

## **Berufspädagogin/Berufspädagoge IHK – ein neuer Beruf für alle, die andere aus- und weiterbilden**

---

### **Abstract**

Fünf Bildungsdienstleister des Landes Mecklenburg-Vorpommern streben in Zusammenarbeit mit den drei IHK des Landes, dem Arbeitgeberverband Nordmetall, dem DGB, Bezirk Nord, dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und unterstützt durch die GAB München mit dem Projekt Berufspädagoge/Berufspädagogin IHK die Etablierung eines einheitlichen Fortbildungsberufsbildes für betriebliche Aus- und Weiterbildner an. Projektträger ist das Schweriner Ausbildungszentrum. Das Projekt wird vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

Das Ziel dieses Vorhabens besteht darin, haupt- und nebenamtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern eine Professionalisierungsperspektive zu eröffnen und den betrieblichen und überbetrieblichen Trägern der Berufsausbildung qualifiziertes Personal zur Verfügung zu stellen, das in der Lage ist, die vielfältigen Anforderungen moderner Aus- und Weiterbildung zu meistern. Die Absolventinnen und Absolventen dieser Fortbildung entwickeln sich zu Expertinnen und Experten für die praktische Berufsbildung, die alle Prozesse der beruflichen Aus- und Weiterbildung planen, organisieren, durchführen und auswerten können, die Aufgaben in den Bereichen Bildungsmanagement, Bildungsmarketing und Bildungscontrolling wahrnehmen, ausbildende Betriebe beraten und in Prüfungsausschüssen und Prüfungskommissionen mitarbeiten können, und die vor allem als Lernprozessbegleiter eine moderne gestaltungsoffene und flexible betriebliche Aus- und Weiterbildung gestalten können.

---

### **1 Wachsende Anforderungen als Handlungsgebot**

In den letzten zehn Jahren sind eine Reihe innovativer Ansätze entstanden und umgesetzt worden, die sich um das Thema „Neupositionierung von Bildungsdienstleistern“ in der Bildungslandschaft ranken. Ausgangspunkt ist der andauernde Strukturwandel in Wirtschaft und Gesellschaft und der sich daraus ergebende Wandel des Inhaltes und der Perspektiven der Arbeitsplätze, der Arbeitsstrukturen und der Arbeitsorganisation.

- Der tiefgreifende Wandel in der Arbeitswelt erfordert ständig neue Lernziele und damit die stärkere Orientierung auf Schlüsselqualifikationen und berufliche Handlungskompetenzen, die ein vertieftes sachliches Verständnis, selbständige Problemlösefähigkeiten, breite Sozialkompetenzen, Lernfähigkeit und biografische Gestaltungsfähigkeit einschließen.
- Eine zeitgemäße Aus- und Weiterbildung erfordert den Einsatz moderner Methoden, die unter anderem eine Flexibilisierung und Individualisierung ermöglichen und die Vereinbarkeit von Beruflichkeit und Betrieblichkeit berücksichtigen.

- Die zunehmende Freizügigkeit in Europa sowie die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund erfordern eine interkulturelle Handlungskompetenz.
- Hohe Arbeitslosenzahlen und die den Jugendlichen sehr bewussten Probleme am Arbeitsmarkt führen immer öfter zu Motivationskrisen, die eine intensive sowie individuelle Betreuung der Jugendlichen erfordert.
- Den jugendpädagogischen Herausforderungen stehen die Ausbilderinnen und Ausbilder oft unvorbereitet gegenüber, und nicht erst dann, wenn diese sich in extremen Erscheinungen der Jugend-Subkultur, wie Drogenkonsum, Fremdenfeindlichkeit, Gewaltneigung u.ä. äußern.
- Die hohe Zahl von Ausbildungsabbrüchen, die z.B. im Handwerk bis zu 40% eines Ausbildungsjahrgangs betragen, erfordert neue Vorgehensweisen in der Betreuung und Begleitung der Jugendlichen.
- Die methodischen und organisatorischen Neuerungen und Weiterentwicklungen, die in den vergangenen 30 Jahren entwickelt wurden, sind (nach Schätzungen des BIBB) lediglich in 15% der ausbildenden – meist größeren – Betriebe umgesetzt, während die große Masse der ausbildenden Betriebe bisher nichts davon realisiert hat.
- Ausbildungsbetriebe müssen sich auf den Aus- und Weiterbildungsmarkt einstellen und ein Qualitätsmanagement einführen und dauerhaft gewährleisten.

Eine Reihe von betrieblichen und überbetrieblichen Bildungsdienstleistern haben sich diesen Herausforderungen der neu entstehenden Tätigkeitsfelder und Arbeitsformen mit flexiblen und aktuellen Dienstleistungen rund um die berufliche Bildung gestellt. Dieser Strukturwandel hat sowohl Auswirkungen auf die Organisations- als auch auf die Personalentwicklung im Bildungsunternehmen und erfordert einen umfassenden Personal- und Organisationsentwicklungsprozess, in dem unter anderem die Kundenorientierung zu einem selbstverständlichen Merkmal in der Aus- und Weiterbildungstätigkeit avancierte. (vgl. ERNST et al., 2004). Die Mitarbeiter müssen in einem umfassenden Qualifizierungsprozess befähigt werden, mehr Selbstverantwortung zu übernehmen, Vertrauen zu den Kunden aufzubauen und gemeinsam mit ihnen neue Bildungsdienstleistungen zu entwickeln. Aus- und Weiterbildner werden zu Lernprozessbegleitern, Kundenbetreuern, Beratern und Verkäufern neuer innovativer Bildungsdienstleistungen.

Insbesondere die Ausrichtung bzw. Orientierung der berufsbildenden Einrichtungen an den konkreten betrieblichen Bedürfnissen führt zum Ausbau neuer Kooperationsperspektiven, Kompetenzverbände und Netzwerke. So wird z.B. externes Ausbildungsmanagement zu einer innovativen und zunehmend nachgefragten Bildungsdienstleistung für kleine und mittlere Unternehmen. Zwei Wege zeichnen sich dabei besonders deutlich ab:

- Der Weg des Bildungsträgers vom Verwalter, Anbieter und Abarbeiter von standardisierten Aus- und Weiterbildungsprogrammen zum Gestalter des Lehr- und Lernprozesses unter lernförderlichen Arbeitsumgebungen. Der lernorientierte Arbeitsplatz und der arbeitsorientierte Lernplatz im Rahmen eines Kompetenzverbundes oder Netzwerkes ist

nicht nur eine notwendige Konsequenz, sondern bedeutete auch einen Haltungswandel im Bildungsträger selbst.

- Der Weg des Bildungsträgers von einem beruflichen Bildungsmonopolisten zum gemeinsamen Lernen mit dem Kunden – zum Bildungsdienstleister. Der Kunde wird in den Prozess der Entwicklung einer Bildungsdienstleistung integriert. Solche Elemente wie Kundenorientierung, Qualität, Wirtschaftlichkeit, Effektivität, Effizienz, Benchmarking, Zielorientierung, Wissensmanagement und einige mehr entwickelten sich zum bestimmenden Profil des Bildungsdienstleisters.

Diese veränderte Sichtweise auf Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Berufsvorbereitung für und in Unternehmen ist eng verbunden mit der Frage nach angemessenen und effektiven Strukturen und Formen der außerbetrieblichen und betrieblichen beruflichen Bildung und der daraus resultierenden Unterstützung, die die Unternehmen in diesem Prozess benötigen. Dabei zeichnen moderne Bildungsdienstleister zunehmend folgende Merkmale aus:

- Die Kunden-Dienstleister-Beziehung erhält eine neue Qualität, vor allem durch die Verknüpfung der Lernorte und durch gestaltungsoffene Curricula.
- Unternehmensbezogenes Denken beim Bildungsdienstleister umfasst nicht nur die Orientierung auf die Bedürfnisse und Anforderungen der Unternehmen, sondern auch einen tiefgreifenden Umgestaltungsprozess im Bildungsdienstleister selbst, weg vom Bildungsträger hin zum Bildungsunternehmen mit entsprechendem wirtschaftsorientiertem Profil. Dabei geht es auch um den Abbau von Barrieren bei den Beschäftigten, für die diese Art des Herangehens ungewohnt und zum Teil auch sehr aufwändig ist.
- Bildungsdienstleister betreiben ein intensives Bildungsmarketing. Das Marketingkonzept basiert auf den Erwartungen, Präferenzen und Zielen der kleinen und mittleren Unternehmen und beinhaltet die vier bekannten Ebenen, aus denen sich der Marketingmix ergibt, die Kundenperspektive, die Lern- und Entwicklungsperspektive, die Prozessperspektive und die Finanzperspektive.
- Ständig hinterfragen sie, was sie für ihre Kunden besser machen, wie sie ihre Bildungsdienstleistungen aktuell und praxisorientiert sowie kundennützlicher gestalten können. Es geht dabei um Kundengewinnung und Kundenbindung: Dazu werden Bildungsdienstleistungen gemeinsam mit dem Kunden entwickelt, ein Kundenstamm gepflegt und behutsam erweitert, marktorientierte innovative Bildungsdienstleistungen entwickelt sowie alle Bildungsdienstleistungen sorgsam nutzbringend evaluiert.
- Bildungsdienstleister unterwerfen sich einem permanenten Qualitätssicherungsprozess. Durch Qualitäts-Zertifizierung z.B. nach DIN EN ISO-9001 gliedert sich die Dienstleistung für die Kunden immer öfter problemlos in das Qualitätsmanagement ihrer Unternehmung und insbesondere ihrer Personalentwicklung ein.
- Ein entscheidendes Merkmal für den Bildungsdienstleister ist der Aufbau eines entsprechenden Wissensmanagementsystems, das sowohl interne als auch externe Strukturen aufweist und, wie Beispiele zeigen, zu einer Multimediaplattform mit kleinen und middle-

ren Unternehmen der Region erweitert wird. So erfolgt zu bestimmten Handlungsfeldern eine Verknüpfung des Bildungsdienstleisters mit den Unternehmen. Auf diese Weise kann gemeinsam mit dem Kunden gelernt und Wissen ausgetauscht und verfügbar gemacht werden.

Die Ausprägung einer kundenorientierten Dienstleistungsphilosophie ist von dem Engagement und der Qualifikation jedes einzelnen Mitarbeiters abhängig. Die hohe Verantwortung und die Schlüsselrolle des Aus- und Weiterbildungspersonals kommt besonders durch ihren Anteil

- an der Sicherung der langfristigen Arbeitsmarktfähigkeit von Fachkräften in Zeiten des forcierten wirtschaftlichen Wandels,
- an der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Berufsanfängern,
- an der Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit und
- an der Erhaltung der Ausbildungs- und der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe

zum Ausdruck. In den Händen des Ausbildungspersonals liegt die Zukunft des Fachkräftepotenzials und damit eines der wesentlichen Vorteile des Wirtschaftsstandorts Deutschland. Daher ist, eingebettet in das Qualitätsmanagementsystem ein permanenter berufsbegleitender Qualifizierungsprozess notwendig, der die Entwicklung entsprechender Kompetenzen fördert. Die Mitarbeiter müssen in einem umfassenden Qualifizierungsprozess befähigt werden, mehr Selbstverantwortung zu übernehmen, Vertrauen zu den Kunden aufzubauen und gemeinsam mit ihnen neue Bildungsdienstleistungen zu entwickeln. Aus- und Weiterbildner werden zu Lernprozessbegleitern, Kundenbetreuern, Beratern und Verkäufern neuer innovativer Bildungsdienstleistungen.

Im Gegensatz zu den Lehrerinnen und Lehrern an berufsbildenden Schulen haben aber Ausbilder und Ausbilderinnen in betrieblichen und überbetrieblichen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland kein eigenes Berufsbild und daher auch, (abgesehen vom Nachweis berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse gemäß Ausbildereignungsverordnung – AEVO) keine geregelte qualifizierte Ausbildung. Wachsende Aufgaben in der beruflichen und betrieblichen Aus- und Weiterbildung verlangen jedoch immer dringender, dass Personen, die den beruflichen Nachwuchs ausbilden, selbst auf diese komplexe Aufgabe systematisch und umfassend vorbereitet werden.

Der von den Unternehmen geforderte Nachweis der Eignung des Ausbildungspersonals (Meisterprüfung oder Ausbildereignungsverordnung) sichert die pädagogische Qualität der Ausbildung im gegenwärtigen Prozess des ständigen Wandels in der Arbeitswelt nicht ausreichend.

Problematisch erscheint auch die bis zum 31. Juli 2008 befristete (Neufassung des § 7 der Ausbilder-Eignungsverordnung) "Befreiung von der Nachweispflicht"<sup>1</sup>

Auch für die Zukunftsfähigkeit des dualen Systems mit seinen neuen gestaltungsoffenen Berufsbildern, in denen Handlungs- und Geschäftsprozessorientierung zu bestimmenden Merkmalen werden, muss die Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder auf einem einheitlichen, durch Verordnung geregelten Berufsbild basieren.

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Betriebliche, außer- und überbetriebliche Aus- und Weiterbildung ist über alle Branchen hinweg ein komplexer und höchst anspruchsvoller Beruf geworden. Betriebliche Ausbilder werden mit steigenden Anforderungen auf allen Ebenen konfrontiert. Gerade die pädagogischen Fähigkeiten der Ausbilderinnen und Ausbilder werden heute dramatisch gefordert, denn die Anforderungen haben sich verändert:

- Der Anteil berufspädagogisch gut qualifizierter Ausbilder und Ausbilderinnen geht immer weiter zurück.
- Bei den Führungskräften erfolgt ein Generationswechsel.
- Nur durch die Einführung von Qualitätsmanagementsystemen kann die Berufsbildung gegenwärtigen und künftigen Anforderungen gerecht werden.
- Tiefgreifende Wandlungsprozesse in der Wirtschaft, neue Ausbildungsberufe, zunehmende Heterogenität der Zielgruppen, Flexibilisierung und Differenzierung erfordern eine neue Qualität berufspädagogischer Arbeit.
- Neue Aufgabenfelder, wie externes Ausbildungsmanagement, Fachkräfteverbände, Entwicklung hin zum Bildungsdienstleister, Integration in Arbeit und Beruf werden zu charakteristischen Merkmalen.

Das Spannungsverhältnis zwischen höherer schulischer Vorbildung und dramatisch schlechten schulischen Voraussetzungen, Sprachprobleme, heterogene kulturelle Zugehörigkeiten, mangelnde Ausbildungsreife u.v.m. erfordern eine neue Qualität berufspädagogischer Arbeit. Zusätzlich stehen viele Ausbilder vor der Herausforderung der fortschreitenden Verschmelzung von Aus- und Weiterbildung. Neue Aufgaben wie Bildungscontrolling, Qualitätssicherung und Beratungsaufgaben sind immer mehr gefragt. Hinzu kommt, dass Ausbilder und Ausbilderinnen bislang häufig in einer „Karriere-Sackgasse“ landeten und als Ausbilder oder Ausbilderin nicht beruflich weiterkommen.

## **2 Das methodische Grundprinzip**

Aufbauend auf einer Machbarkeitsstudie des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) im Kammerbezirk München und Oberbayern und des in diesem Kammerbezirk entwickelten

---

<sup>1</sup> Die Änderungsverordnung vom 28. Mai 2003 ist im Bundesgesetzblatt vom 6.6.2003 veröffentlicht (BGBl. I S.783). Ausbilder im Sinne des § 1 sind für Ausbildungsverhältnisse, die in der Zeit vom 01. August 2003 bis 31. Juli 2008 bestehen oder begründet werden, von der Pflicht zum Nachweis von Kenntnissen nach dieser Verordnung befreit."

Vorschlag für ein Modulsystem zur Fortbildung zum „Berufspädagogen (IHK)“ wurde auch in Mecklenburg-Vorpommern ein Partnernetz aufgebaut und im November 2005 eine den konkreten Bedingungen entsprechende Qualifizierung mit 72 Teilnehmerinnen und Teilnehmern an vier Standorten (Neubrandenburg, Rostock, Schwerin und Stralsund) erfolgreich gestartet.

Fünf Bildungsdienstleister des Landes Mecklenburg-Vorpommern, das AFZ Rostock Aus- und Fortbildungszentrum Schifffahrt und Hafen, das Haus der Wirtschaft Stralsund GmbH, die RAG BILDUNG GmbH, Bildungszentrum Neubrandenburg, die Wirtschaftsakademie Neubrandenburg e.V. und das Schweriner Ausbildungszentrum als Projektträger streben mit diesem Pilotprojekt Berufspädagoge/Berufspädagogin IHK in Zusammenarbeit mit den drei IHK des Landes, dem Arbeitgeberverband Nordmetall, dem DGB, Bezirk Nord, dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und unterstützt durch die GAB München Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung mbH die Etablierung eines einheitlichen Fortbildungsberufsbildes an. Das Projekt wird vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

Das Ziel dieses Vorhabens besteht darin, haupt- und nebenamtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern eine Professionalisierungsperspektive zu eröffnen und den Trägern der Berufsausbildung qualifiziertes Personal zur Verfügung zu stellen, das in der Lage ist, die vielfältigen Anforderungen moderner Aus- und Weiterbildung zu meistern. Die Absolventinnen und Absolventen dieser Fortbildung entwickeln sich zu Expertinnen und Experten für die praktische Berufsbildung,

- die alle Prozesse der beruflichen Aus- und Weiterbildung planen, organisieren, durchführen und auswerten können,
- die auf der Grundlage fundierter methodischer und fachdidaktischer Kompetenzen Kompetenzbilanzen in den Unternehmen erstellen und umsetzen können,
- die berufliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bedarfsgerecht und wirtschaftlich planen, fachgerecht entwickeln und ihre Qualität sichern und optimieren können,
- die (interne und externe) ausbildende Fachkräfte für die Berufsbildung gewinnen, anleiten, beraten (coachen) und führen und mit externen Akteuren der Berufsbildung kooperieren können,
- die Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung gewinnen, auswählen, beurteilen, begleiten und betreuen, sie bei der betrieblichen Integration unterstützen und berufsbiografisch beraten können und
- die Aufgaben in den Bereichen Bildungsmanagement, Bildungsmarketing und Bildungscontrolling wahrnehmen, ausbildende Betriebe beraten und in Prüfungsausschüssen und Prüfungskommissionen mitarbeiten können.



In der modular aufgebauten Fortbildung werden solche modernen handlungs- und prozessorientierten Aus- und Weiterbildungsmethoden eingesetzt und „am eigenen Leib“ erfahren, die von den Ausbilderinnen und Ausbildern später genutzt werden bzw. zu deren Einsatz sie andere, z.B. ausbildende Fachkräfte ermutigen und anleiten sollen. Da in der heutigen Berufsbildungspraxis unbestritten das Lernen in der Arbeit (prozessorientiertes Lernen) immer größere Bedeutung gewinnt, steht dieses arbeitsintegrierte Lernen im Mittelpunkt und wird exemplarisch erlebt. Das selbstorganisierte Lernen erfolgt deshalb an Lern- und Arbeitsaufgaben aus dem eigenen Unternehmen. (vgl. BRATER/ DAHLEM/ MAURUS, 2004, 31)

Ein Lernprozessbegleiter, der gleichzeitig Coach und Tutor ist, unterstützt das selbstorganisierte Lernen der Teilnehmer und das Lernen im Prozess der Arbeit. An eigenen Praxisprojekten weisen die Teilnehmer nach, dass sie in der Lage sind, handlungs- und prozessorientierte Ausbildung zu planen und mit den Lernenden erfolgreich umzusetzen. (vgl. BRATER et al., 2006, 45-54). Gleichzeitig bereiten sie sich darauf vor, Führungsverantwortung zu übernehmen. Die von ihnen erarbeiteten Projekte werden in den Unternehmen und Bildungseinrichtungen praxiswirksam und finden daher in der Regel eine hohe Akzeptanz in ihren Institutionen.

Aus didaktisch-methodischer Sicht geht es um die neue Art des Lernens, die Dozenten als Lernprozessbegleiter, die Kombination von Präsenzlernen und selbstorganisiertem Lernen, die systemische und prozessorientierte Sicht. Um arbeitsfernes und arbeitsintegriertes Lernen zu verbinden, wird vor allem die Berufspraxis der Teilnehmer als Lern- und Übertragungsfeld einbezogen. Die Erfahrungen und Fragen aus der Praxis bestimmen letztlich, was die Teilnehmer lernen, nicht der Dozent; aus ihnen entwickeln sich die Details des offenen und flexiblen Curriculums für das projektbegleitende Lernen. Dafür bietet die Lerngruppe eine hervorragende Plattform: Entsprechend ihrem persönlichen Lernbedarf bzw. den Alltagsanforderungen entwickeln die Teilnehmer miteinander, unterstützt durch den Lernprozessbegleiter, ihre Projekte, führen sie selbständig durch und verarbeiten die Lernerfahrungen gemeinsam in der Lerngruppe als Reflexionsraum. Die konkrete berufspädagogische Arbeitsaufgabe bildet Ausgangs- und Endpunkt eines Lern- und Arbeitsprozesses, der sich insbesondere im Betrieb bzw. im Ausbildungszentrum vollzieht und durch Lernprozesse in der beruflichen Schule unterstützt wird.

Dieses Konzept knüpft an Erfahrungen zu Lern- und Arbeitsaufgaben und zur Lehrproduktion an und nutzt insbesondere Erkenntnisse, wie sie in didaktisch-methodischen Ansätzen des dezentralen Lernens gewonnen wurden. Insbesondere die Komplexität betrieblicher Aufgaben, die aus dem relativ hohen technisch-technologischen Niveau der beteiligten Unternehmen resultiert, macht ein Erschließen von Lernmöglichkeiten erforderlich, bei denen aber immer wieder der Bezug zur konkreten berufspädagogischen Arbeitsleistung gewährleistet sein muss. Diese weiterbildungsgerechten Projekte stellen dabei das strukturierte ganzheitliche Handeln der Berufspädagogen in den Mittelpunkt des Arbeits- und Lernprozesses. Die bisherigen Aufgabenstellungen ermöglichten neben der Aneignung von berufspädagogischem Wissen und Können auch die Herausbildung von Fähigkeiten zum Problemlösen, die Übernahme von Verantwortung im berufspädagogischen Management-

prozess sowie die Erweiterung rhetorischer und kommunikativer Fähigkeiten, vor allem bei der Präsentation der Ergebnisse.

Die weiterbildungsgerechten Projekte müssen folgenden Anforderungen gerecht werden:

- Die zu bewältigende Aufgabenstellung ist aus der beruflich- betrieblichen Praxis der Lernenden gegriffen.
- Die Aufgabenstellung ist möglichst von den Lernenden thematisiert und als Zielvorgabe formuliert; ihre Bearbeitung soll in größtmöglicher Selbstständigkeit durch die Lernenden erfolgen.
- Die Aufgabenerfüllung vollzieht sich im realen Arbeitsprozess bzw. dient dem realen Arbeitsprozess, d. h., es darf keine eigens zu Ausbildungszwecken konstruierte Aufgabe sein.
- Die Aufgabe ermöglicht die Berücksichtigung der jeweiligen Situation und der konkret vorliegenden Anforderungen des berufspädagogischen Prozesses.

Für die Realisierung dieser Aufgaben ergeben sich unterschiedliche, von den konkreten Arbeitsbedingungen in den Unternehmen, den spezifischen beruflich-betrieblichen Anforderungen und den Voraussetzungen der Lernenden abhängige Gestaltungsmöglichkeiten. Sie haben einen unterschiedlichen Komplexitätsgrad, enthalten aber in der Regel alle Phasen einer vollständigen Handlung. (vgl. ERNST/ MICHEL 2004, 17-20).

Zusätzliche Inputs durch die Lernprozessbegleiter und entsprechend Selbstlernmaterialien ermöglichen eine entsprechende theoretische Durchdringung der anzueignenden Kompetenzen. Selbststudium und mediale Lernunterstützung durch die von Tutoren betreute Lernplattform sind vor allem in Verbindung mit solchen teilnehmerorientierten Lehrmethoden wirksam und führen zu einer hohen Qualität selbstorganisierten Lernens.

Die Projekte werden grundsätzlich individuell oder in kleinen Teams selbstständig in der Echtsituation durchgeführt. Dazu gehört auch ein fall- und praxisbezogenes Selbststudium, das durch Lehrbriefe und elektronische Medien (insbesondere die auf der Lernplattform eingestellten Inhalte) unterstützt wird. Alle Teilnehmer bilden eine begleitende Lerngruppe (Plenum), in der die individuellen Projekte vorbesprochen, gegenseitig präsentiert, durchgesprochen und reflektiert werden. Dabei werden zugleich Präsentationstechnik und Rhetorik geschult. Vor allem sollen die Teilnehmer bei den Lerngruppentreffen voneinander lernen. Jedes Lerngruppentreffen wird von einem Lernprozessbegleiter des Bildungsträgers moderiert, der auch ggf. für den nötigen fachlichen Input und fachtheoretische Vertiefungen sorgt (u.U. auch durch externe Fachleute) und bei Auswertungen hilft. Über die gemeinsamen Lerngruppentreffen hinaus steht der Lernprozessbegleiter jedem Teilnehmer in definiertem Umfang auch zur individuellen Unterstützung zur Verfügung (z.B. Online-Kommunikations- bzw. Lernplattform, Teletutoring des Bildungsträgers). Die Rolle des Lernprozessbegleiters einer projektorientiert arbeitenden Lerngruppe unterscheidet sich erheblich von der des her-



kömmlichen Dozenten. In entsprechende Lernprozessbegleiterschulungen werden die Dozenten auf ihre neue Rolle vorbereitet.

### **3 Die inhaltlichen Schwerpunkte**

Das Fortbildungskonzept ist modular aufgebaut und umfasst Basismodule sowie spezielle Aufbaumodule. Schwerpunkt ist die pädagogische Qualifizierung und insbesondere das Erwerben moderner Methoden der Berufsbildung. Die Basismodule beziehen sich auf die für alle Ausbilderinnen und Ausbilder aller Richtungen sinnvollen Grundlagen, die Aufbaumodule dienen der Spezialisierung auf bestimmte Zielgruppen, Ausbildungskontexte oder Aufgabenfelder. Alle Module sind in sich abgeschlossen, werden einzeln zertifiziert und können einzeln absolviert werden. Die Fortbildung wird berufsbegleitend absolviert und erstreckt sich über zwei Jahre.

Im Ergebnis des Moduls 1 „Organisation und Planung beruflicher Bildungsprozesse“ sollen die Teilnehmer in der Lage sein, berufliche Bildung in ihrem jeweiligen Fachgebiet zu planen, zu entwickeln und zu organisieren und dabei die wesentlichen betrieblichen, fachlichen, pädagogischen, wirtschaftlichen, zielgruppenspezifischen und organisatorischen Gesichtspunkte abzuwägen und zu berücksichtigen. Im Einzelnen gehören dazu:

1. Analyse der Markt- und Technikentwicklung in Bezug auf die Unternehmens- und Personalplanung;
2. Feststellung des Lern- und Qualifikationsbedarfs;
3. Umsetzung von Ausbildungsrahmenplänen und Fortbildungsordnungen;
4. Planung von Lernsituationen;
5. Organisation der Lernorte und Lernmedien;
6. Zeit-, Personal- und Kostenplanung in der Aus- und Weiterbildung.

Es geht also darum, das eigene methodische Repertoire zu erweitern und neue methodische Orientierungen kennen zu lernen. Die Teilnehmer überwinden bisher eingefahrene Wege. Sie wenden sich den neuen gestaltungsoffenen Berufen zu und sind in der Lage, die neuen Ausbildungsrahmenpläne zu lesen, mit entsprechenden Gestaltungsmitteln umzugehen und handlungs- und geschäftsprozessorientierte Aus- und Weiterbildungssequenzen zu planen. Außerdem begreifen sie, dass Aus- und Weiterbildung eine permanente Gestaltungsaufgabe ist. Sie erkennen ihre Verantwortung für die ständige Modernisierung und Aktualisierung ihrer Ausbildung.

Der nächste Schwerpunkt „Begleitung der Lernenden und ihres Lernprozesses“ (Modul 2) liegt darin, das eigene Ausbilderverhalten Schritt für Schritt vom Unterweisungsstil zum Stil der Lernbegleitung zu verwandeln und die dazu vorhandenen Instrumente und Hilfen nutzen. Die Teilnehmer erlernen, Arbeitsprozesse für das Lernen zu nutzen, Jugendliche und Erwach-

sene fachlich und pädagogisch angemessen anzuleiten, sie in ihren Lernprozessen zu begleiten und zu beraten, Lerngruppen zu moderieren und pädagogische Probleme sachgerecht zu lösen. In diesem Rahmen setzen sie sich mit folgenden Schwerpunkten auseinander:

1. Beurteilen und nutzen von betrieblichen Aufgabenbereichen für Lernprozesse;
2. Jugendliche und Erwachsene zum Lernen vorbereiten und anleiten;
3. Erkennen und überwinden von Lernschwierigkeiten und -hindernissen sowie Störungen des Lernprozesses(z.B. Umgang mit drohendem Ausbildungsabbruch, persönlich-psychischen Krisen und Störungen, Konflikten zwischen Lernenden, Lernschwächen).
4. Kritik- und Beurteilungsgespräche führen, schriftliche Leistungsbeurteilungen erstellen;
5. Führen und moderieren von Lerngruppen;
6. Umgang mit Drogen und Gewaltproblemen;
7. Fördern von Personen mit Migrationshintergrund;
8. Berücksichtigen rechtlicher Rahmenbedingungen.

Das dritte Modul „Marketing, Controlling und Qualitätsmanagement in der Aus- und Weiterbildung“ bereitet die Teilnehmer auf ihre Verantwortung im Bildungsmanagement vor. Die Teilnehmer weisen nach, dass sie berufliche Bildungsprozesse markt- und kundengerecht aufbereiten, kalkulieren, präsentieren und im Markt platzieren können. Sie entwickeln und wenden Instrumente des Qualitätsmanagements an.

Folgende Schwerpunkte charakterisieren dieses Modul:

1. Bildungsmaßnahmen und deren Vermarktung entwickeln und kalkulieren;
2. Kosten-/Nutzenanalyse von Bildungsmaßnahmen anwenden;
3. Aufträge für Bildungsdienstleistungen akquirieren;
4. Berufliche Bildungsprozesse bewerten und steuern sowie deren Qualität überprüfen, sichern und weiterentwickeln;
5. Berufliche Bildungsprozesse unter dem Gesichtspunkt der Personalplanung und Wirtschaftlichkeit optimieren.

In den in diesem Modul durchzuführenden Projekten ist zu erkunden, wie es in der eigenen Aus- und Weiterbildung mit Qualitätssicherung und Bildungscontrolling steht und wie bei ihnen das Personal- und Bildungsmarketing aussieht. Auf Basis einer Schwachstellenanalyse führen sie in einem dieser drei Gebiete ein größeres Reorganisationsprojekt durch, durch das sie alles über Qualitätsmanagement in der Aus- und Weiterbildung, Bildungscontrolling und Bildungsmarketing lernen.

Im Modul 4 „Lernende beurteilen und prüfen, Kompetenzen feststellen“ erlernen die Berufspädagogen, aus Ausbildungs- und Prüfungsordnungen Lernzielkontrollen zu erstellen, auf Beurteilungs- und Prüfungssituationen vorzubereiten sowie Beurteilungs- und Prüfungsgespräche zu führen. Ein besonderes Augenmerk in diesem Modul gilt modernen Formen der Prüfung: Die Berufspädagogen lernen, was „gestreckte“ und „gedehnte“ Prüfungen sind, wie man Prüfungsaufgaben entwickelt und formuliert, auf Prüfungen vorbereitet, situative Fachgespräche führt, Simulationsprüfungen abnimmt, Situationsaufgaben stellt und Präsentationsprüfungen durchführt. Außerdem setzen sie sich mit alternativen Formen einer prüfungsfreien Kompetenzfeststellung und dem Kompetenzportfolio auseinander.

### **Die Aufbaumodule**

Von den drei Aufbaumodulen müssen die Teilnehmer eines auswählen. Zur Wahl stehen:

- „Aufgaben und Beratung in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung“,
- „Aufgaben und Beratung von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen“
- und „Rehabilitations- und Sonderpädagogik“

Mit diesen Aufbaumodulen soll nicht nur wachsenden neuen beruflichen Tätigkeitsfeldern für Ausbilder Rechnung getragen werden, sondern es können direkt Spezialisierungs- und breitere berufliche Einsatzmöglichkeiten erschlossen werden, die den Berufspädagogen neue berufliche Perspektiven eröffnen. Dies erhöht ihre Beschäftigungsfähigkeit und schafft Aufstiegs- und Karrierechancen in diesem neuen Beruf.

Die gesamte Fortbildung schließt mit einer Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer (IHK) ab und umfasst sowohl einen schriftlichen Teil für die grundlegenden Qualifikationen als auch einen Prüfungsteil „Spezifische Qualifikationen“ der als Projektarbeit, Präsentation und Fachgespräch durchgeführt wird. Die erfolgreich abgelegte Prüfung führt zum anerkannten Abschluss „Berufspädagogin/Berufspädagoge (IHK).“

## **4 Zum bisherigen Verlauf**

Der erste Durchgang startete im Februar 2006, ab Oktober 2007 erfolgten die ersten Prüfungen vor der IHK. An den vier Standorten nehmen insgesamt 72 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, davon 1/3 aus Betrieben und Institutionen, 2/3 aus Bildungsdienstleistern teil. Inzwischen haben die meisten Teilnehmer/innen erfolgreich ihre Prüfung vor den IHK-Prüfungskommissionen in Schwerin, Neubrandenburg und Rostock abgelegt. Am 29. November 2007 erhielten die Ersten aus den Händen der Finanzministerin des Landes, Frau Keler, und des Präsidenten der IHK zu Schwerin, Herrn Thiele, ihre Zeugnisse. Vor allem die Projektarbeiten, die im Rahmen der Prüfung erarbeitet wurden, beziehen sich auf Probleme aus dem eigenen Unternehmen und haben unmittelbare Auswirkungen auf die Weiterentwicklung der berufspädagogischen Praxis.

Befürchtungen, die neue Methodik könnte auf Ablehnung stoßen sowie die Auffassung, dass der Anspruch der Weiterbildung, handlungs- und geschäftsprozessorientiertes Lernen in den Unternehmen zu initiieren zu weit von der betrieblichen Realität entfernt sei, haben sich nicht bestätigt. Eher das Gegenteil ist der Fall. Die Teilnehmer kommen aus Unternehmen und Bildungseinrichtungen, die außerordentlich an einer Modernisierung ihrer Aus- und Weiterbildungsprozesse und ihrer Personalentwicklung interessiert sind. Sie erkennen, dass das dazu notwendige Handwerkszeug in dieser Fortbildung vermittelt wird. Die bisher durchgeführten realen Projekte haben zur Weiterentwicklung der eigenen beruflichen Praxis beigetragen und fanden in den meisten Fällen in den Unternehmen eine hohe Akzeptanz.

Ein Teilnehmer fasste seine Position zu dieser Fortbildung unmittelbar nach dem Erhalt seines Zeugnisses folgendermaßen zusammen: „Kürzlich erhielt ich ein Zeugnis über die erfolgreich bestandene Prüfung zum Berufspädagogen IHK. Zurückblickend auf die knapp zweijährige berufsbegleitende Qualifizierung stelle ich heute fest, dass ich wesentlich bewusster Lernprozesse plane und begleite, mich aber auch an neue Herausforderungen im Bereich der beruflichen Bildung selbstsicherer heranwage, eigene Sichtweisen auf der Grundlage des dazu gelernten einbringe und mich heute neuen Aufgaben selbstbewusster stelle. Natürlich waren die zurückliegenden Monate nicht immer einfach, erforderten eine hohe Motivation, Selbstlernkompetenz und Selbstdisziplin. Aber sind das nicht gerade die Eigenschaften, die wir als Ausbilder / Lernprozessbegleiter von unseren Aus- und Weiterzubildenden erwarten?“

Das in meinem Bildungsunternehmen praktizierte Lernkonzept des Lernens an Realprojekten, der Kombination aus dem Lernen an konkreten Projekten aus der Berufspraxis und der bewussten Auseinandersetzung in den Präsenzveranstaltungen (in Lerngruppen), war praxisnah und ermöglichte dadurch einen hohen Zuwachs an verwertbarem Wissen. Durch die Diskussionen mit den anderen Lernenden konnte ich meine eigenen Lösungsstrategien weiter optimieren und mir ein umfangreiches Handwerkszeug für den Bereich der Aus- und Weiterbildung aneignen. Vieles was ich bereits vor der Qualifizierung eher unbewusst praktiziert habe, setze ich heute bedarfsgerecht und bewusster durch das entsprechende Hintergrundwissen um.

Ich bin der Meinung, dass die Ausbildung zum Berufspädagogen IHK eine gute Möglichkeit ist, um die eigenen Kompetenzen den neuen Entwicklungen und Anforderungen im Bereich der beruflichen Bildung anzupassen. Auch zukünftig werde ich aufmerksam die Entwicklungen des Berufes „Berufspädagoge IHK“ verfolgen.“

Ab März 2007 begann in Mecklenburg-Vorpommern parallel zum bisher laufenden Programm ein komplettes zweijähriges Angebot aller sieben Module auf Basis der Zusammenarbeit der drei Kammern Schwerin, Neubrandenburg und Rostock. Auch dieses Projekt, das sich mehr noch als der erste Durchgang an betriebliche Aus- und Weiterbildner wendet und in dem in noch stärkerem Maße als bisher Elemente selbstorganisierten Lernens mittels e-learning integriert sind, wird vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Neue Maßnahmen werden gegenwärtig geplant.

Sowohl die bisher erreichten und evaluierten Prüfungsergebnisse als auch die Mehrzahl der Abschlussarbeiten weisen ein ausgesprochen hohes Niveau auf. Die überwiegende Mehrzahl der bisherigen Absolventen haben ihre berufliche Position weiter ausbauen bzw. festigen können. In den Abschlussarbeiten wurden konkrete Aufgaben aus der berufspädagogischen Praxis der beteiligten Bildungseinrichtungen und Betriebe bearbeitet. Die Ergebnisse haben dazu beigetragen, die neuen gestaltungsoffenen und flexiblen Ausbildungsordnungen umzusetzen, die Lernortkooperation zu fördern, das Qualitätsmanagement weiter zu entwickeln, Bildungsmarketing und Bildungscontrolling zu fördern und vor allem erfolgreicher als bisher handlungs- und geschäftsprozessorientiert auszubilden. Es kommt nicht darauf an, die einzelnen Konzepte gegeneinander auszuspielen, sondern in einen Erfahrungsaustausch zu treten, bei dem es um best practice geht. In diesem Sinne wurde auch auf den diesjährigen Hochschultagen in Nürnberg diskutiert.

Wir beabsichtigen, unsere Erfahrungen bei der Gestaltung dieser Fortbildung und bei der Überwindung der dabei aufgetretenen Barrieren auf einer Fachkonferenz (Ende 2008/Anfang 2009) hier in Mecklenburg Vorpommern vorzustellen. Dabei sollen vor allem Teilnehmer und Teilnehmerinnen sowie die Lernprozessbegleiter zu Wort kommen. Absicht dieser Tagung ist es auch, in diesem Rahmen von den Erfahrungen der anderen lernen zu können. Inzwischen sind in vielen Kammerbezirken ebenfalls neue regionale und überregionale Fortbildungen zum Berufspädagogen in Planung bzw. bereits in der Phase der Realisierung. Außerdem arbeiten Fachleute des BIBB und der Kammern gemeinsam mit einer Arbeitsgruppe der Sozialpartner an der Frage einer bundeseinheitlichen Regelung des „Berufspädagogen“

## **Literatur**

BRATER, M. et al (2006): Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung. Bielefeld.

BRATER, M./ DAHLEM, A./ MAURUS, A. (2004): Berufliche Weiterbildung durch Lernbegleitung; der Grundansatz des Modellversuchs "Existenzsicherung im Einzelhandel durch ein arbeitsintegriertes Lernsystem". In: BWP 33(2004)5, 29-32, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis.

ERNST, H. et al.(2004): Bildungsdienstleister Band 1 Arbeitsplatzorientierte Aus- und Weiterbildung – Eine Kooperation von Unternehmen mit dem Schweriner Ausbildungszentrum als Bildungsdienstleister. Konstanz.

ERNST, H./ MICHEL, H. (2004): Service-Aus- und Weiterbildner unterstützen die Aus- und Weiterbildung in KMU – Erfahrungen aus dem Modellversuch EPOS. In: BWP 33 (2004) 2, 17-20, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis.