

Der Bachelor für Berufsbildung

Integrierte Ausbildung des betrieblichen Bildungspersonals in Hochschule und Unternehmen

► Mit der Verbindung ingenieurwissenschaftlicher und betriebspädagogischer Studien wird im Rahmen des Studiengangs Bachelor für Berufsbildung an der Universität Magdeburg ein erster berufsqualifizierender Universitätsabschluss eingeführt, der in späteren Masterprogrammen ausgebaut werden kann – etwa zur Lehrkraft an berufsbildenden Schulen oder in Bereichen wie Berufsbildungsmanagement oder Internationaler Berufsbildung. Frühzeitig wurde mit der Siemens Professional Education Mitteldeutschland überlegt, wie auf dieser Basis Fachkräfte für den betrieblichen Berufsbildungsbereich ausgebildet werden können. In dem hier vorgestellten Modell geschieht dies in einer zeitlich integrierten Verbindung des Hochschulstudiums mit einem betrieblichen Ausbildungsabschluss gem. BBiG und verschiedenen betrieblichen Trainingsprogrammen für Berufsbildungsfachkräfte.



RUDOLF FINK

Dipl. Ing. (FH) und Berufspädagoge, Senior-Fachexperte Berufspädagogik, Siemens Professional Education – Business Development, München



KLAUS JENEWEIN

Prof. Dr., Fachdidaktik technischer Fachrichtungen, Institut für Berufs- und Betriebspädagogik, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Ausgangssituation der Siemens Professional Education

Die betriebliche Fachkräfteausbildung findet in der Siemens AG in den „Competence Centren“ der Siemens Professional Education (SPE) statt. Die Arbeit der Competence Center orientiert sich an dem Fachkräftebedarf des Unternehmens und der sich hier entwickelnden Personalstruktur.

Die Siemens AG hat schon sehr frühzeitig mit der Umstrukturierung ihres Personalbestands begonnen (vgl. Abbildung 1). Seit 1970 hat sich das Verhältnis von Angestellten mit Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss und mit Lehre oder Fachabschluss gegenüber denjenigen ohne bzw. mit fachfremder Ausbildung deutlich verändert. Die Qualifikationsstruktur der Mitarbeiterschaft – Hochschulabsolventen/-absolventinnen sind mit 22 Prozentpunkten die relativ am stärksten gewachsene Gruppe – zeigt die Auswirkungen eines Wegs von der Industriegesellschaft in eine globalisierte Informations- und Wissensgesellschaft, wie ihn Prognosen in den 80er Jahren bereits vorhersagten.

Um dem weiter steigenden Bedarf an Hochschulabsolventen/-absolventinnen gerecht zu werden, setzt Siemens Professional Education bereits seit Mitte der 90er Jahre auf duale Studiengänge, bei denen Studierende kooperierender Hochschulen studienbegleitend ausgebildet werden. Dies macht heute einen beträchtlichen Teil der bei Siemens Professional Education geleisteten Ausbildungsarbeit aus und bedingt neue Anforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal. Dabei zeigen die vorliegenden Erfahrungen, dass das bisherige Kompetenzniveau der betrieblichen Ausbilder für solche Anforderungen nicht mehr ausreicht, obwohl die Ausbildenden der Siemens AG nicht nur die Ausbildereignungsprüfung gem. AEVO vorweisen können, sondern ihre Mehrzahl über eine Meisterausbildung und einschlägige Berufserfahrungen in Meistertätigkeit verfügt.

Duales Ausbildungsmodell

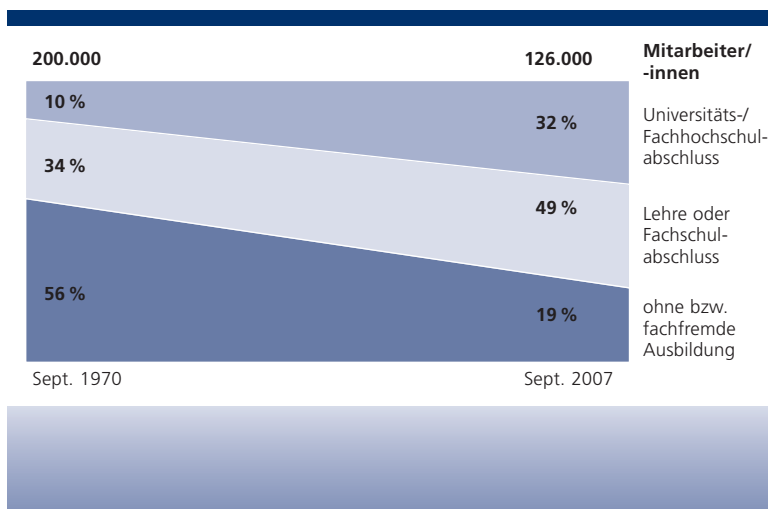
Für eine zukunftsorientierte Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals setzt die Siemens AG auf Fachkräfte mit Hochschulabschluss. Das Studienprogramm „Bache-

lor für Berufsbildung“ wird mit einer betrieblichen Berufsausbildung, betrieblichen Berufserfahrungen im späteren Praxisfeld und zusätzlichen Qualifizierungsprogrammen für eine betriebspädagogische Tätigkeit verbunden. Dies geschieht parallel zum Studienprogramm durch die konsequente Nutzung der vorlesungsfreien Zeit sowie in zwei Praxissemestern; diese Zeiten werden vollständig für die betriebliche Ausbildung oder für den Betriebseinsatz vorgehalten.

Kern der ersten Praxisphase sind Ausbildung und Prüfung in einem nach BBiG anerkannten Ausbildungsberuf. In der zweiten Praxisphase, die die vorlesungsfreien Zeiten der letzten drei Studiensemester umfasst, werden die Studenten mit einem umfassenden Programm von Workshops, Trainings und E-Learning-Materialien in unterschiedlichen Handlungsfeldern der betrieblichen Aus- und Weiterbildung ausgebildet. Die Kombination aus Bachelorstudium, einschlägiger Berufsausbildung gem. BBiG und auf unterschiedliche Ausbildungskompetenzen bezogenen Module (Workshops, Trainings, E-Learning-Modul) ergibt ein Kompetenzprofil, das in Summe ein neues Berufsbild für die in der SPE zukünftig tätigen Ausbildungscoaches bildet.

Einen Überblick über die zeitliche Ausbildungs- und Studienorganisation gibt Abbildung 2. Mit Ausnahme des dritten Studiensemesters (hier werden die Lehrveranstaltungen auf zwei siebenwöchige Studienphasen aufgeteilt) wird das normale Studienprogramm des Bachelorstudiengangs Berufsbildung absolviert. Die betrieblichen Phasen teilen sich in Ausbildungs- und Praxisanteile im SPE-Trainingszentrum und in den Siemens-Fachabteilungen auf. Nach ca. 1,5 und ca. 2,5 Jahren dualer Ausbildungs- und Studienzeit werden die beiden Teile der gestreckten Kammerprüfung absolviert. Die nach der Kammerprüfung folgen-

Abbildung 1 Entwicklung der Beschäftigtenstruktur bei Siemens Deutschland



den betrieblichen Praxiszeiten dienen der weiteren betriebspädagogischen Qualifizierung und dem Erwerb von Erfahrungen im späteren Praxisfeld.

Demnach absolvieren die dual Studierenden

- insgesamt 84 Wochen Vorlesungszeit,
- bis zum Abschluss der Kammerprüfung 45 Wochen Ausbildungszeit im Trainingszentrum und 26 Wochen Ausbildungszeit im betrieblichen Praxiseinsatz,
- nach Abschluss der Kammerprüfung weitere 37 Wochen Praxiseinsatz in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in unterschiedlichen Siemens-Fachabteilungen.

Da auch die Bachelorarbeit thematisch mit Fragen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung im jeweiligen Berufsfeld verbunden wird, ergibt sich ein Kompetenzprofil, das umfangreiche wissenschaftliche und praktische Erfahrungen

SIEMENS



Abbildung 2
**Duales Ausbildungsmodell
zum Ausbildungscoach in der
Siemens Professional Education
(SPE)**


Abbildung 3 **Betriebliche Workshops, Trainings und E-Learning-Einheiten zur Unterstützung der Kompetenzentwicklung der Ausbildungscoachs**

Workshops und Trainings

- Siemens Ausbildungsphilosophie – PETRA-Konzept
- E-Learning in der technischen Ausbildung
- Coaching in der Ausbildung
- Fachgespräch in Prüfung und Ausbildung
- Training Effektives Lehren in der Ausbildung
- Workshop (2 Phasen) in Zusammenarbeit mit der Hochschule zur Umsetzung der Bachelor-Arbeit

E-Learning-Materialien

- Lernen und Motivation; Kommunikationsmodell
- Wahrnehmung – Beobachtung – Beurteilung – Beurteilung Auszubildender
- Bewerten von Lern- und Arbeitsergebnissen
- Rechtliche Grundlagen – JuSchG, JArbSchG, BBiG
- Mitbestimmung und Siemens-Betriebsvereinbarungen



gen der Betriebspädagogik mit einem ingenieurwissenschaftlichen Qualifikationsprofil verbindet und aus Sicht des Unternehmens im Sinne eines breiten betrieblichen Einsatzprofils hoch attraktiv ist. Dies wird insbesondere auch dadurch unterstützt, dass SPE in den Zeiten des Praxiseinsatzes nach Abschluss der Kammerprüfung das Hochschulstudium durch eine Reihe von weiteren Ausbildungsprogrammen unterstützt. Abbildung 3 gibt einen Überblick über die für die zweite Phase seitens des Unternehmens zur Verfügung stehenden Workshops, Trainings und E-Learning-Einheiten.

Bisher vorliegende Erfahrungen

Die Partner haben zum Herbst 2006 mit dem ersten dualen Studienprogramm begonnen und hierfür zehn duale Ausbildungsplätze für die berufliche Fachrichtung Elektrotechnik geschaffen; diese Studierenden erhalten ihre Ausbildung parallel zum Studium in Magdeburg im SPE-Trainingscenter Leipzig. Im Herbst 2007 wurden die dualen Ausbildungsplätze bereits verdoppelt und – neben weiteren zehn Plätzen für die berufliche Fachrichtung Elektrotechnik – wurde das Modell auch auf zehn dual Studierende der beruflichen Fachrichtung Metalltechnik ausgeweitet, die in Kooperation mit dem SPE-Trainingscenter Chemnitz ausgebildet werden. Aktuell steht der dritte Durchgang vor der Aufnahme des Studiums.

Die dual Studierenden haben mit dem Konzept die Möglichkeit, umfangreiche Erfahrungen in ihrem späteren Tätigkeitsfeld zu erwerben und erhalten so die Möglichkeit, Perspektiven von Auszubildenden, Trainern/Trainerinnen und Dozenten/Dozentinnen ebenso kennenzulernen wie die betriebliche Facharbeit. Die Studierenden bereiten in dieser Zeit selbst Ausbildungseinheiten für Übungen und Unterweisungen auf und führen unter Anleitung Ausbildungs- und Unterrichtsabschnitte selbständig durch. Ein

solches Erfahrungsumfeld bietet aus Sicht der Universität für das Studienprogramm eine bislang einmalige und innovative Ergänzung.

Aus Sicht der Siemens AG (vgl. KUHN/WEISENBACH 2008) ideal ist der Aspekt, dass die späteren Ausbildungscoachs bereits die Bildungslandschaft des Konzerns kennen und in die Unternehmenskultur eingeführt sind. Ebenso ist die Vorbereitung auf Führungs- und Leitungsfunktionen im Bereich der Berufsbildung bereits während des Studiums vorgesehen. Neben der Vermittlung von beruflichem und wissenschaftlichem Fachwissen wird ein besonderer Wert auf die Persönlichkeitsförderung der dual Studierenden gelegt. Aus Unternehmenssicht ist unter der Perspektive einer nachhaltigen Personalentwicklung auch von besonderer Bedeutung, dass die Studierenden mit ihrem erworbenen Bachelorabschluss anschlussfähig zu Masterstudiengängen sowohl im Bereich der Berufswissenschaft als auch der Ingenieurwissenschaften sind. Ermutigend zudem aus Sicht der Partner: Das Modell der Magdeburger dualen Studiengänge hat wegen der angelegten inhaltlichen Breite überregionale Beachtung gefunden, wie z. B. die durch das BIBB im Rahmen seines Internetportals „AusbildungPlus“ vergebene Auszeichnung als „Ausbildungsangebot des Monats“ (BIBB 2007).

Aktuelle Perspektiven

An der Otto-von-Guericke-Universität werden derzeit Studiengangsstruktur und Studieninhalte des Bachelor- und Masterprogramms für Berufsbildung weiterentwickelt. Konzeption und Zielsetzung des dualen Studienmodells werden in diesem Zusammenhang im Kontext mit neuen KMK-Vorgaben und einer deutlichen Ausweitung der betriebs- und berufspädagogischen sowie fachdidaktischen Studienanteile neu diskutiert (vgl. KMK 2007).

Gleichzeitig wird im Berufsbildungssystem über die Neugestaltung der Ausbildung der betrieblichen Ausbilder diskutiert. Es ist offensichtlich, dass die mit der Aussetzung der AEVO verbundenen Erwartungen sich nur zu einem geringen Teil erfüllt haben (vgl. JABLONKA/ULMER 2008). In der Wirtschaft entwickeln sich neue Standards wie die IHK-Fortbildungsordnung „Berufspädagoge“ (vgl. ERNST 2008); gegenüber dem bisherigen AEVO-Standard entstehen hier deutlich höhere Anforderungen an die Kompetenz des betrieblichen Bildungspersonals. Die Otto-von-Guericke-Universität und die Siemens Professional Education arbeiten derzeit an einer Konzeption, mit der

- das vorliegende duale Ausbildungsmodell durch den Ausbau der betriebspädagogischen Ausbildungsanteile im Bachelorstudiengang stärker für das Praxisfeld betriebliche Berufsbildung professionalisiert wird und gleichzeitig
- durch die gegenseitige Anerkennung der betriebspädagogischen Kompetenzen die Grundlage für einen

Credit-Transfer zwischen dem Fortbildungsstandard Betriebspädagoge/IHK und dem dualen Studienabschluss „Bachelor of Science für Berufsbildung“ einschließlich der im betrieblichen Bereich erworbenen Kompetenzen geebnet wird.

Hierzu wird mit der Ausweitung der betriebspädagogischen Studienanteile ein stärkeres Gewicht auf den Reformprozess der Berufsbildung und die hier im betrieblichen Umfeld diskutierten Reformkonzepte gelegt. Während bereits bisher Fragen der Organisation beruflicher Bildungsprozesse, einer handlungsorientierten Didaktik oder Grundprinzipien beruflicher Curricula fester Bestandteil des betriebspädagogischen Lehrangebots sind, wird die Weiterentwicklung mit einer Vertiefung von Inhalten in fünf Bereichen eingehen (vgl. Kasten).

Prozessorientierung (Allgemeiner Geschäftsprozess, Berufsbildung als Teil eines „lernenden Unternehmens“, Berufsbildungsprozesse und Prozessschritte)

Berufliche Handlungskompetenz als Zieldimension der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (Kompetenzbegriff, Schlüsselqualifikationen, Lehr-/Lernmethoden einer kompetenzfördernden Aus- und Weiterbildung, selbstorganisiertes Lernen),

Planung und Durchführung der betrieblichen Ausbildung (Von der Ausbildungsordnung zum betrieblichen Ausbildungsplan, Wissen versus Können – Problemorientierung als Ausbildungsansatz, Selbststeuerung und Informationsbeschaffung im Lernprozess, simulierte, prozessorientierte Aufgaben, Prozessintegrierte Ausbildungsteams),

Qualitätssicherung der Ausbildung (Kompetenzentwicklung des Ausbildungspersonals, Selbstevaluation des Lehrprozesses, Beurteilung von Auszubildenden, ausbildende Fachkräfte in Fachabteilungen, Abstimmung der Ausbildung in den Lernorten),

Qualitätsmanagement in der betrieblichen Ausbildung (Anwendung verschiedener Qualitätssysteme und deren Bezug zur beruflichen Bildung, ISO 9000, EFQM, EFQM).

Hinzu kommen die Aufnahme von Prinzipien wie das Lernen an und mit Situationsaufgaben und das systematische Training in Präsentations- und Visualisierungstechniken. Da sich auf diesem Wege der Bachelorstudiengang Berufsbildung insgesamt weiterentwickelt (und – zumindest was die im Hochschulstudium vermittelten betriebspädagogischen Kenntnisse angeht – nicht nur in Bezug auf die dual Studierenden modernisiert wird), hat dies den Vorteil, dass auch die Magdeburger Studierenden, die nach dem Bachelor- den Lehramtmasterabschluss anstreben, sich intensiver mit Fragen der betrieblichen Berufsbildung auseinandersetzen. Die Otto-von-Guericke-Universität sieht in einer solchen Entwicklung erheblich positive Auswirkungen auf die in den unterschiedlichen Lernorten der dualen Berufsausbildung insgesamt beschäftigten Fachkräfte und neue Potentiale für eine Verbesserung der Lernortkooperation.

Auf dieser Grundlage werden derzeit Gespräche mit Berufsbildungspartnern der Wirtschaft geführt, wie durch die gegenseitige Anerkennung von Kompetenzen und Credits,

die in den Bildungswegen zum Berufspädagogen/zur Berufspädagogin oder zum betrieblichen Ausbildungscoach führen, ein Schlüssel für einen durch unterschiedliche Partner des tertiären Bildungsbereichs getragenen professionellen Standard des betrieblichen Ausbildungspersonals entstehen kann. Dies würde nicht nur den europäischen Entwicklungen entgegenkommen, die ja mit der Einführung des ECTS- und des ECVET-Systems solche Grundüberlegungen in die nationale Bildungsreformdiskussion eingebracht haben (vgl. JENEWEIN/WEISENBACH 2006, JENEWEIN 2008). Es wäre auch ein nachhaltiger Beitrag zur weiteren Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals und zur Attraktivitätssteigerung der beruflichen Ausbildungs- und Studiengänge insgesamt. ■

Literatur

- BADER, R.; JENEWEIN, K.: *Professionalisierung für Berufsbildung sichern und erweitern – Konzeption eines konsekutiven Bachelor-Master-Modells für Berufsbildung und exemplarische Konkretisierung für technische Fachrichtungen*. In: *Die Berufsbildende Schule* 56 (2004), S. 9–16
- BIBB: *Ausbildungsangebot der Monate April 2007: Bachelor of Science für Berufsbildung*. In: *Internetportal „Ausbildung Plus“*
URL: www.ausbildung-plus.de/allgemein/zq_des_monats/archiv/April2007.html (Stand: 14. 10. 2008)
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BlK): *Perspektiven für die duale Bildung im tertiären Bereich (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 110)*. Bonn 2003. – URL: www.blk-bonn.de, (Stand: 14. 10. 2008)
- BlK: *Weiterentwicklung dualer Studiengänge im tertiären Bereich (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 132)*. Bonn 2005. – URL: www.blk-bonn.de (Stand: 14. 10. 2008)
- ERNST, H.: *Das didaktisch-methodische Konzept der Fortbildung zum/r IHK-Berufspädagogen/-pädagogin*. In: EICKER, F. (Hrsg.): *Perspektive Berufspädagoge!? Neue Wege in der Ausbildung von betrieblichem und wissenschaftlichem Ausbildungspersonal*. (Berufsbildung, Arbeit und Innovation – Konferenzen, Band 1.) Bielefeld 2008, S. 349–364
- FINK, R.: *Prozessorientierung in der Ausbildung mit PETRA plus. Erweiterung des PETRA-Konzeptes zur projekt- und transferorientierten Ausbildung um die Prozessorientierung und die Ausbildung als Teil eines lernenden Unternehmens*. Erlangen 2003
- JABLONKA, P.; ULMER, P.: *Die Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) und ihre Auswirkungen (Berichte zur beruflichen Bildung, Band 8)*. Bielefeld 2008
- JENEWEIN, K.; WEISENBACH, K.: *Überlegungen zur Anerkennungsfähigkeit beruflicher Kompetenzen im Rahmen dualer Studiengänge*. In: KOCH, M./WESTERMANN, G. (Hrsg.): *Von Kompetenz zu Credits – Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf ein Hochschulstudium*. Wiesbaden 2006, S. 1–16
- JENEWEIN, K.: *Perspektive Berufspädagoge/-pädagogin – Ein Ausblick aus nationaler Sicht*. In: EICKER, F. (Hrsg.): *Perspektive Berufspädagoge!? Neue Wege in der Ausbildung von betrieblichem und wissenschaftlichem Ausbildungspersonal*. Bielefeld 2008, S. 442–450
- KMK: *Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung für ein Lehramt der Sekundarstufe II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen (Lehramtstyp 5)*. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12. 5. 1995 i. d. F. vom 20. 9. 2007
- KUHN, N.; WEISENBACH, K.: *Die Ausbildung betrieblichen Aus- und Weiterbildungspersonals im Rahmen eines dualen Bachelorstudiengangs: Ein Kooperationsmodell der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg mit der Siemens AG – Siemens Professional Education (SPE)*. In: EICKER, F. (Hrsg.): *Perspektive Berufspädagoge!? Neue Wege in der Ausbildung von betrieblichem und wissenschaftlichem Ausbildungspersonal*. Bielefeld 2008, S. 226–261