

Editorial zu Workshop 25: Qualifizierung und Professionalisierung des Bildungspersonals als Ansatz der Qualitätssicherung

Die differenzierte Situation des Berufsbildungspersonals in den Betrieben zeigt sich in unterschiedlichen Berufs- und Tätigkeitsbeschreibungen wie z. B. „Ausbilder“, „Berufspädagoge“, „Lehrmeister“, „Bildungsberater“ oder „Bildungscoach“. Aufgaben und Kompetenzanforderungen des betrieblichen Bildungspersonals haben sich in der letzten Zeit gewandelt, eine professionelle Ausrichtung dieser Mitarbeiter wird aber in der Regel nicht ausreichend durch Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt. Somit findet diese wichtige „Stellschraube“ für die Qualität der beruflichen Bildung sowohl in der öffentlichen als auch in der wissenschaftlichen Diskussion derzeit (noch) zu wenig Berücksichtigung.

Auch die Rahmenbedingungen für die betriebliche Bildung stellen neue Anforderungen an Qualifikation und Professionalität des Bildungspersonals: So ist beispielsweise hinsichtlich der Veränderung betrieblicher Strukturen und Prozesse festzuhalten, dass sich die Arbeitsweise zahlreicher Betriebe von einer funktionsorientierten zu einer prozessorientierten Organisation verändert hat. Dies führt zu einer Neupositionierung betrieblicher Bildungsdienstleistungen und zu veränderten Organisationsformen, z. B. dem Outsourcing von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen. Vor diesem Hintergrund wurden im Rahmen mehrerer Modellversuche in den letzten Jahren zukunftsweisende Ansätze des betrieblichen Lernens und seiner Rahmenbedingungen entwickelt und erprobt. Zudem ist derzeit eine bundesweite Verordnung für die Fortbildung von Berufspädagogen in Vorbereitung, die auf mittlerer Ebene in den Betrieben eine professionelle Ausrichtung des Bildungspersonals erlaubt. Damit wären erstmals geregelte Qualifizierungen von „Ausbildern“ in Unternehmen möglich, die diesen Mitarbeitern gezielt Aufstiegs- und Karrierewege eröffnet. Angesprochen sind hier Meister, qualifizierte Facharbeiter oder andere wichtige Erfahrungsträger in den Unternehmen, die mit dem Abschluss eines „Berufspädagogen“ einen formal anerkannten Fortbildungsabschluss erwerben können.

Parallel dazu sind auf betrieblicher und außerbetrieblicher Ebene vielversprechende Konzepte des prozessorientierten und produktionsintegrierten Lernens entwickelt und erprobt worden, die in die didaktische und methodische Umsetzung einer geordneten Aus- und Fortbildung von Berufspädagogen einfließen könnten. Das arbeitsprozess-, handlungs- und aufgabenorientierten Lernen erhält auch im Kontext der Lernortkooperation im Sinne einer lernortübergreifenden Qualifizierung des Bildungspersonals eine neue Bedeutung.

Unter Berücksichtigung dieser Ausgangssituation fokussiert diese Sonderausgabe der *bwp* auf das Handlungs(um)feld von Ausbilderinnen und Ausbildern und entsprechende Erfahrungen und Konzepte zur Qualifizierung und Professionalisierung dieser Personengruppe: Die Rahmenbedingungen des Ausbilderhandelns und entsprechende Anforderungen an das Bildungspersonal greifen ANKE BAHL und ANDREAS DIETRICH auf und nehmen Bezug auf die vielzitierte „neue Rolle“ des Ausbildungspersonals. In diesem Zusammenhang stellen

sie Befunde und Desiderata der Berufsbildungsforschung dar. Anschließend befassen sich RUDOLF FINK und KLAUS JENEWEIN mit der hochschulischen Qualifizierung des Berufsbildungspersonals und stellen ein innovatives Modellvorhaben der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und der Siemens AG, Siemens Professional Education zur Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals in dualen Studiengängen vor.

Zwei weitere Beiträge befassen sich mit dem aktuell eingeführten Fortbildungskonzept zum Berufspädagogen/-pädagogin (IHK): HELMUT ERNST berichtet von Erfahrungen aus dem Prozess der Implementierung und ersten Evaluationsergebnissen zu diesem neuen Beruf. TILMAN KROGOLL wirft anschließend in didaktischer Perspektive einen Blick auf den neuen Fortbildungsberuf und beschreibt die Möglichkeiten der Unterstützung dieser Fortbildung zum Berufspädagogen durch Lernaufgabensysteme. Das Prinzip der Handlungsorientierung soll in diesem Konzept durch eigene Lerntätigkeiten erfahrbar gemacht werden. Anschließend knüpft MATTHIAS KOHL – allerdings unabhängig vom Modell des Berufspädagogen an die Lehr-/Lernperspektive an und stellt konzeptionelle und empirische Überlegungen zum Thema Bildungspersonal als Experten für das „Lernen lernen“. Am Beispiel des Konzepts der Lernprozessbegleitung in der IT-Aus- und Weiterbildung zeigt er Möglichkeiten für den Umgang mit veränderten Anforderungen an das Bildungspersonal auf. Anschließend stellen ARMIN JÄGER und ROBERT JAHN die aktuell sehr relevante Frage nach gemeinsamen Lernkonzepten für unterschiedliche Gruppen des Bildungspersonals. Unter dem Fokus der kooperativen Qualifizierung von Ausbildern und Lehrern als Beitrag zur Professionalisierung präsentiert er Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im Rahmen des Projektes „XENOS-Mentoren“. Mit einem Beitrag zur Professionalisierung des Personals als Konzept zur Qualitätssicherung rundet RITA MEYER diese Publikation ab. Sie entwirft eine professionalisierungstheoretische Position für das Bildungspersonal und stellt dabei grundsätzliche Bezüge zur Qualität beruflicher Bildung her.

Somit greifen die Beiträge dieser Publikation konzeptionelle Aspekte, aber auch konkrete Erfahrungen zur Qualifizierung und Professionalisierung des Bildungspersonals auf – wohlwissend, dass es nicht zuletzt für die Qualität der Berufsbildung notwendig ist, sich in Forschungs- und Entwicklungsarbeiten mehr als bisher mit dieser bedeutsamen Zielgruppe zu befassen.

Andreas Diettrich & Rita Meyer