

## **Außerschulisches Bildungspersonal und Quereinsteiger als Potential für die Berufsschullehrerbildung im Kontext offener Hochschulen**

---

### **Abstract**

In vielen Regionen Deutschlands, insbesondere in den östlichen Bundesländern, kann der Personalbedarf an den beruflichen Schulen nicht mehr über den traditionellen Ausbildungsweg (Hochschulstudium mit anschließendem Vorbereitungsdienst) sichergestellt werden. Dies gilt insbesondere auch für technisch gewerbliche Fachrichtungen, da hier die wenigen ausgebildeten Lehrkräfte in beruflichen Schulen auch über alternative Beschäftigungsmöglichkeiten im privatwirtschaftlichen Sektor verfügen. Auf diese Mangelsituation, die durch die Altersstruktur in vielen Kollegien noch verschärft wird, reagieren die Bundesländer mit unterschiedlichen Programmen für Quer-, Seiten- und Direkteinsteiger und neuerdings z. T. auch mit der Herabsetzung von formalen (Qualitäts-) Kriterien für den Einstieg in den Schuldienst.

Gleichzeitig existiert in Deutschland aber eine Personengruppe, die Aus- und Weiterbildungsaufgaben im außerschulischen Bereich wahrnimmt, d. h. in Unternehmen, überbetrieblichen Bildungsstätten, bei Bildungsträgern oder Bildungsdienstleistern. Das außerschulische Bildungspersonal ist einerseits z. T. hoch qualifiziert und professionalisiert und kooperiert z. B. als dualer Partner mit den beruflichen Schulen, andererseits befindet sich das hier beschäftigte Berufsbildungspersonal häufig in prekärer Beschäftigung oder arbeitet als selbständige Honorarkraft. Vor diesem Hintergrund geht der Beitrag der Frage nach, wie außerschulisches Bildungspersonal und Quereinsteiger ein Potential für die Berufsschullehrerbildung im Kontext offener Hochschulen, d. h. der Öffnung von Hochschulen für nicht-traditionelle Studierendengruppen, darstellen und zeigt anhand von zwei Projekten an der Universität Rostock diesbezügliche Gestaltungsmöglichkeiten auf.

### **1 Hintergrund und Leitfragen**

Insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern besteht ein erheblicher Mangel an Lehrern für berufliche Schulen. Nach Berechnungen der KMK (2013a) fehlen im prognostizierten Zeitraum bis 2025 – trotz des demographisch bedingten Einbruchs bei Schüler- und Auszubildendenzahlen – pro Jahr 200 Lehrkräfte, d. h. in den nächsten 12 Jahren ca. 2.400 Lehrkräfte. Gleichzeitig geht die KMK bei dieser Modellrechnung davon aus, dass immerhin ab 2018 jedes Jahr ein Lehrereinstellungsangebot von 430-470 Lehrkräften existiert, d. h. das über 400 Nachwuchslernr/-innen für das berufliche Lehramt zur Verfügung stehen. Betrachtet man allerdings die derzeitigen Ausbildungszahlen in den berufs- und wirtschaftspädagogischen Studiengängen, darf durchaus bezweifelt werden, ob dieses Angebot tatsächlich erreicht wird, insbesondere wenn etablierte und bewährte Qualitätsmaßstäbe respektive KMK-Vorgaben eingehalten werden. Andererseits ist zu bedenken, dass neben der Quantität und

fachlichen Qualität auch berücksichtigt werden muss, dass aufgrund der Vielzahl möglicher Kombinationen von Unterrichtsfächern (ein oder zwei berufliche Fachrichtungen, affine berufliche Fachrichtungen, diverse allgemeinbildende Fachrichtungen) und der Heterogenität von Schulformen und Schülergruppen die vorliegenden Zahlen nach unserer Einschätzung eher knapp kalkuliert sein könnten. Zugespitzt formuliert: Die Erwartung, dass sich der Lehrkräftebedarf aufgrund der demographischen Entwicklungen in den ostdeutschen Ländern ‚von alleine‘ reguliert ist obsolet – ‚die Lehrer werden schneller alt als die Schüler weniger werden‘ .... So konstatiert die FAZ (2013): „Ganz düster sieht es an den Berufsschulen aus ... Ausgerechnet in der Berufsausbildung, dem Rückgrat der deutschen Industrie, fehlen die Lehrer in Fächern wie Metall-, Elektro- und Informationstechnik.“ Somit hat der Berufsschullehrermangel einen direkten Einfluss auf die Wirtschaftsentwicklung – insbesondere in den weiterhin eher strukturschwachen ostdeutschen Flächenländern.

Die Bundesländer reagieren auf diese Problematik zum einen mit unterschiedlichen Programmen für Quer-, Seiten- und Direkteinsteiger, häufig unter Verweis darauf, dass diese Programme nur in der akuten Mangelsituation umgesetzt werden sollen. Zum anderen werden zusätzliche Studiengänge entwickelt – so sollen z. B. in Mecklenburg-Vorpommern erstmals seit über 10 Jahren – neben der Ausbildung von Lehrkräften im Bereich Wirtschaft und Verwaltung - weitere berufliche Fachrichtungen hochschulisch ausgebildet werden. Bedenkt man, dass die Hochschulen aufgrund der Einrichtung von Lehrstühlen, der Entwicklung von Studiengängen, der Akquise von Studierenden und einem erfolgreiche Durchlaufen dieser Studiengänge und des Vorbereitungsdienstes erst in ca. 10 Jahren ausgebildete Lehrkräfte hervorbringen können, besteht akuter Handlungsbedarf. Aus unserer Sicht ist es deshalb sinnvoll, für die Rekrutierung von Lehrernachwuchs Personengruppen in den Fokus zu nehmen, die bereits jetzt im beruflichen Kontext pädagogische Arbeit häufig sehr erfolgreich leisten: d. h. in Unternehmen, überbetrieblichen Bildungsstätten, bei Bildungsträgern oder Bildungsdienstleistern. Das außerschulische Bildungspersonal (vgl. Abschnitt 2.2) ist einerseits z. T. hoch qualifiziert und professionalisiert und kooperiert z. B. als dualer Partner mit den beruflichen Schulen, andererseits befindet sich das hier beschäftigte Berufsbildungspersonal häufig in prekärer Beschäftigung oder arbeitet als selbständige Honorarkraft und hat so durchaus Interesse an einer Tätigkeit als Lehrkraft.

Aufgrund der Einwirkungen gesellschaftliche Megatrends auf die berufliche Bildung und entsprechende Anforderungen an das Bildungspersonal (z. B. DIETRICH 2013), aber auch entsprechende Kritiken insbesondere am Übergangssystem und der Dualen Ausbildung (z. B. Ausbildungsreife, Ausbildungsqualität, Entgrenzungseffekte am oberen und unteren Rand) erscheint es wichtig, dass Lehrkräfte insbesondere über eine umfassende pädagogisch-didaktische Kompetenz verfügen – somit erscheint die Rekrutierung außerschulischen berufs- und wirtschaftspädagogischen Personals für die Bewältigung bestehender Herausforderungen besonders zweckmäßig zu sein, da in der Regel Seiten- und Quereinsteiger lediglich über eine fachliche Kompetenz verfügen.

Der Einstieg von außerschulischem Bildungspersonal (bzw. auch von Quereinsteigern) in das Lehramt zeigt sich einerseits als Problem des Bildungssystems – d. h. entsprechende Über-

gänge z. B. zwischen beruflicher Fortbildung und Hochschulstudium müssen strukturell gewährleistet sein, an den Schnittstellen müssen Kompetenzen und Qualifikationen transparent beschrieben werden, so dass Zu- und Übergänge, aber auch Anerkennung und Anrechnung möglich werden. Die Bewältigung von Übergängen ist derzeit eine zentrale Herausforderung für die deutsche und europäische (Berufs-)Bildungspolitik und die Berufsbildungspraxis. Eine Vielzahl von Modellprojekten und –initiativen widmet sich derzeit dieser Fragestellung, häufig in Bezugnahme auf die aktuellen Konzepte und Programme der Europäischen Bildungspolitik. In der Regel geht es dabei um Fragen der Durchlässigkeit zwischen Teilsystemen eines nationalen Bildungssystems (d. h. zwischen Allgemeinbildung, Berufsbildung, Hochschulbildung, informellem und lebensbegleitendem Lernen) oder zwischen Bildungssystemen aus unterschiedlichen Ländern im Sinne transnationaler Mobilität. Konstituierende Prinzipien für die Bewältigung von Übergängen sind Transparenzmodelle (wie z. B. Leistungspunktsysteme, Kompetenzpässe, EQR und DQR) und Anrechnungskonzepte (wie z. B. in den Programmen Offene Hochschulen, ANKOM oder DECVET). Neben diesen eher auf Strukturveränderungen im Bildungssystem abzielenden Aktivitäten gibt es eine ebenso große Anzahl von Initiativen, die auf die direkte Ansprache von Personen, z. B. Beratungskonzepte, oder die Förderung einzelner Personen und Personengruppen abzielen, z. B. in der Berufsbildung auf junge Erwachsene ohne Berufsausbildung oder auf nicht-traditionelle Studierendengruppen wie im Bund-Länder-Wettbewerb "Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen".

Somit hat die Problematik von Übergängen immer grundsätzlich zwei Seiten bzw. Perspektiven: Zum einen Strukturen, Voraussetzungen und Mechanismen des Bildungssystems (strukturelle Seite der Übergangsproblematik), zum anderen die Seite der individuellen Dispositionen, Kompetenzen und Strategien des Subjekts, das einen Übergang erfolgreich vollziehen soll, will oder muss (individuelle Seite der Übergangsproblematik). Somit liegt das „Ziel „durchlässiger“ Bildungsstrukturen und Ausbildungswege ... in der Förderung der Möglichkeit individueller Bildungsmobilität. Die individuelle Bildungsmobilität schließt grundsätzlich die soziale Mobilität ein und zielt damit auch auf die Chance der sozialen Integration und des Aufstiegs“ (FROMMBERGER 2009). D. h. es geht somit bei der Gestaltung von Übergängen immer von Übergängen von Subjekten von einer Struktur in die andere und damit auf der Grundlage strukturell limitierter oder geförderter Möglichkeiten und Grenzen. Somit sind die folgenden Ausführungen immer unter der strukturellen Perspektive zu betrachten, d. h. welche Strukturen, Regeln oder Mechanismen ermöglichen es grundsätzlich, außerschulisches Bildungspersonal und Quereinsteiger als Lehrkräfte für berufliche Schulen zu gewinnen, andererseits ist die subjektgebundene Perspektive einer entsprechenden individuellen Förderung, Beratung und Begleitung und letztendlich eines individualisierten Lern- und Kompetenzentwicklungsprozesses zu beachten.

## 2 Ausgangssituation, Trends und Rahmenbedingungen

### 2.1 Zur Situation der Berufschullehrerausbildung in Deutschland

Das Regelmodell der Ausbildung von Lehrkräften in Deutschland folgt wenigen leitenden Prinzipien: Auf ein neun- (Staatsexamensmodell) oder zehensemestriges (BA/MA-Modell) schließt eine Vorbereitungsdienst an, der mit einer Staatsprüfung (2. Staatsexamen) beendet wird. Konstituierend sind weiterhin zwei Unterrichtsfächer mit unterschiedlichen Kombinationsmöglichkeiten, eine umfassende bildungswissenschaftliche bzw. berufs- und wirtschaftspädagogische Qualifikation, eine einjährige fachpraktische Tätigkeit und somit die Erfüllung der inhaltlichen und formalen Voraussetzungen für eine Tätigkeit in der höheren Laufbahn des öffentlichen Dienstes. Diese Vorgaben sind in der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung für ein Lehramt der Sekundarstufe II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen geregelt (Lehramtstyp 5) (KMK 2013b). Die Studiengänge sind „so anzulegen, dass sie den wissenschaftlichen Erkenntnissen sowie der beruflichen Praxis Rechnung tragen und zu einer fachlich und pädagogisch professionellen Handlungskompetenz führen“ (ebd.).

Unterhalb dieser Regelungsebene ist aber durchaus zu hinterfragen, ob in Deutschland tatsächlich ein Standardmodell für die Ausbildung von Lehrkräften für berufliche Schulen existiert: So gibt es neben der Dominanz modularisierter BA/MA-Studiengänge z. B. weiterhin Studiengänge mit Staatsexamensabschluss, wobei die Bundesländer hier sehr unterschiedliche Strategien umsetzen – allerdings sind derzeit Staatsexamensstudiengänge deutlich in der Minderheit.

Tabelle 1: **Abschlüsse Lehramtsstudiengänge Berufliche Schulen**

nach Bundesland und Abschlussart (Eig. Berechn. nach HRK Hochschulkompass 2012)

Bundesland	Staatsexamen	Diplom	Diplom (FH)	BA	MA	Gesamt
Baden-Württemberg	5	0	0	31	18	54
Bayern	2	0	0	27	10	39
Berlin	0	0	0	23	7	30
Brandenburg	0	0	0	0	0	0
Bremen	0	0	0	1	7	8
Hamburg	0	0	0	27	1	28
Hessen	0	0	0	10	21	31
Mecklenburg-Vorpommern	0	0	0	1	1	2
Niedersachsen	0	0	0	60	51	111
Nordrhein-Westfalen	34	0	0	112	54	200
Rheinland-Pfalz	0	0	0	30	29	59
Saarland	13	0	0	0	0	13
Sachsen	1	0	0	1	0	2
Sachsen-Anhalt	0	0	0	7	7	14
Schleswig-Holstein	0	0	0	1	9	10
Thüringen	3	0	0	10	0	13
<b>Summe</b>	<b>58</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>341</b>	<b>215</b>	<b>614</b>

Aber auch die Struktur der BA/MA-Studiengänge und denkbarer Ausprägungen konsekutiver oder weiterbildender Studiengangsabfolgen zeigt sich als sehr heterogen: Dominierend ist hier bezüglich der zeitlichen Anteile ein „6+4-Modell“, allerdings findet sich insbesondere in

technische-gewerblichen Fachrichtungen häufig auch ein „7+3-Modell“, auch das „8+2-Modell“ kommt gelegentlich vor und ist ebenso KMK-konform.

Tabelle 2: **Übersicht Semesteranzahl BA/MA-Lehramtsstudiengänge Berufliche Schulen** (Eig. Berechn. nach HRK Hochschulkompass 2012)

Bundesland	Bachelor			Master		
	6 Semester	7 Semester	8 Semester	4 Semester	3 Semester	2 Semester
Baden-Württemberg	6	25	0	7	11	0
Bayern	16	10	1	7	3	0
Berlin	23	0	0	7	0	0
Brandenburg (keine Ausbildung)	0	0	0	0	0	0
Bremen	1	0	0	7	0	0
Hamburg	27	0	0	1	0	0
Hessen	10	0	0	21	0	0
Mecklenburg-Vorpommern	1	0	0	1	0	0
Niedersachsen	60	0	0	51	0	0
Nordrhein-Westfalen	112	0	0	54	0	0
Rheinland-Pfalz	30	0	0	28	1	0
Saarland (nur auf Staatsexamen)	0	0	0	0	0	0
Sachsen	1	0	0	0	0	0
Sachsen-Anhalt	7	0	0	7	0	0
Schleswig-Holstein	1	0	0	9	0	0
Thüringen	8	2	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>303</b>	<b>37</b>	<b>1</b>	<b>200</b>	<b>15</b>	<b>0</b>

Die angedeuteten Unterschiede in den formalen Studiengangsstrukturen deuten bereits an, dass unter Berücksichtigung der KMK-Vorgaben bzw. entsprechender Qualitätsvorstellungen sehr differenzierte Studiengangsmodele existieren, die zu divergierenden BA/MA-Übergängen, pauschalen und individuellen Übergangs- und Anrechnungsmodellen, aber auch zu einer zunehmend individualisierbaren, diverse Fächer-, Studiengangs- und Studienortsstrukturen ermöglichenden Vielfalt führen werden. So kann es zu der Notwendigkeit kommen, z. B. einen siebensemestrigen eher fachlich ausgerichteten Studiengang mit einem eher bildungswissenschaftlichen universitären Master genauso kombinieren zu wollen wie z. B. berufliche Fachrichtungen und Unterrichtsfächer, die in unterschiedlichen Stundenanteilen entweder im BA oder im MA oder jeweils in beiden anteilig erlernt werden können. Zudem gibt es derzeit nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes allein in Mecklenburg-Vorpommern ca. 26 Studiengänge mit ca. 10.600 Studierenden, die ein Fachstudium (z. B. Elektrotechnik) in einem derzeit nicht ausgebildeten Lehramts-Mangelfach (Studienfach entsprechend einer beruflichen Fachrichtung) studieren und die durch ein geeignetes berufspädagogische MA-Angebot und attraktive Einstellungs- und Beschäftigungsaussichten durchaus für ein Lehramtsstudium (MA) interessiert werden könnten – allerdings nur bei geeigneten und wohlstrukturierten Regelungen des Überganges und entsprechenden Anrechnungskonzepten.

Somit zeigt sich eine zunehmende Heterogenisierung und teilweise auch eine Individualisierung in den Studiengängen und den individuellen Karrierepfaden hin zu einer Qualifizierung als Lehrkraft an beruflichen Schulen. Aufgrund der in Abschnitt 1 dargestellten Mangelsitua-

tion stellt sich somit die Frage, ob die vorliegende Heterogenität und Individualisierung nicht auch eine ‚Türöffnerfunktion‘ für die notwendige strukturelle Verbindung der berufs- und wirtschaftspädagogischen Studiengänge mit anderen Qualifizierungswegen des beruflichen Bildungspersonals übernehmen kann, um so dem Fachkräftemangel in den beruflichen Schulen entgegenwirken zu können. Zugespitzt formuliert: Durchlässigkeitslösungen und Anrechnungsproblematiken im beruflichen Lehramt sind keineswegs mehr Ausnahmetatbestände, z. B. bei ungewöhnlicher Fächerkombination oder bei Studienortwechsel.

## **2.2 Zur Situation des außerschulischen Bildungspersonals**

Berufliches Bildungspersonal ist in Deutschland in der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung tätig, vorrangig an den Lernorten Berufliche Schulen, Betriebe und Bildungsträger (-dienstleister). Insbesondere über betriebliches und außerschulisches Bildungspersonal existieren in den Bezugswissenschaften (z. B. der Berufs- und Wirtschaftspädagogik) nur wenige aktuelle Forschungsbefunde, insbesondere empirische Untersuchungen über Aufgaben und Funktionen, Biographien und Qualifizierungswege sowie Kompetenzen und Selbstbilder liegen kaum vor, sowohl bezüglich der Aus- als auch der Weiterbildung (KRAFT 2006). In quantitativer Hinsicht waren beispielsweise nach den Recherchen von BAHL (2012) im Jahre 2010 über alle Ausbildungsbereiche hinweg 675.198 Personen offiziell als verantwortliche Ausbilder/-innen ihres Betriebs registriert, allerdings sagt diese Zahl jedoch nur wenig über die tatsächliche Gruppe von Beschäftigten mit Ausbildungsaufgaben aus. Die gemeldeten Ausbilder/-innen stimmen in der Regel personell nicht mit den tatsächlich Ausbildenden überein, zudem werden ca. 5 Millionen Beschäftigte nebenamtlich mit Ausbildungsaufgaben als ‚ausbildende Fachkräfte‘ betraut – dies sind immerhin ca. 17% aller Beschäftigten. Dieser Mangel an ausreichenden Informationen, insbesondere über Kompetenzen von Bildungswegen erschwert eine strukturelle Anbindung an die Berufschullehrerbildung, z. B. über standardisierte Anrechnungsverfahren.

Lediglich Lehrer an Berufsbildenden Schulen haben in der Vergangenheit – wie bereits erläutert - einen weitgehend standardisierten Bildungsgang durchlaufen, für die anderen Zielgruppen existieren hochgradig unterschiedliche Qualifizierungswege, auch im Bereich der eigenen beruflichen Weiterbildung (vgl. im folgenden DIETRICH 2013 und DIETRICH/JAHN 2008). Dabei ist die lediglich Aus- und Weiterbildung des Personals an berufsbildenden Schulen traditionell akademisiert und institutionalisiert. Diese erfolgt - abgesehen von den Seiten- und Quereinsteigern - in den drei Phasen Hochschulstudium, Vorbereitungsdienst/Referendariat und Lehrerfortbildung und umfasst in den oben erläuterten ersten zwei Phasen eine Zeitspanne von sechs bis sieben Jahren mit hoher Standardisierung und Qualitätssicherung.

Betriebliche Ausbilder/-innen sind unter formalen Gesichtspunkten insbesondere in Bezug auf ihre berufspädagogische Kompetenz vergleichsweise gering professionalisiert. Ihnen ist nach Berufsbildungsgesetz die fachliche und persönliche Eignung zu bescheinigen, wobei die notwendigen berufspädagogischen Kompetenzen in der Regel in einem Vorbereitungslehrgang mit unterschiedlichem zeitlichen Umfang und unterschiedlicher Qualität erworben wer-

den sollen, wobei im Rahmen der Ausbildereignungsqualifizierung lediglich Grundlagen vermittelt werden (BRÜNNER 2012). Bezüglich dieser Personengruppe ist ein klarer Trend zur pädagogischen Professionalisierung bzw. zu Höherqualifizierung und Akademisierung zu erkennen. Die aktuelle Implementation der Fortbildungsberufe „Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge“ und „Geprüfter Berufspädagoge/Berufspädagoge“ (z. B. EICKER 2008) und die derzeitigen an unterschiedlichen Hochschulen durchgeführten Projekte zur curricularen, didaktischen und strukturellen Verbindung dieser Angebote mit hochschulischen Qualifizierungswegen können bei entsprechender Akzeptanz einen Professionalisierungsschub insbesondere bei hauptamtlichem betrieblichem Bildungspersonal bewirken und einen Standard insbesondere für die formale Weiterbildung dieser Personengruppe setzen. Gleichzeitig implizieren sie die Möglichkeit einer strukturellen Verknüpfung mit der Berufschullehrerbildung – unter pauschaler Anerkennung bisheriger Lernleistungen in der Aufstiegsfortbildung.

Auch für andere Teilgruppen des Berufsbildungspersonals, z. B. die bedeutsame Gruppe der ausbildenden Fachkräfte (nebenamtliche Ausbilder) existieren keine bundesweit gültigen Qualifikationsstandards, allerdings existiert hier eine Vielzahl von Qualifizierungskonzepten aus der Modellversuchsarbeit des BIBB. Da Berufsausbildung wieder näher an die betrieblichen Arbeitsprozesse ‚herangerückt‘ ist, gewinnen arbeitsplatznahe Lern- und Arbeitsformen (wieder) zunehmend auch in der Ausbilderqualifizierung an Bedeutung, häufig mit hohem Praxisbezug. Es zeigt sich, dass die unterschiedlichen Gruppen des Bildungspersonals jeweils auf sehr unterschiedlichen Wegen qualifiziert werden und sich somit unterschiedliche Professionalitäten und Selbstverständnisse entwickeln. Kooperative und lernortübergreifende Qualifizierungsmodelle sind in der Regel im Rahmen berufspädagogischer Qualifizierung nicht explizit vorgesehen (vgl. DIETRICH/ JAHN 2008) – trotz der zunehmenden Bedeutung von Lernortkooperation und lernortübergreifenden Ausbildungsmodellen und –phasen; dies bezieht sich auch auf die Kooperation mit Hochschulen. Somit war bisher war das berufliche Bildungspersonal weder typische Zielgruppe lebenslangen Lernens, noch der wissenschaftlichen Weiterbildung und des Fernstudiums – Anerkennung und Anrechnung von Leistungen erfolgt im Hochschulkontext derzeit in der Regel nicht.

Aktuell ändert sich diese Situation grundlegend, nicht zuletzt aufgrund der veränderten, zunehmend als „steigend“ und „komplexer“ beschriebenen Arbeitsaufgaben des Bildungspersonals (z. B. DIETRICH 2009; DÖRING/ SEVERING 2000; ULMER et al. 2012), die zunehmend Handlungsstrategien erfordern, die eher über akademische Qualifizierungswege erworben werden (können). Weiterhin wurde zum einen im Abschnitt 2.1 gezeigt, dass das Regelmodell der Qualifizierung von Lehrkräften sich zunehmend ausdifferenziert und individualisiert – dies zeigt sich z. B. am Angebot sehr unterschiedlicher BA/MA-Studiengänge mit unterschiedlichen Laufzeiten, curricularen Strukturen und unterschiedlichen Anrechnungs- und Kooperationsmodellen (Flexibilisierung, Individualisierung). Zum anderen nähern sich die Aufgabengebiete und somit auch die zur Bewältigung der Qualifizierungsaufgabe notwendigen Kompetenzen der unterschiedlichen Gruppen des Bildungspersonals einander an. In der Fachliteratur werden ein Professionalisierungstrend und ein Akademisierungstrend immer wieder konstatiert. Sowohl die Höherqualifizierungs- als auch die Konvergenzthese implizie-

ren eine Bedeutungszunahme lebensbegleitenden beruflichen Lernens auf hochschulischer Ebene und somit eine zunehmende Bedeutung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote für diese Zielgruppe. Zudem drängt eine immer größer werdende Gruppe von Seiten- und Quereinsteigern in das Tätigkeitsfeld „Berufliche Bildung“, die berufsbegleitende und auf einen formalen Abschluss ausgerichtete hochschulische Weiterbildungsangebote präferieren.

Somit stellt sich Frage, ob, wie und in welcher Modellstruktur außerschulisches Bildungspersonal und Quereinsteiger als Potential für die Berufsschullehrerbildung im Kontext offener Hochschulen genutzt werden können.

### **3 Umsetzungskonzepte an der Universität Rostock: Projekte „KOSMOS“ und „bwp-kom3“**

Wie bereits angedeutet, steht auch Mecklenburg-Vorpommern vor der Aufgabe, den Bedarf an Lehrkräften für berufliche Schulen auch über alternative Wege zu decken. Unabhängig davon, dass aus unserer Sicht alle denkbaren Wege zur Rekrutierung (Direkt-, Seiten- und Quereinsteiger, Studierende der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Kombinationsmodelle unterschiedlicher Studiengänge und Hochschulen und Rekrutierung außerschulischen Bildungspersonals) sich am Leitbild einer voll ausgebildeten Lehrkraft orientieren müssen und somit jede potentielle Lehrkraft die KMK-Standards zumindest in einer abgrenzbaren und überschaubaren Zeitspanne erreichen können muss, ist aus unserer Sicht gerade aufgrund der Tradition eines hochqualifizierten ‚DDR-Berufsbildungspersonals‘ in Mecklenburg-Vorpommern insbesondere die Qualifizierung außerschulischen Bildungspersonals eine erfolgversprechende Strategie. Unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen im Landeshochschulgesetz Mecklenburg-Vorpommerns ist der Einstieg in ein Studium von Berufstätige ohne Hochschulzugangsberechtigung möglich durch das Ablegen der Meisterprüfung (§ 18 Abs. 1 LHG M-V) – damit sind die Bedingungen für nicht-traditionelle Studierendengruppen, z. B. ohne Hochschulzugangsberechtigung aus der berufspädagogischen Fortbildung, eher schlechter als in einigen anderen Bundesländern; allerdings ist ein Hochschulzugang auch durch eine Einstufungsprüfung möglich (§ 20 Abs. 1 LHG M-V).

Somit stellt sich auch hier wieder die Frage nach der Gestaltung von Übergängen – zum einen aus der institutionellen bzw. der strukturellen Perspektive heraus, zum anderen aus der Perspektive des Subjekts. Diesbezüglich arbeiten an der Universität Rostock derzeit zwei Projekte an der Erforschung, Entwicklung und Erprobung innovativer Studienformate für nicht-traditionelle Zielgruppen und sollen somit zur stärkeren Durchlässigkeit z. B. zwischen beruflicher und universitärer Bildung beitragen.

Das Projekt „KOSMOS – Konstruktion und Organisation eines Studiums in offenen Systemen“ ist ein Einzelprojekt der Universität Rostock im BMBF-geförderten Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung – offene Hochschulen“ (vgl. Projektdarstellung unter <http://www.kosmos.uni-rostock.de/>) und wird vom Prorektor für Studium, Lehre und Evaluation unter Beteiligung des Zentrum für Qualitätssicherung in Studium und Weiterbildung und diverser Forschergruppen geleitet. Das Projekt hat zum Ziel, für unterschiedliche Zielgruppen



die Wissenschaftliche Weiterbildung bei gleichzeitiger Reformierung der Erstausbildung zu öffnen und auszubauen. Es sollen Möglichkeiten geschaffen werden, sich Bildung in unterschiedlichen Lebensphasen und an verschiedenen Lernorten anzueignen. Mit dem Projektvorhaben und seiner Verstetigung setzt die Universität Rostock auf die schrittweise Implementierung und den konsequenten Ausbau einer Kultur des lebenslangen Lernens. Dieses Konzept zielt auf die Erhöhung des Qualitätsniveaus, in dem neue Studienformate gestaltet werden und die Öffnung der Universität für nicht-traditionelle Studierende bewusst erfolgt und wird durch einen Prozess der Organisationsentwicklung und unterschiedliche Forschungsarbeiten begleitet (vgl. ebd.).

So werden im Projekt KOSMOS in differenzierten Forschungsschwerpunkten unter anderem die Perspektive von Studierenden unterschiedlicher Fachrichtungen in Hinblick auf akademische Weiterbildung untersucht. In empirischen Studien werden derzeit neben der bisherigen Bildungsbiographie, der Motivation an einer hochschulischen Weiterbildung teilzunehmen, auch die Erwartungen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der jeweiligen Maßnahme abgefragt. Neben diesen Vorstellungen wird auf individuelle Rahmenbedingungen der Weiterbildungsteilnehmer und -teilnehmerinnen fokussiert, um Studienformate bzw. Zertifikatskursformate an divergierende Bedürfnisse anzupassen. Die Betreuung und Vorbereitung dieser Zielgruppen unterscheidet sich zu den der klassischen Studierenden einer Universität. Während der Weiterbildungsmaßnahme werden so in regelmäßigen Abständen Befragungen durchgeführt, die Rückschlüsse zu den bisherigen Erfolgen oder Schwierigkeiten aufzeigen und die Chance der Intervention eröffnen. Neben der Perspektive der Studierenden, findet die Perspektive hochschulischer Qualifizierung und ihrer Strukturen eingehende Betrachtung. Beide Perspektiven können getrennt voneinander analysiert und dargestellt werden, jedoch ist der anwendungsorientierte Anspruch des Projektes, wissenschaftliche Angebote zu entwickeln und zu implementieren, die sowohl den Bedürfnissen der neuen potentiellen Zielgruppe entsprechen als auch von der institutionellen Seite der Hochschule mitgetragen und langfristig in den Angeboten der Universität verankert werden. Ziel ist es, eine neue heterogene Zielgruppe anzusprechen, individuelle Zugänge zu schaffen und eine hochwertige, wissenschaftliche Qualifizierung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu gewährleisten, die zum einen den wissenschaftlichen Ansprüchen als auch den Anforderungen der wirtschaftlichen Praxis gerecht werden.

Ein besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Merkmale Nicht-traditioneller-Studierender gelegt. Hiermit sind nicht in erster Linie Personen gemeint, denen eine Hochschulzugangsberechtigung bisher nicht vorliegt sondern vielmehr Personen, die nicht den klassischen Werdegang eines Schulabschlusses mit Abitur, mit anschließendem Studium und Übergang in das Berufsleben gewählt haben. Die Befragungsergebnisse werden genutzt, um die Studien- und Weiterbildungsformate an die Bedürfnisse der Teilnehmer und Teilnehmerinnen anzupassen und Ihnen somit die bestmöglichen Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Weiterbildungsabschluss zu eröffnen. Beruflich Qualifizierte, z. B. aus dem beruflichen Bildungspersonal, begeben sich mit anderen Voraussetzungen, vorhandenem Wissenstand und Erwartungen in eine akademische Weiterbildung. Anwendungsorientierte Forschung ist Ihnen ebenso

wichtig wie der Hinzugewinn von theoretischen Erkenntnissen, auf die sich in der Praxis gemachte Erfahrungen zurückführen lassen.

Allerdings befasst sich KOSMOS nicht direkt mit der hier im Fokus stehenden Zielgruppe, dennoch werden im Rahmen der Erforschung und Entwicklung einer Offenen Hochschule zum einen wichtige grundsätzliche Erkenntnisse auf für die Zielgruppe des beruflichen Bildungspersonals erarbeitet (z. B. Beratungskonzepte, Finanzierungsmodelle, Anrechnungsprinzipien), zum anderen könnten strukturelle Entwicklungen in der Universität Rostock angestoßen werden, die eine konzeptionelle Verbindung außeruniversitärer Qualifizierungsangebote für das berufliche Bildungspersonal mit der ebenfalls in Rostock angebotenen Ausbildung von Lehrkräften an beruflichen Schulen ermöglichen könnten. Somit können die Entwicklungsarbeiten – sofern auch erfolgreich umgesetzt und implementiert - im Projekt KOSMOS auch als eine Rahmenbedingung für die Aufnahme auch der hier im Fokus stehenden im Sinne einer ‚notwendigen Bedingung‘ interpretiert werden.

Mit der Konkretisierung und der Konzentration auf die Anbindung beruflicher Qualifizierungsangebote für das berufs- und wirtschaftspädagogische Personal an die Berufsschullehrerbildung befasst sich das ebenfalls BMBF-geförderte Projekt „bwp-kom<sup>3</sup>-Berufs- und wirtschaftspädagogische Kompetenzentwicklung in Beruf und Studium“, das am Lehrstuhl Wirtschafts- und Gründungspädagogik durchgeführt wird (vgl. Projektdarstellung unter <http://www.wiwi.uni-rostock.de/bwl/wip/forschungsprojekte/projekt-bwp-kom3/>). Zielsetzungen dieses Projektes sind

- Entwicklung und Erprobung einer bedarfsgerechten, berufsbegleit. Weiterbildung für Akteure der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- Verzahnung der entwickelten Weiterbildung mit der Berufsschullehrerausbildung in Mecklenburg-Vorpommern
- Nachhaltige Vernetzung der Universität Rostock, regionaler Bildungsdienstleister und Unternehmen im Sinne des „Trialen Modells“ (EICKER 2008)
- Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung
- Erweiterung, Transfer und Adaption der Weiterbildungsstrukturen auf andere regionale oder überregionale Lehr- und Lernorte

Mit den in diesem Projekt entwickelten Weiterbildungsmodulen und dem geplanten modularisierten Weiterbildungsstudiengang werden Aus- und Weiterbildungspersonal sowohl in Unternehmen als auch in betrieblichen und überbetrieblichen Bildungseinrichtungen als auch Personalverantwortliche angesprochen. Freiberufliche Dozenten und Dozentinnen können sich ebenso weiterbilden und zusätzlich qualifizieren wie Teilnehmer/-innen von berufs- und wirtschaftspädagogischen Aus-/ Weiter-/ und Fortbildungen. Ziel des Projektes ist es, eine bedarfsgerechte, berufsbegleitende Weiterbildung zu entwickeln, die einerseits auf die individuellen Bedürfnisse der Zielgruppe abgestimmt und andererseits eine hochwertige, praxisnahe und demzufolge an den Arbeitsmarkt angepasste Qualifizierung auf universitärem Niveau

gewährleistet. Für dieses Vorhaben vernetzt sich die Universität Rostock mit regionalen Bildungsdienstleistern und Unternehmen. Durch die Verzahnung und Integration beruflicher Fortbildung und wissenschaftlicher Weiterbildung im Bereich berufs- und wirtschaftspädagogischer Qualifizierung ist ein „trialer Weiterbildungsstudiengang“ geplant, der an der Universität Rostock etabliert werden soll. Die potentiellen Teilnehmer/-innen sollen die Universität als adäquate akademische Weiterbildungseinrichtung erkennen und akzeptieren und im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Weiterbildung flexible, individualisierte und zugleich zeit- und ressourcenökonomische Weiterbildungsmodelle und Studienformate nutzen können, die neben einem Zertifikat oder einem Hochschulabschluss auch zur Bewältigung individueller Handlungssituationen aus ihrer beruflichen Praxis beitragen sollen. Geplant ist letztendlich die Entwicklung und Implementation eines ‚Karrierpfads vom Facharbeiter bzw. der ausbildende Fachkraft bis zum Master Berufliche Bildung/Lehrer/-in an Beruflichen Schulen‘ über modularisierte Bildungsangebote und individualisierte Bildungsangebote. Nach ersten Einschätzungen gibt es eine spürbare Nachfrage von Interessenten, die über diesen Weg das Berufsziel einer Lehrkraft an beruflichen Schulen erreichen wollen.

#### **4 Ausblick und Perspektiven**

Beide hier dargestellten Projekte sind noch nicht abgeschlossen, so dass empirisch abgesicherte Befunde noch nicht vorliegen. Es zeichnet sich jedoch ab, dass über universitäre Weiterbildung des beruflichen außerschulischen Bildungspersonals ein – allerdings noch nicht quantifizierbarer – Beitrag zur Deckung des Lehrerberarfs geleistet werden könnte. Aus qualitativer Perspektive ist aus unserer Sicht jedoch bei allen denkbaren Modellen an der Einhaltung der angedeuteten ‚Qualitätsmaßstäbe‘ für die Berufschullehrerbildung unbedingt festzuhalten – insbesondere deshalb, weil keine der vorliegende Studien z. B. zur Lehrerbelastung ein Absenken der beruflichen Anforderungen in den beruflichen Schulen prognostiziert. Letztendlich hängt aber die Gewinnbarkeit von Lehrkräften sowohl auf dem standardisierten und etablierten Weg als auch auf dem im Projekt bwp-kom<sup>3</sup> geplanten Weg von der grundsätzlichen Attraktivität des Lehrerberufs ab, d. h. seiner gesellschaftlichen Akzeptanz und der Arbeits- und Vergütungsbedingungen. Somit ist die Entwicklung von Studiengangsmodellen für traditionelle und nicht-traditionelle Studierendengruppen in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik immer auch von gesellschafts- und bildungspolitischen Maßnahmen zu flankieren.

#### **Literatur**

BAHL, A. (2012): Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung (SIAP). Unveröffentlichter Projektbericht des BIBB. Bonn.

BRÜNNER, K. (2012): Der Beitrag der "Ausbildung der Ausbilder" zur Professionalität des betrieblichen Bildungspersonals – Eine Evaluationsstudie der angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen in Hessen und Thüringen. In: ULMER, P./ WEIß, R./ ZÖLLER, A. (Hrsg.): He-

rausforderungen an das Bildungspersonal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Bielefeld, 237-256.

DIETRICH, A. (2009): Bildungspersonal in Schule und Betrieb zwischen Polyvalenzanforderungen und Professionalisierung. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online Profil 2. Online: [http://www.bwpat.de/profil2/diettrich\\_profil2.pdf](http://www.bwpat.de/profil2/diettrich_profil2.pdf) (17-09-2013).

DIETRICH, A. (2013): Neue Anforderungen, neue Zielgruppen: Funktionserweiterungen des betrieblichen Bildungspersonals. In: Niedermair, G. (Hrsg.): Berufs- und betriebspädagogische Forschung. Grundlagen, Herausforderungen und Perspektiven. Linz, 219-234.

DIETRICH, A./ JAHN, R. W. (2008): Kooperative Qualifizierung des Bildungspersonals als Beitrag zu Lernortkooperation und Professionalisierung. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 6, 18-21.

DÖRING, O./ SEVERING, E. (2000): Veränderungen in der betrieblichen Ausbildungspraxis – Konsequenzen für die Rolle des Ausbilders. In: BÖS, G./ NESS, H. (Hrsg.): Der Ausbilder in Europa – Probleme und Perspektiven. Bielefeld, 144-163.

FAZ (2013): Wegen Personalmangel Rosige Zeiten für Lehrer (16.04.2013). Online: <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/menschen-wirtschaft/wegen-personalmangel-rosige-zeiten-fuer-lehrer-12147758.html> (17-09-2013).

FROMMBERGER, D. (2009): "Durchlässigkeit" in Bildung und Berufsbildung: Begriff, Begründungen, Modelle und Kritik. In: bwp@ – Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe Profil 2. Online: [http://www.bwpat.de/profil2/frommberger\\_profil2.pdf](http://www.bwpat.de/profil2/frommberger_profil2.pdf) (17-09-2013).

EICKER, F. (Hrsg.) (2008): Perspektive Berufspädagoge!/? Neue Wege in der Aus- und Weiterbildung von betrieblichem und berufsschulischem Ausbildungspersonal. Bielefeld.

KRAFT, S.(2006): Aufgaben und Tätigkeiten von Weiterbildungner/inne/n – Herausforderungen und Perspektiven einer weiteren Professionalisierung in der Weiterbildung. DIE-Reports zur Weiterbildung. Online: [http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/kraft06\\_02.pdf](http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/kraft06_02.pdf) (17-09-2013).

KMK (2013a): Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland Modellrechnung 2012-2025. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 20.06.2013.

KMK (2013b): 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 12.05.1995 i. d. F. vom 07.03.2013.

ULMER, P./ WEISS, R./ ZÖLLER, A. (2012) (Hrsg.): Herausforderungen an das Bildungspersonal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Bielefeld.

## **Zitieren dieses Beitrags**

---

DIETRICH, A./ HAARNACK, D. (2013): Außerschulisches Bildungspersonal und Quereinsteiger als Potential für die Berufsschullehrerbildung im Kontext offener Hochschulen. In:

## Der Autor/ Die Autorin

---



### **Prof. Dr. ANDREAS DIETRICH**

Lehrstuhl Wirtschafts- und Gründungspädagogik  
Universität Rostock

Ulmenstraße 69, 18057 Rostock

E-mail: [andreas.diettrich@uni-rostock.de](mailto:andreas.diettrich@uni-rostock.de)

Homepage: <http://www.wiwi.uni-rostock.de/bwl/wip>



### **DANIELA HAARNACK**

Lehrstuhl Wirtschafts- und Gründungspädagogik  
Universität Rostock

Ulmenstraße 69, 18057 Rostock

E-mail: [daniela.haarnack@uni-rostock.de](mailto:daniela.haarnack@uni-rostock.de)

Homepage: <http://www.wiwi.uni-rostock.de/bwl/wip>