildung im Betrieb planen«,
- »Ausbildung im Betrieb durchführen«,
- »Mit Auszubildenden umgehen« und
- »Auszubildende motivieren«.

Eine wichtige Basis hierfür bildete die Handreichung für ausbildende Fachkräfte in Deutschland (vgl. JABLONKA/MARTIN/ULMER 2013). Denn die empirische Untersuchung hatte deutlich gemacht, dass sich die pädagogischen Herausforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal in beiden Ländern in vielerlei Hinsicht ähneln.

Nach einer erneuten Abstimmung mit der portugiesischen Seite wurde auf dieser Grundlage ein Lehrgang mit einer Gesamtdauer von 35 Stunden konzipiert. Aufgrund der beruflichen Tätigkeit der Tutorinnen und Tutoren sollte die Maßnahme in zwei Teilen durchgeführt werden.

Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme

Zunächst wurden portugiesische Dozentinnen und Dozenten für die Tutorenqualifizierungsmaßnahme geschult. Auch dafür waren von der BIBB-Projektgruppe Materialien und ein Kursleitfaden entwickelt worden. An der Weiterbildung (Oktober 2014) nahmen elf Dozentinnen und Dozenten – allesamt schulische Lehrkräfte – teil. Einen Schwerpunkt bildete dabei die Einübung von Ausbildungsmethoden zur Unterstützung des betrieblichen Lernens. Die Schulung, die aus Kurzvorträgen, Gruppenübungen und Diskussionsphasen bestand, wurde von einer deutschen Trainerin durchgeführt und konsekutiv gedolmetscht.

Der erste Teil der Tutorenqualifizierung schloss sich direkt an die Dozentenschulung an. Drei geschulte Dozentinnen gestalteten nun die Weiterbildungsmaßnahme, an der elf Tutorinnen und Tutoren teilnahmen. Dabei fand ein kontinuierlicher Austausch mit der deutschen Trainerin und der BIBB-AHK-Projektgruppe statt, um die Weiterbildungsmodule fortlaufend an die portugiesischen Rahmenbedingungen anzupassen. Änderungen bzw. Ergänzungen bezogen

sich in erster Linie auf den vorgeschlagenen Ablaufplan, die Gewichtung der Themen sowie auf Materialien, die den Tutorinnen und Tutoren am Ende des Lehrgangs zur Verfügung gestellt wurden. Hinsichtlich der Themen stellte sich heraus, dass für die teilnehmenden Tutorinnen und Tutoren vor allem die Ausbildungsmethoden für das Lernen im Betrieb, die Bewertung von Leistungen, die Formulierung von Lernzielen sowie die Erstellung eines Ausbildungsplans von zentraler Bedeutung waren.

Ausblick und Transfer

Die Weiterbildung wurde von den Dozentinnen und Dozenten und den Tutorinnen und Tutoren sehr positiv bewertet. Nach ihren Angaben ist sie für die Implementierung einer stärker praxisorientierten Ausbildung insgesamt sehr hilfreich. Die Ergebnisse des Pilotprojekts überzeugten ebenfalls die portugiesischen Institutionen, die nun beabsichtigen, eine modularisierte Qualifizierung für Tutorinnen und Tutoren auf der Basis der durchgeführten Maßnahme landesweit einzuführen. Auf politischer Ebene förderte das Projekt das Zusammenwirken der wichtigsten staatlichen Stellen für die Berufsbildung in Portugal und schuf eine gute Grundlage für weitere bilaterale Projekte zur Unterstützung des portugiesischen Reformprozesses. Ein bereits verabredetes zweites Projekt ist die Fortbildung der Lehrkräfte in den Schulen und Bildungszentren, das im zweiten Halbjahr 2015 auf den Weg gebracht werden soll. Die im Rahmen des deutsch-portugiesischen Pilotprojekts gesammelten Erfahrungen können darüber hinaus eine wichtige Grundlage für die Berufsbildungsk Kooperation mit anderen Ländern bieten. Das Berufsbildungspersonal ist ein Schlüsselfaktor für den Erfolg von Reformprozessen. Sie sind die Akteure in den Betrieben und in den Schulen, die einen entscheidenden Anteil bei der Umsetzung von Reformmaßnahmen haben. Für diese Rolle müssen sie qualifiziert und gestärkt werden. Hierfür konnten in Portugal mit dem Tutorenprojekt grundlegende Schritte eingeleitet werden. Für die Reformen der Ausbildungssysteme in anderen Ländern – insbesondere mit Blick auf das ausbildende Personal in den Betrieben – könnten daher das Konzept des deutsch-portugiesischen Pilotprojekts sowie die dabei gewählte Vorgehensweise ein Modell sein. ◀

Literatur

JABLONKA, P.; MARTIN, S.; ULMER, P.: Handreichung für ausbildende Fachkräfte. Bonn 2013 – URL: www.bmbf.de/pub/handreichung_ausbildende_fachkraefte.pdf (Stand 12.06.2015)

PFEFFER, T.: Das »zirkuläre Fragen« als Forschungsmethode zur Luhmannschen Systemtheorie. Heidelberg 2001

UHLMANN, A.; KREWER, B.; ARNOLD, R.: Wertschätzender Vergleich. Stufe für Stufe internationale Diversitätskompetenz entwickeln. Bonn 2014