

bwp@ Spezial 8 | Februar 2015

**BAG ElektroMetall – 24. Fachtagung:
Arbeitsprozesse, Lernwege und berufliche Neuordnung**

Hrsg. v. **Ulrich Schwenger, Reinhard Geffert, Thomas Vollmer &
Uli Neustock**

Martin FRENCH
(Universität Rostock)

**Durchlässige Weiterbildungs- und Karrierepfade für das Bil-
dungspersonal: Regional vernetzte Professionalisierungs-
strukturen und Strategien der Anerkennung und Anrech-
nung berufs- und wirtschaftspädagogischer Kompetenzen**

Online unter:

www.bwpat.de/spezial8/french_bag-elektro-metall-2015.pdf

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | **bwp@** 2001–2015

bwp@

www.bwpat.de

Herausgeber von **bwp@** : Karin Büchter, Martin Fischer, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer und Tade Tramm

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

Durchlässige Weiterbildungs- und Karrierepfade für das Bildungspersonal: Regional vernetzte Professionalisierungsstrukturen und Strategien der Anerkennung und Anrechnung beruflich- und wirtschaftspädagogischer Kompetenzen

Abstract

Um den zunehmenden Herausforderungen einer modernen Fachkräftegewinnung und -sicherung gerecht zu werden, stellt das Bildungspersonal eine enorm wichtige Rolle dar. Bildungspersonal bezieht hierbei alle Akteure, welche in die Prozesse der Aus- und Weiterbildung von angehenden als auch etablierten Fachkräften involviert sind, mit ein. Insbesondere Ausbilder aus Unternehmen oder von Bildungsdienstleistern sowie Berufsschullehrer sind gefordert, sich gemäß aktueller Entwicklungen, wie z. B. der zunehmenden Heterogenität ihrer Zielgruppen oder auch des rasanten technischen Fortschritts, permanent fort- und weiterzubilden. Die bildungspolitisch sowie auch gesellschaftlich gesehen wichtige Frage ist daher: Wie kann eine Kompetenzen erweiternde und vernetzende Professionalisierung von Bildungspersonal durch effizientere Durchlässigkeitsstrukturen zwischen der beruflichen und der akademischen Bildung realisiert werden? Diese Frage zu beantworten ist u. a. Ziel des BMBF-geförderten Forschungs- und Entwicklungsvorhabens „bwp-kom3 - Berufs- und Wirtschaftspädagogische Kompetenzentwicklung in Beruf und Studium“ der Universität Rostock. Innerhalb des Projektes sollen bedarfsgerechte, berufsbegleitende Weiterbildungsmodul- bzw. Studienformate für beruflich- und wirtschaftspädagogisches Fachpersonal entwickelt und erprobt werden. Mit Hilfe einer Zielgruppenanalyse, welche bildungs- und berufsbiografische Hintergründe eruiert, soll hierbei festgestellt werden, welche formell, non-formal und informell erworbenen Kompetenzen bei der Zielgruppe Bildungspersonal vorhanden sind, was wiederum dazu dienen soll, individuelle als auch pauschale Anrechnungsmodelle und -verfahren für durchlässige Weiterbildungs- und Karrierepfade für das Bildungspersonal zu entwickeln.

1 Qualifiziertes Bildungspersonal als Erfolgsfaktor moderner Aus- und Weiterbildung in regional vernetzten Professionalisierungsstrukturen

1.1 Quo vadis „Profession Bildungspersonal“?

Der Terminus bzw. das begriffliche Konstrukt des Bildungspersonals oder auch Berufsbildungspersonals weist trotz einiger maßgebender Studien immer noch eine hohe definitorische Diversifikation aus. Grundlegend kann hier zwischen schulischem Bildungspersonal (z. B. Berufsschullehrern), betrieblichem Bildungspersonal (z. B. Ausbildern in Unternehmen) und überbetrieblichem/außerschulischem Bildungspersonal (z. B. Aus-/Weiterbildnern bei Bildungsdienstleistern) unterschieden werden. Eine tiefer greifende Differenzierung in Hinblick auf eine europäische Begriffsdimension weist folgende Typologie des (Berufs-)Bildungspersonals aus: „1. Lehrkräfte, die in formalen Schul- oder Hochschulumgebungen arbeiten und

Unterricht in berufsbezogenen Kursen oder Programmen erteilen; 2. Ausbilder und Laborassistenten sowie Lehrkräfte für Fachpraxis, die in Schul- oder Hochschulumgebungen in Laboren oder Werkstätten arbeiten, die entweder mit einem hohen Grad an Selbständigkeit unterrichten oder als Assistenten für andere Lehrkräfte tätig sind; 3. Ausbilder, Tutoren sowie Trainer in Unternehmen, die Trainings- und Ausbildungsfunktionen in verschiedenen Ausprägungen in ihren Arbeitsalltag integrieren (von beiläufig und selten bis hin zur betrieblichen Vollzeitfunktion). In dualen Systemen ist diese Aufgabe oft von Weiterbildungsfunktionen innerhalb der Unternehmen getrennt, während in anderen Unternehmen diese Unterscheidung nicht so stark vorgenommen wird; 4. Ausbilder und Trainer in (Weiter-)Bildungseinrichtungen/Bildungsdienstleistern, die häufig unterstützt von öffentlichen Behörden und Trägern, primär mit Fokus auf soziale und Arbeitsmarktintegration und auf die Vermittlung grundlegender berufsbezogener Fähigkeiten tätig sind; 5. Ausbilder und Trainer, die in von Arbeitgebern eingerichteten Weiterbildungseinrichtungen arbeiten, wie zum Beispiel Handelskammern, branchenspezifischen Ausbildungsbetrieben oder privaten Ausbildungsunternehmen und Anbietern. Diese legen ihren Schwerpunkt häufig auf die berufliche Anpassungsfortbildung.“ (Bahl/Grollmann/Gross 2008, 15; nach Leney/Green 2005)

Durch die zahlreichen evidenten Arbeits- und Professionalisierungsfelder des Bildungspersonals lässt sich auch eine hohe Diversität verschiedener Bildungs- und Berufsbiografien sowie unterschiedlichster berufs- und wirtschaftspädagogischer Kompetenzen ableiten. Hierbei ist zu attestieren, dass das Bildungspersonal oftmals auch zwischen den Arbeits- und Professionalisierungsfeldern wechselt, so sind die berufs- und wirtschaftspädagogischen Fachkräfte für bestimmte Zeit mal in (Berufs-)Schulen, mal in Unternehmen oder mal in Bildungsdienstleistern als pädagogisches Fachpersonal aktiv. Diese „berufs- und wirtschaftspädagogischen Patchwork-Biografien“ verlangen, dass das Bildungspersonal sich hinsichtlich der teils unterschiedlich notwendigen Kompetenzen stetig weiterentwickelt.

Dieser wissenschaftliche Beitrag legt im Folgenden den Fokus auf eher betriebliches bzw. überbetriebliches/außerschulisches Bildungspersonal, da dieses die Fokuszielgruppe des Projektes „bwp-kom³“ ist. Hiermit soll letztlich auch ein Beitrag für eine verstärkte Forschung in diesem Bereich geleistet werden, auch als Komplement zum Forschungsbereich schulischen Bildungspersonals, welcher wesentlich stärker ausgeprägt ist.

Das (über-)betriebliche Bildungspersonal wird im Folgenden als Grundlage für die weiteren Betrachtungen in seiner quantitativen Struktur dargestellt. Im Jahre 2011 waren insgesamt 665.508 Personen in Deutschland als offizielle Ausbilder in Unternehmen bei den zuständigen Stellen eingetragen. Dazu kommt eine Vielzahl an ausbildendem Fachpersonal in Bildungsdienstleistern, welche im Verbund auch für Unternehmen ausbilden. Die tatsächliche Anzahl an ausbildenden Personen liegt jedoch laut Erwerbstätigenbefragungen, z. B. aus den Jahren 1998/1999, weit höher. So ergaben diese Untersuchungen, dass von den damals rund 33 Millionen Berufstätigen ca. 5,8 Millionen Beschäftigte mit Ausbildungsaufgaben betraut waren. Rund 17 Prozent der Arbeitnehmer sind also mit der Ausbildung von Lehrlingen beschäftigt. Auch eine Befragung des BIBB aus den Jahren 1991/1992 verwies bereits auf den hohen Anteil von nicht hauptamtlichem Ausbildungspersonal. Damals waren lediglich

sechs Prozent der Personen Ausbilder in Haupttätigkeit. Der Großteil der Berufsgruppe konnte als nebenamtlich tätig charakterisiert werden. (Vgl. Bahl 2011, 16)

Über das (über-)betriebliche Bildungspersonal, welches einen großen Anteil der Erwerbstätigen in Deutschland einnimmt, existieren weiterführend immer noch zu wenige Erkenntnisse. Speziell auch im Hinblick auf die tatsächlichen berufs- und wirtschaftspädagogischen Kompetenzen bzw. Qualifikationen dieser Zielgruppe liegen kaum Informationen vor. Auch über typische Bildungs- und Berufsbiografien des (über-)betrieblichen Bildungspersonals und damit verbundene absolvierte bzw. angestrebte Weiterbildungs- und Karrierepfade liegen nur sehr wenige Daten vor. Im Hinblick auf die dynamischen bzw. stetig ansteigenden Qualifizierungs-/Professionalisierungsbedarfe des (über-)betrieblichen Bildungspersonals und die damit verbundene notwendige Entwicklung durchlässiger Professionalisierungsstrategien, einschließlich effizienter und transparenter Strukturen der Anerkennung und Anrechnung berufs- und wirtschaftspädagogischer Kompetenzen, erscheinen weitere tief greifende Forschungs- und Entwicklungsanstrengungen eminent wichtig.

Speziell das betriebliche Ausbildungspersonal, aber in ähnlicher Form auch überbetriebliches/außerschulisches Bildungspersonal bei Bildungsdienstleistern, steht heute vor zahlreichen Herausforderungen und hat eine Vielzahl von Anforderungen zu erfüllen. Neben der Verantwortung für den betrieblichen Lern- und Integrationsprozess der Auszubildenden innerhalb des Unternehmens müssen sie sich auch stetig weiterbilden, um eine qualifizierte und anspruchsvolle Ausbildung zu gewährleisten. (Vgl. Bahl/Blötz/Niethen/Schwerin 2009, 2) Immer mehr Personen, die in Unternehmen für die Ausbildung verantwortlich sind, sehen sich steigenden fachlichen Anforderungen gegenübergestellt. Die Bedeutung von fachübergreifenden Kompetenzen ist in den vergangenen Jahren gestiegen und eine immer heterogener werdende Gruppe von Auszubildenden zeichnet sich ab. Dies erfordert eine entsprechend flexible Anpassung der didaktisch-methodischen und pädagogischen Ausbildungsgestaltung. (Vgl. Bahl/Dietrich 2008, 1) Brater und Wagner untersuchten im Jahre 2008 die geänderten Ausbildungssituationen, denen Ausbilder heute gegenüberstehen. Generell vollzieht sich eine strukturelle Entwicklung und Wandlung innerhalb der Betriebe hinsichtlich der Aufgaben und Tätigkeiten von Berufsausbildungspersonal. Immer mehr nebenamtlich ausbildende Fachkräfte übernehmen den Großteil der eigentlichen Ausbildungsaufgaben in direktem Kontakt mit dem Auszubildenden. Die kleine Anzahl hauptamtlich tätiger Ausbilder hingegen, übernimmt mehr und mehr die Rolle des „Bildungsmanagers“. Die konzeptionelle Entwicklung, das Bildungscontrolling, das Anleiten der ausbildenden Fachkräfte sowie die Rekrutierung der Auszubildenden fallen damit unter die neuen Aufgabenbereiche eines Ausbilders. Auch die Ausbildungsbedingungen haben sich geändert und stellen eine ebenfalls neue zu bewältigende Herausforderung für das Bildungspersonal in Betrieben dar. Demzufolge bewirkt der demografische Wandel und die damit einhergehende sinkende Anzahl an geeigneten Bewerbern eine vermehrte Einstellung von Jugendlichen, welche bisher als nicht ausbildungsfähig galten. Hinzu kommen umfangreichere Kompetenzen, welche den Jugendlichen während des Ausbildungsprozesses vermittelt werden müssen. Nicht mehr nur die fachliche, sondern die gesamte Komplexität der beruflichen Handlungskompetenz sowie spezielle Fähigkeiten wie z. B. die interkulturelle Kompetenz stehen in immer internationaler

werdenden Arbeitsmärkten im Fokus einer qualifizierten Ausbildung. Darüber hinaus zeichnen sich u. a. zunehmend Probleme der Auszubildenden im schulischen Bereich ab, ebenso wie ein schlechteres Lernverhalten und fehlende generelle Werte bzw. Einstellungen. Hinsichtlich ihrer Altersstruktur, ihrer Bildungshintergründe sowie ihrer kulturellen Herkunft ist die Zielgruppe der Auszubildenden sehr heterogen. Dies erfordert eine wesentlich individuellere Ausbildungsgestaltung seitens der Verantwortlichen. Im gleichen Zug sind jedoch die Erwartungen der Unternehmen an die Qualität der Ausbildung und ihre Funktion als Instrument der Nachwuchskräfte-sicherung, des Ausbildungsmarketings sowie auch der Arbeitgeberattraktivität gestiegen. (Vgl. Brater/Wagner 2008, 5)

Allgemein wird festgestellt, dass sich (über-)betriebliches Ausbildungspersonal in einem stetigen Spannungsfeld zwischen den verschiedenen Interessen des Gesetzgebers, der Unternehmensleitung sowie der Auszubildenden befindet. Dementsprechend sind sowohl die Rahmenlehrpläne einzuhalten, als auch unter der Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse der Jugendlichen betriebsspezifisch qualifizierte Mitarbeiter auszubilden. Damit geraten ausbildende Personen in den Unternehmen immer wieder in Interessenkonflikte, welche es im beruflichen Alltag zu bewältigen gilt – nicht zuletzt durch adäquate Qualifizierungs-/Professionalisierungsstrategien und durchlässige Weiterbildungs- und Karrierepfade. (Vgl. Bahl 2011, 17)

1.2 Berufs- und wirtschaftspädagogische Qualifizierungs- und Professionalisierungsansprüche in einem regional vernetzten und durchlässigen Weiterbildungssystem in Mecklenburg-Vorpommern

Bezüglich des Entwicklungsparadigmas eines regional vernetzten und durchlässigen (trialen) Weiterbildungssystems zur innovativen Bewältigung des akuten berufs- und wirtschaftspädagogischen Professionalisierungsbedarfs kann aus Sicht der Bildungspolitik bzw. der Hochschulen von Mecklenburg-Vorpommern (damit einhergehend aus der berufsschulischen als auch hochschulischen Sicht) v.a. Folgendes angeführt werden: Die Erhaltung der Innovationsfähigkeit der Unternehmen, die Lösung der Probleme in der Arbeitswelt einschließlich der des beruflichen Nachwuchses lassen eine fortwährende Weiterentwicklung der Berufsbildungsinstitutionen und der Aus- und Weiterbildung der Lehrer und Ausbilder erwarten. Dazu bedarf es (universitärer) berufswissenschaftlicher Einrichtungen. Hierfür müssen langfristig innovative Konzepte, wie z. B. durchlässige, modularisierte, berufliche und hochschulische Bildung verzahnende Weiterbildungskonzepte, bereitstehen. Grundsätzlich ist in diesem Zusammenhang auch eine reformierte universitäre Berufsbildungsforschung und -lehre zu fordern sowie zu fördern. Alle (regionalen) Berufsbildungskompetenzen sind, modern gesagt, zu vernetzen. Hierbei kann ein regional vernetztes und durchlässiges (triales) Weiterbildungssystem bei der Beantwortung der Fragestellungen helfen, welcher Strukturen das universitäre bzw. nicht-universitäre Zusammenwirken in der beruflichen Bildung bedarf, welche Aufgaben den verschiedenen Partnern sinnvoller Weise zuzuschreiben sind und wie das Berufsbildungsnetzwerk geschaffen und weiter ausgebaut werden kann bzw. muss.

Hinsichtlich der Unternehmerlandschaft in Mecklenburg-Vorpommern (einschließlich der Kammern und Unternehmerverbände) kristallisiert sich Folgendes als berufs- und wirt-

schaftspädagogische Zielstellung regional vernetzter und durchlässiger (trialer) Weiterbildungsstrukturen heraus: Es ist derzeit noch kein endgültig ausgereiftes Konzept der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommerns ersichtlich, nach dem der in Berufsschulen aber auch in der Wirtschaft steigende Bedarf an professionalisiertem Lehr- und Bildungspersonal dauerhaft sichergestellt ist. Von daher besteht die akute Gefahr, dass Mecklenburg-Vorpommern in Zukunft weiter von konkurrierenden Regionen abgekoppelt wird. Hier muss entschieden entgegengewirkt werden. Die in Mecklenburg-Vorpommern vorhandenen knappen berufs- und wirtschaftspädagogischen Lehr- und Forschungskapazitäten sollten effizient genutzt werden. Die Universität Rostock und andere Hochschulen sollten zusammen mit anderen regionalen Bildungseinrichtungen bzw. anderen Partnern nach geeigneten Wegen, wie z. B. durchlässigen, modularisierten, berufliche und hochschulische Bildung verzahnenden Weiterbildungskonzepten suchen, um möglichst kompetentes Lehr- und Bildungspersonal aus-, fort- und weiterbilden zu können. Dies ist eine notwendige Voraussetzung für den weiteren wirtschaftlichen Entwicklungsprozess in Mecklenburg-Vorpommern.

Letztlich kann ein regional vernetztes und durchlässiges (trialer) Weiterbildungssystem für berufs- und wirtschaftspädagogisches Fachpersonal auch bezüglich der zahlreichen, teils sehr heterogenen Bildungsdienstleister in Mecklenburg-Vorpommern bestimmte berufs- und wirtschaftspädagogische Zielstellungen anvisieren, fördern und umsetzen helfen: Bei eher visionären bzw. modernen, also v.a. arbeitsmarktorientierten Bildungsdienstleistern kann die Kombination einer vergleichsweise optimistischen Einschätzung der Geschäftsentwicklung mit einem breiten Spektrum strategischer Innovationsansätze, wie dem des Mitwirkens an einem regional vernetzten und durchlässigen (trialer) Weiterbildungssystem zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Professionalisierung, dazu führen, dass Strategieentscheidungen mit gewissen Freiheitsgraden und nicht so sehr unter akutem Druck getroffen werden. Wenn dem so ist, dann wäre diese Gruppe von besonderem Interesse für die Untersuchung und v.a. auch für die Umsetzung von Innovationspotenzialen und Zukunftsstrategien. Für Mecklenburg-Vorpommern würde das bedeuten, dass eine verhältnismäßig umfangreiche Gruppe von weniger großen, weniger stark als andere in Trägerschaften eingebundenen, aber ausgesprochen flexiblen Bildungsdienstleistern berufsbildungspolitische Innovationen, wie die eines regional vernetzten und durchlässigen (trialer) Weiterbildungssystems zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Professionalisierung, mit voran treibt. Viele Anzeichen sprechen dafür, dass der Typ des modernen Bildungsdienstleisters mit seiner sowohl in inhaltlicher Hinsicht als auch bei der Akquise von Kunden und Auftraggebern sehr vielseitigen Strategie somit über beträchtliches Innovationspotenzial verfügt. (Vgl. Grünert/Lutz/Wiekert 2006, 81)

Bereits jetzt schon nehmen die Bildungsdienstleister in Mecklenburg-Vorpommern im Bereich der beruflichen Qualifizierung und Professionalisierung von Bildungspersonal eine herausragende Rolle ein. Schließlich sind seit vielen Jahren diverse berufliche Fortbildungen im Bereich berufs- und wirtschaftspädagogischer Qualifikationen/Kompetenzen erfolgreich etabliert. Hierbei sind v.a. die Teilnehmer-/Absolventenzahlen im Bereich der bundesweit verordneten Fortbildungsabschlüsse „Aus- und Weiterbildungspädagoge IHK“ und „Berufspädagoge IHK“ von enormer Signifikanz. Hier nimmt Mecklenburg-Vorpommern bundesweit einen Spitzenplatz ein. (Vgl. DIHK 2013) Mit den hohen Teilnehmer-/Absolventenzah-

len beruflicher Qualifizierungs- und Professionalisierungsmaßnahmen für Bildungspersonal haben die Bildungsdienstleister weiterführend eine sowohl quantitativ als auch qualitativ große Bedeutung bzgl. weiterführender, beruflicher aber v.a. eben auch hochschulischer Professionalisierungswege des Bildungspersonals. So weist die hohe Zahl an bei Bildungsdienstleistern beruflich qualifiziertem Bildungspersonal eine hohe Signifikanz für die Interessentenansprache/Teilnehmerakquise und die nachgelagerte Zielgruppenanalyse in puncto weiterführender, durchlässiger, modularisierter, hochschulischer Weiterbildungsformate für berufs- und wirtschaftspädagogisches Fachpersonal aus.

Durch diese günstigen bildungsspezifischen Rahmenbedingungen ist in einem regional vernetzten und durchlässigen (trialen) Weiterbildungssystem für berufs- und wirtschaftspädagogisches Fachpersonal die Fortführung der Weiterbildungs- und Karrierepfade für das Bildungspersonal durch Andockung/Verzahnung hochschulischer Weiterbildungen an berufliche Fort- und Weiterbildungen durch „curriculares Schnittstellen-Management“ sowie notwendige Verfahren der Anerkennung und Anrechnung berufs- und wirtschaftspädagogischer Kompetenzen möglich. Hierbei sollte in einem regional vernetzten und durchlässigen (trialen) Weiterbildungssystem die Durchlässigkeit aber nicht nur von beruflicher in Richtung hochschulischer Bildung gedacht werden, sondern auch von hochschulischer in Richtung beruflicher Bildung angestrebt werden. Schließlich ist es in puncto durchlässiger Weiterbildungs- und Karrierepfade für das Bildungspersonal durch Verfahren der Anerkennung und Anrechnung berufs- und wirtschaftspädagogischer Kompetenzen genauso wichtig, Studienabbrechern, z. B. der lehrerbildenden Regelstudiengänge, einen möglichst effizienten Bildungsweg im Bereich beruflicher Bildungsabschlüsse zu ermöglichen, z. B. „Berufspädagoge IHK“ oder „Handelsfachwirt IHK“.

2 Der Forschungs- und Entwicklungsansatz des Projektes „bwp-kom³“

Innerhalb des BMBF-geförderten Forschungs- und Entwicklungsvorhabens „bwp-kom³ - Berufs- und Wirtschaftspädagogische Kompetenzentwicklung in Beruf und Studium“ soll eine bedarfsgerechte, berufsbegleitende Weiterbildung für Akteure der beruflichen Aus- und Weiterbildung entwickelt und erprobt werden. Durch einen trialen Ansatz, der die Universität Rostock, regionale Bildungsdienstleister und Unternehmen vernetzt, soll eine hochwertige, praxisnahe und an den modernen Arbeitsmarkt angepasste Qualifizierung gewährleistet werden. Die Entwicklung und Erprobung dieser durchlässigen berufs- und wirtschaftspädagogischen Weiterbildung wird im Projekt durch verschiedene Forschungsprozesse zu den damit einhergehenden Problemstellungen begleitet.

Durch die Verzahnung und Integration beruflicher Fortbildungen und wissenschaftlicher Weiterbildungen im Feld berufs- und wirtschaftspädagogischer Qualifizierung sollen an der Universität Rostock somit modularisierte, hochschulische Weiterbildungsformate entstehen. Diese sollen dann auch zu einer strukturellen, curricularen und didaktischen Verzahnung mit der Berufsschullehrerausbildung an der Universität Rostock bzw. in Mecklenburg-Vorpommern führen und somit die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung fördern. (Vgl. French 2013)

Das Projekt "bwp-kom³" führt hierbei die langjährigen Forschungs- und Entwicklungsprozesse des Arbeitsbereiches Technische Bildung der Universität Rostock bezüglich der Professionalisierung von berufspädagogischem Bildungspersonal fort und entwickelt diese weiter. Das Projekt greift somit auf die Ergebnisse des BMBF-Vorhabens "BP@KOM - Berufspädagogie@Kompetenzerweiterung" (2010-2011), geleitet durch Friedhelm Eicker/Universität Rostock, zurück.

2.1 Was bedeutet [HOCH 3]?

Eines der Kernziele des Forschungs- und Entwicklungsprojektes „bwp-kom³“ ist es, durch die Entwicklung und Erprobung von modularen, wissenschaftlichen Weiterbildungsformaten ein „flexibles Studieren mit Berufserfahrung“ für berufs- und wirtschaftspädagogisches Fachpersonal zu realisieren.

Die modularen, wissenschaftlichen Weiterbildungsformate unterscheiden sich hierbei erstens hinsichtlich ihrer *Kompetenzerwerbsstrategien für die Arbeit* a) im Lehramt an beruflichen Schulen (Professionalisierungsziel „Berufliche Bildung“), b) in Personal- bzw. Ausbildungsverantwortung in Unternehmen und Bildungsdienstleistern (Professionalisierungsziel „Personal und Führung“) sowie c) als freiberuflicher Trainer/Dozent in der Selbstständigkeit (Professionalisierungsziel „Entrepreneurship Education“). Die zu entwickelnden und zu erprobenden Weiterbildungsformate sind also hinsichtlich ihrer Kompetenzentwicklungs- bzw. Professionalisierungsziele polyvalent.

Zweitens berücksichtigen die modularen, wissenschaftlichen Weiterbildungsformate die *Vorleistungen und Kompetenzen der berufs- und wirtschaftspädagogischen Zielgruppe* a) im allgemeinbildenden Bereich, b) im berufsbildenden Bereich sowie c) im hochschulischen Bereich. Den stark heterogenen Bildungs- und Berufsbiografien des Bildungspersonals wird somit bezüglich des Zugangs, der Anerkennung und der Anrechnung bei der Entwicklung und Erprobung der Weiterbildungsformate Rechnung getragen.

Um, drittens, der Zielstellung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsebenen gerecht zu werden, geschieht die Entwicklung und Erprobung der modularen, wissenschaftlichen Weiterbildungsformate in einem *regionalen Netzwerk* aus a) Wissenschaft, b) Wirtschaft und c) Bildungsdienstleistern. Somit soll eine triale, regional vernetzte Weiterbildungsstruktur für berufs- und wirtschaftspädagogisches Fachpersonal gewährleistet werden, welche Konzeptentwicklungen der Anerkennung/Anrechnung, der Abstimmung von Bildungsinhalten sowie der durchlässigen Karrierewege zwischen den Bildungsebenen miteinbezieht.

2.2 Durchlässigkeits- und Professionalisierungsstrategien für das Bildungspersonal in Mecklenburg-Vorpommern

Die sehr heterogene Fort- und Weiterbildungszielgruppe des Bildungspersonals strebt verschiedenste Karriere- und Weiterbildungsziele an. Dieses belegen auch erste Zwischenauswertungen der Zielgruppenanalyse des Projektes „bwp-kom³“ (siehe auch Kap. 4). Hierbei zielt das Bildungspersonal in seiner stetigen Qualifizierung/Professionalisierung, u. a. auch durch die bisher besuchten beruflichen Fort- und Weiterbildungen (z. B. „Aus- und Weiter-

bildungspädagoge IHK“ oder „Berufspädagoge IHK“), zum Einen in Richtung (über-)betriebliche Aus- und Weiterbildung bzw. Personalentwicklung ab und zum Anderen z.T. aber auch auf die Qualifizierung/Professionalisierung in Richtung von Tätigkeitsfeldern in beruflichen (und allgemeinbildenden) Schulen. Beiden Qualifizierungszielen gemeinsam ist, dass zum Erreichen bestimmter Professionalisierungsstufen formalisierte Bildungswege und Abschlüsse der hochschulischen Bildung bzw. wissenschaftlichen Weiterbildung notwendig bzw. sinnvoll sind, jedoch in unterschiedlich ausgeprägtem Formalisierungsgrad.

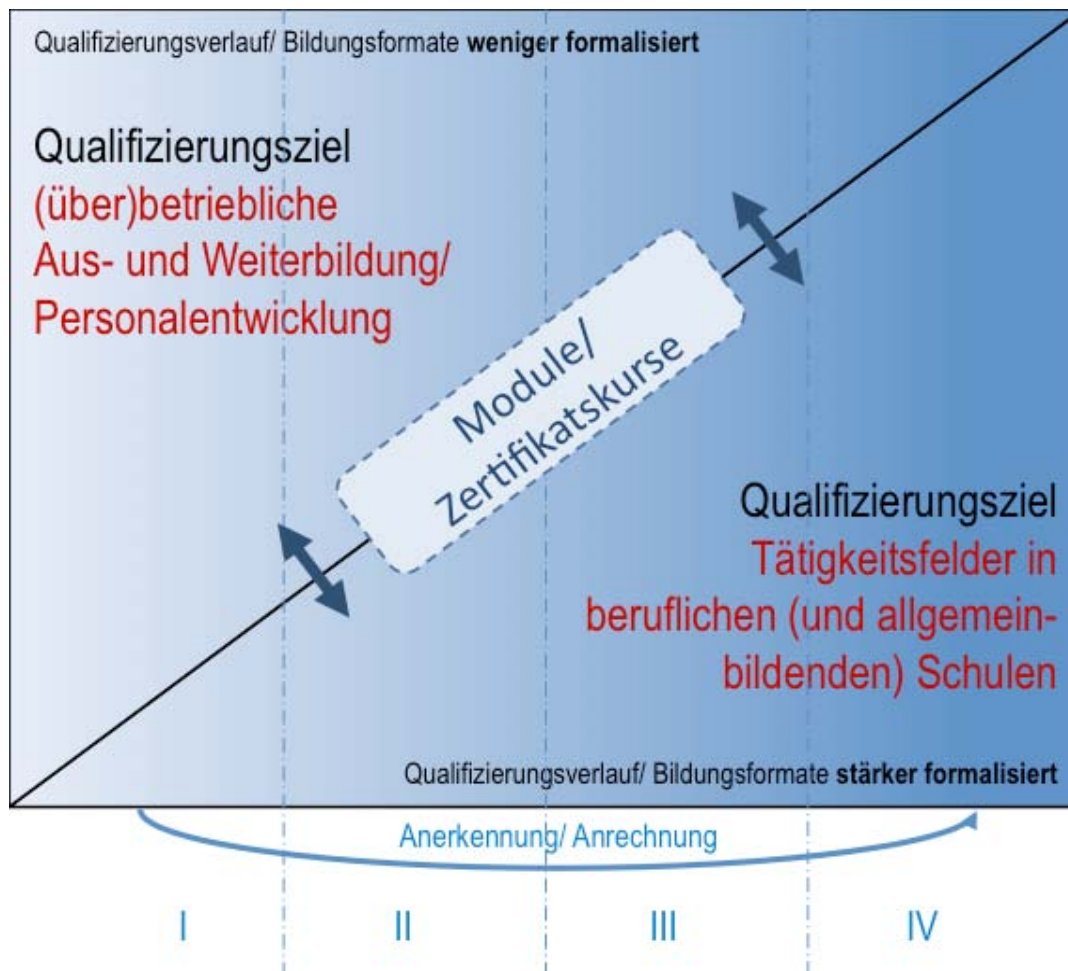


Abbildung 1: Qualifizierungs-/Professionalisierungsziele des Bildungspersonals

Das Projekt „bwp-kom³“ fokussiert seine Arbeitsschwerpunkte demnach mittel- bis langfristige auf Durchlässigkeits- und Professionalisierungsstrategien beginnend bei, in der Wirtschaft verankerten und in Kooperation mit der Wissenschaft durchgeführten beruflichen Fort- und Weiterbildungsformaten, weiterführend zu hochschulischen Prototypen-Weiterbildungsmodulen/-zertifikatskursen sowie einem berufs- und wirtschaftspädagogischen Prototypen-Weiterbildungsstudiengang, und letztlich auch opportun hinführend zu möglichst auch berufsbegeleitend studierbaren, lehrerbildenden Regelstudiengängen. (Vgl. Diettrich/French/Laaser/Wegener/Wolfgramm 2014a)

Die Durchlässigkeits- und Professionalisierungsstrategien können detailliert wie folgt beschrieben werden:

Strategie I: Verbundweiterbildung Wissenschaft – Wirtschaft

Um dem stetig ansteigenden Bedarf an besser qualifiziertem betrieblichem Bildungspersonal gerecht zu werden, werden im Projekt wissenschaftliche Analysen konkreter Fort- und Weiterbildungsbedarfe des Bildungspersonals in regional ansässigen Unternehmen durchgeführt und teilzeitige/berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungsmodelle im Verbund „Wissenschaft - Wirtschaft“ entwickelt sowie erprobt. Die in den Unternehmen stattfindenden, modularisierten Weiterbildungen sollen dann auch möglichst anrechenbar bzgl. des zu entwickelnden und zu erprobenden Weiterbildungsstudiengangs M.A. „Personal und Bildung“ (siehe Strategie III) sowie der lehrerbildenden Regelstudiengänge B.A./M.A. „Wirtschaftspädagogik“ und B.Ed./M.Ed. „Berufspädagogik“ (siehe Strategie IV) der Universität Rostock gestaltet sein.

Strategie II: Hochschulische Prototypen-Weiterbildungsmodule/-Zertifikatskurse

Im Rahmen des Projektes „bwp-kom³“ werden prototypische Weiterbildungsmodule und Zertifikatskurse zu berufs- und wirtschaftspädagogischen Themenschwerpunkten an der Universität Rostock entwickelt und direkt in der Hochschule erprobt. Weiterbildungsinhalte und -organisation in der Pilotierungsphase basieren auf den Ergebnissen der Zielgruppenanalyse des Projektes und sind an die generellen hochschulischen Genehmigungs- und Ordnungsverfahren/-strukturen angelehnt. Die Module/Zertifikatskurse sollen demnach konzeptionell-inhaltlich als auch rechtlich-formal so konzipiert werden, dass sie möglichst anrechenbare Bestandteile des zu entwickelnden und zu erprobenden Weiterbildungsstudiengangs M.A. „Personal und Bildung“ (siehe Strategie III) als auch der lehrerbildenden Regelstudiengänge B.A./M.A. „Wirtschaftspädagogik“ und B.Ed./M.Ed. „Berufspädagogik“ (siehe Strategie IV) sind.

Strategie III: Weiterbildungsstudiengang M.A. „Personal und Bildung“

Das bereits entwickelte Weiterbildungsstudiengangskonzept des M.A. „Personal und Bildung“ zielt auf eine bedarfsgerechte, berufsbegleitende, praxisnahe, hochschulische Weiterbildung, v.a. für Akteure der beruflichen und betrieblichen Bildung sowie des Personalwesens, ab. Durch die konzeptionell-inhaltliche Integration möglichst anrechenbarer Module aus den lehrerbildenden Regelstudiengängen B.A./M.A. „Wirtschaftspädagogik“ und B.Ed./M.Ed. „Berufspädagogik“ (siehe Strategie IV) soll eine prinzipielle Anschlussfähigkeit in Richtung berufsbildendes Lehramt gegeben werden. (Vgl. Diettrich/French/Laaser/Wegener/Wolffgramm 2014b)

Strategie IV: Lehrerbildende Regelstudiengänge B.A./M.A. „Wirtschaftspädagogik“ und B.Ed./M.Ed. „Berufspädagogik“

Da eines der Karriere- und Weiterbildungsziele des Bildungspersonal auch die Qualifizierung/Professionalisierung in Richtung von Tätigkeitsfeldern in beruflichen (und allgemeinbildenden) Schulen fokussiert, sollen die Durchlässigkeits- und Professionalisierungsstrate-

gien I bis III möglichst effizient auch eine Durchlässigkeit zu den lehrerbildenden Regelstudiengängen ins Auge fassen. Die lehrerbildenden Regelstudiengänge B.A./M.A. „Wirtschaftspädagogik“ und B.Ed./M.Ed. „Berufspädagogik“ sind reformiert bzw. in der Neugestaltung – i.S.v. reformierter bzw. neuer studiengangspezifischer Prüfungs- und Studienordnungen (SPSO). Sie stehen prinzipiell auch nicht-traditionellen Studierenden bzw. beruflich-vorqualifizierten Interessierten offen. Im Rahmen des Projektes sollen hierzu Anerkennungs-/Anrechnungsmodelle sowie teilzeitige/berufsbegleitende Studienorganisationsmodelle für diese Regelstudiengänge entwickelt werden, um berufstätigem Bildungspersonal mit Qualifizierungs-/Professionalisierungsschwerpunkt Berufsschullehramt, neben den Vorstufen hochschulischer, berufs- und wirtschaftspädagogischer Weiterbildung, u.U. auch ein verkürztes und zeitlich machbares Regelstudium zu ermöglichen.

Tabelle 1: **Durchlässigkeits-/Professionalisierungsstrategien des Bildungspersonals im Projekt „bwp-kom³“**

Kriterien (Auswahl)	I: Verbund- weiterbildung Wissenschaft - Wirtschaft	II: Hochschulische Prototypen- Weiterbildungs- module/ -zertifikatskurse	III: Weiterbildungs- studiengang M.A. „Personal und Bildung“	IV: Lehrerbildende Regelstudien- gänge
Vorrangige Ziel- gruppe (Qualifizie- rungsziel)	(über-)betriebliches Bildungspersonal, Personalentwickler	zukünftige Lehrer für berufliche (und allgemeinbildende) Schulen (über-)betriebliches Bildungspersonal, Personalentwickler	(über-)betriebliches Bildungspersonal, Personalentwickler	zukünftige Lehrer für berufliche (und allgemeinbildende) Schulen
Zugang/Anerken- nung	individuelle Rege- lungen im Verbund Abstimmungen zwi- schen Unterneh- mensleitung/Aus- und Weiterbil- dungsleitung und Lehrstuhl	individuelle Rege- lungen Abstimmungen mit Fakultät(en) und zentralen universitä- ren Einrichtungen für Studium und Weiterbildung	geregelt v.a. im/in Landeshochschulge- setz (LHG M-V), Rahmenprüfungs- ordnung für die Bachelor- und Masterstudiengänge der Universität Rostock (RPO- Ba/Ma), studien- gangspezifischen Prüfungs- und Stu- dienordnungen (SPSO)	geregelt v.a. im/in Landeshochschulge- setz (LHG M-V), Rahmenprüfungs- ordnung für die Bachelor- und Masterstudiengänge der Universität Rostock (RPO- Ba/Ma), studien- gangspezifischen Prüfungs- und Stu- dienordnungen (SPSO)
Anrechnung von erworbenen Leis- tungen und Kompe- tenzen	nicht relevant (Aus-/Fort- /Weiterbildungen, Kompetenzen/Er- fahrungen werden in der Weiterbildung berücksichtigt)	nicht relevant (Aus-/Fort- /Weiterbildungen, Kompetenzen/Er- fahrungen werden in der Lehre berück- sichtigt)	individuelle Anrechnung durch Studiengangverant- wortliche (Lehr- stuhl/Fakultät/Uni- versität) pauschale Anrech- nung durch studien- gangspezifische	individuelle An- rechnung durch Lehrstuhlinhaber pauschale Anrech- nung durch studien- gangspezifische

Kriterien (Auswahl)	I: Verbund- weiterbildung Wissenschaft - Wirtschaft	II: Hochschulische Prototypen- Weiterbildungs- module/ -zertifikatskurse	III: Weiterbildungs- studiengang M.A. „Personal und Bildung“	IV: Lehrerbildende Regelstudien- gänge
			Prüfungs- und Studienordnungen (SPSO) oder Studiengangverantwortliche	Prüfungs- und Studienordnungen (SPSO) oder Lehrstuhlinhaber
Durchlässigkeit	Anschlussfähigkeit in andere berufs- und wirtschaftspädagogische Fort- und Weiterbildungen u.U. gegeben	Anschlussfähigkeit in lehrerbildende Regelstudiengänge u.U. gegeben Anschlussfähigkeit in andere berufs- und wirtschaftspädagogische Fort- und Weiterbildungen u.U. gegeben	Anschlussfähigkeit in lehrerbildende Regelstudiengänge u.U. gegeben Anschlussfähigkeit in andere berufs- und wirtschaftspädagogische Fort- und Weiterbildungen u.U. gegeben	Zugang zum Referendariat/2. Staatsexamen und damit ins Lehramt für berufliche (und allgemeinbildende) Schulen möglich

3 Bildungs- und berufsbiografische Zielgruppenanalysen als Entwicklungsgrundlage durchlässiger Weiterbildungs- und Karrierepfade für das berufs- und wirtschaftspädagogische Fachpersonal

Um der Zielstellung durchlässiger Weiterbildungs- und Karrierepfade für das Bildungspersonal durch regional vernetzte Professionalisierungsstrukturen, v.a. auch im Hinblick auf hochschulische Weiterbildungsformate, gerecht zu werden, bedarf es einer tief greifenden Analyse der besonderen, weil in der Regel beruflich vorqualifizierten und nicht-traditionellen Zielgruppe des (über-)betrieblichen Bildungspersonals. Diese Zielgruppenanalyse muss mit dem Fokus gestaltet und umgesetzt werden, sowohl Rahmenbedingungen der Entwicklung und Erprobung hochschulischer Weiterbildungsformate in Form eines integrativen Curriculums, arbeitsprozessbezogenen und kompetenzniveauabhängigen Lernaufgaben sowie verwertbaren zielgruppenspezifischen Modulen zur Aufgabenlösung zu schaffen. Sie soll aber auch Erkenntnisse und Input für die Entwicklung von Strategien, Verfahren und Instrumenten zur Anerkennung sowie individuellen und pauschalen Anrechnung liefern, damit die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung im Rahmen der Professionalisierung des Bildungspersonals (in einem wechselseitigen Verständnis!) effizient gelingt.

Auf Basis dieser Grundüberlegungen wurde im Rahmen des Projektes „bwp-kom³“ ein dreistufiges Verfahren einer Zielgruppenanalyse entwickelt. Dieses besteht aus einer umfassenden Befragung zu den individuellen Bildungs- und Berufsbiografien sowie zu Weiterbildungsinteressen/-strukturen via Online-Fragebogen, gefolgt von der Erstellung eines komprimierten Karriere- und Weiterbildungspfades auf der Basis des Online-Fragebogens (individuell erstellt für jeden potenziellen Weiterbildungsteilnehmer) und mündet in einem biogra-

fischen Tiefeninterview, in welchem v.a. auch informell erworbene Kompetenzen der potenziellen Weiterbildungsteilnehmer noch einmal nachgefasst bzw. eruiert werden sollen.

Die drei Phasen der Zielgruppenanalyse werden im Folgenden detaillierter dargestellt.

3.1 Online-Fragebogen

Die Befragung zu den individuellen Bildungs- und Berufsbiografien sowie zu Weiterbildungsinteressen/-strukturen via Online-Fragebogen umfasst verschiedene Fragekomplexe, welche für die Gestaltung der hochschulischen Weiterbildungsformate als auch für die diesbezüglichen Anerkennungs-/Anrechnungsprozesse wichtig sind.

Diese sind: 1. derzeitige berufliche Situation (u. a. Haupt-/Nebenbeschäftigung, Institution, Position, Arbeitsschwerpunkte, Arbeitszufriedenheit), 2. Bildungsbiographie (u. a. allgemeine/berufliche/hochschulische Bildungsabschlüsse/-erfahrungen, berufliche/hochschulische Fort-/Weiterbildungen), 3. grundsätzliche Entscheidung für eine Fort- und Weiterbildung (u. a. Einflussfaktoren, Motivation, Rahmenbedingungen), 4. Weiterbildung im Rahmen des Projektes „bwp-kom³“ (u. a. Entscheidungskriterien, gewünschte Weiterbildungsstruktur/-organisation, gewünschte Betreuung, Selbsteinschätzung Vorkenntnisse/Erfahrungen), 5. Persönliche Angaben (u. a. Alter, Geschlecht, Familienstand).

Die Befragung via Online-Fragebogen läuft über das gesamte Projekt „bwp-kom³“ hinweg durchgängig. Bisher haben bereits über 70 berufs- und wirtschaftspädagogische Fachkräfte aus Mecklenburg-Vorpommern an der Befragung teilgenommen (Stand: Oktober 2014). Eine erste Veröffentlichung zu zusammenfassenden Ergebnissen ist für Anfang 2015 anvisiert.

3.2 Individuelle Karriere- und Weiterbildungspfade

Da im Rahmen des Projektes „bwp-kom³“ sehr oft festzustellen war und stetig ist, dass eine Nachfrage nach einer komprimierten, transparenten Übersicht von möglichen berufs- und wirtschaftspädagogischen Professionalisierungswegen für das Bildungspersonal in Mecklenburg-Vorpommern besteht, werden im Projekt auf der Basis der Befragung zu den individuellen Bildungs- und Berufsbiografien sowie zu Weiterbildungsinteressen/-strukturen via Online-Fragebogen für alle interessierten berufs- und wirtschaftspädagogischen Fachkräfte individuelle Karriere- und Weiterbildungspfade abgeleitet. Hierbei besteht die Nachfrage nicht nur seitens des Bildungspersonals in Mecklenburg-Vorpommern selbst, sondern auch von den Institutionen, in denen diese tätig sind, (z. B. von Ausbildungsleitern oder Personalentwicklern) sowie von Einrichtungen, welche sich mit der Qualifizierung und Professionalisierung von Lehr- und Bildungspersonal als Dienstleistung beschäftigen (z. B. Bildungsdienstleister oder landesspezifische Organisationen der Berufsschullehrerfort- und -weiterbildung).

Bzgl. der Ausgestaltung bzw. der Inhalte der individuellen Karriere- und Weiterbildungspfade wurde im Projekt ein Dokument entwickelt, welches die Inhalte der Online-Befragung auf i.d.R. eine Seite übersichtlich komprimiert und welches drei Informationsbereiche ausweist: Erstens wird ein IST-Bereich dargestellt, dieser enthält Abschlüsse im Bereich der all-

gemeinen, beruflichen und hochschulischen (Aus-)Bildung (inkl. Teilabschlüsse und Erfahrungen, z. B. Studienerfahrung) sowie berufs- und wirtschaftspädagogisch relevante Fort- und Weiterbildungsabschlüsse und sonstige fachliche Fort- und Weiterbildungsabschlüsse mit Relevanz für die Professionalisierung des Bildungspersonal. Dem IST-Bereich wird dann, zweitens, der SOLL-Bereich gegenübergestellt. In diesem werden gemäß der Angaben der Online-Befragung anvisierte Karriereperspektiven, die inhaltliche und organisatorische Fokussierung bzgl. hochschulischer Weiterbildungsformate sowie die Fremdeinschätzung des Kompetenzentwicklungsbedarfs hinsichtlich hochschulischer Weiterbildungsformate mit Fokus auf berufs- und wirtschaftspädagogische Professionalisierung dargestellt. Der dritte Bereich führt dann den IST- und den SOLL-Bereich zusammen bzw. legt diese übereinander und weist mögliche/empfohlene berufliche Perspektiven aus (Berufliche Schule inkl. 1. oder 2. Fachrichtung, betriebliche Aus-/Weiterbildung, Personalmanagement/-entwicklung, Leitungs-/Führungsposition, Selbstständigkeit/Freiberuflichkeit), gibt dementsprechende Empfehlungen für hochschulische Weiterbildungsformate mit Fokus auf berufs- und wirtschaftspädagogische Professionalisierung (Module, Zertifikatskurse, Weiterbildungsstudiengänge, Regelstudiengänge mit berufsbegleitender Studierbarkeit) und stellt letztlich auch Notwendigkeiten bzw. Möglichkeiten in puncto Hochschulzugang, Anerkennung und Anrechnung (pauschal/individuell) dar.

Auch die Erstellung der individuellen Karriere- und Weiterbildungspfade läuft über das gesamte Projekt „bwp-kom3“ hinweg durchgängig. Bisher haben bereits über 40 berufs- und wirtschaftspädagogische Fachkräfte aus Mecklenburg-Vorpommern die Erstellung eines solchen Professionalisierungsprofils angefordert (Stand: Oktober 2014). Eine erste Veröffentlichung zu zusammenfassenden Ergebnissen ist ebenfalls für Anfang 2015 anvisiert.

3.3 Biografische Tiefeninterviews

Da sowohl durch die Befragung durch den Online-Fragebogen als auch durch die Erstellung der komprimierten individuellen Karriere- und Weiterbildungspfade nur sehr geringe Aussagen bzw. lediglich Vermutungen über den Bereich der informell bzw. auch non-formal erworbenen Kompetenzen des Bildungspersonals herausgefiltert werden können, schließt sich an die ersten beiden Phasen der Zielgruppenanalyse ein biografisches Tiefeninterview an, in welchem v.a. auch informell erworbene Kompetenzen der potenziellen Weiterbildungsteilnehmer noch einmal nachgefasst bzw. eruiert werden sollen.

Diese Interviews werden mit Hilfe eines standardisierten Interview-Leitfadens durchgeführt, der darauf abzielt, zum Einen evtl. bisher nicht angegebene non-formale Fort-/Weiterbildungen (mit berufs-/wirtschaftspädagogischem, fachlichem, nicht-fachlichem Bezug) herauszustellen, und zum Anderen in informellen Lernprozessen erworbene Kompetenzen mit Relevanz für die berufs- und wirtschaftspädagogische Professionalisierung (z. B. ehrenamtliches pädagogisches Engagement, nicht zertifizierte „Learning-By-Doing-Kompetenzen“ im Arbeitsprozess, autodidaktische Lernprozesse, Grundbegabungen) abzubilden.

Das Herausfiltern der informellen bzw. non-formal erworbenen Kompetenzen dient v.a. der Frage, welche übergreifenden „Weiterbildungskompetenzen“ (i.S.v. Schlüsselqualifikationen

lebenslangen Lernens) sind bei den potenziellen Weiterbildungsinteressierten vorhanden und somit für das Bewältigen hochschulischer Weiterbildungsformate nutzbar. (Vgl. Freitag 2011, 121ff.)

Bezug nehmend auf die ersten beiden Phasen der Zielgruppenanalyse laufen auch die biografischen Tiefeninterviews über das gesamte Projekt „bwp-kom³“ hinweg durchgängig. Die Durchführung der Interviews sowie eine anschließende Dokumentation bzw. Gesamtauswertung aller drei Phasen der Zielgruppenanalyse starten Ende 2014 (Stand: Oktober 2014). Auch die dokumentierten Ergebnisse der biografischen Tiefeninterviews sollen im Rahmen der Veröffentlichung zu zusammenfassenden Ergebnissen der Zielgruppenanalyse Anfang 2015 publiziert werden.

4 Ausblick: Konsequenzen für Anerkennung und Anrechnung in Qualifizierungs-/Professionalisierungsprozessen berufs- und wirtschaftspädagogischen Fachpersonals

Soll es gelingen durchlässige Weiterbildungs- und Karrierepfade für das Bildungspersonal in regional vernetzten Professionalisierungsstrukturen zu entwickeln, möglich zu machen und zu etablieren, erfordert dieses nicht zuletzt auch effiziente und transparente Strategien der Anerkennung und Anrechnung berufs- und wirtschaftspädagogischer Kompetenzen. Hierzu hat das Projekt „bwp-kom³“ durch den Ansatz der dreistufigen Zielgruppenanalyse bereits jetzt schon erste Antworten auf die in diesem Zusammenhang wichtigen folgenden Fragen geliefert und wird dieses zukünftig noch tief greifender tun: Welche bildungs- und berufsbiografischen Spezifika des Bildungspersonals (Abschlüsse, Qualifikationen, Kompetenzen, Arbeits- und Professionalisierungsfelder etc.) bilden die Grundlage eines effizienten und transparenten Prozesses des Zugangs, der Anerkennung und der Anrechnung für (hochschulische) Fort- und Weiterbildungsformate? Welche konkreten Qualifizierungs-/Professionalisierungsprozesse strebt das Bildungspersonal an, bzgl. derer spezifische Prozesse individueller sowie auch pauschaler Anrechnung die Folge sind? Wie kann durch einen „Matching-Prozess“ der individuellen Qualifizierungs-/Professionalisierungsziele und andererseits aktuell realistischer Qualifizierungs-/Professionalisierungsoportunitäten eine möglichst **„passgenaue Qualifizierungs-/Professionalisierungsallokation des Bildungspersonals“** (inkl. Strategien der Anerkennung und Anrechnung berufs- und wirtschaftspädagogischer Kompetenzen) geschehen?

Um diese Fragestellungen bzgl. des Zugangs, der Anerkennung und der Anrechnung, v.a. hin zu hochschulischen Weiterbildungsformaten, aufzugreifen, bzw. den damit verbundenen Arbeitsschwerpunkten und Handlungsbereichen strategisch gerecht zu werden, forciert das Projekt „bwp-kom³“ Aktivitäten auf v.a. folgenden Ebenen:

Auf der **rechtlichen/instrumentellen Strategieebene** muss es für durchlässige Weiterbildungs- und Karrierepfade für das Bildungspersonal gelingen, dass Ergebnisse der Zielgruppenanalyse in den Anerkennungs- und Anrechnungsnovellierungen Berücksichtigung finden, hochschulrechtlich v.a. im Landeshochschulgesetz (LHG M-V), in der Rahmenprüfungsordnung für die Bachelor- und Masterstudiengänge der Universität Rostock (RPO-Ba/Ma) sowie

in studiengangspezifischen Prüfungs- und Studienordnungen (SPSO). (Vgl. Diettrich/Martens/Wolfgramm 2014, 5ff.) Hier ist z. B. die Anerkennung/pauschale Anrechnung in Bezug auf die bundesweit verordneten Fortbildungsabschlüsse „Aus- und Weiterbildungspädagoge IHK“ und „Berufspädagoge IHK“ anzustreben.

Auf der **institutionellen/organisationalen Strategieebene** sind die seit einigen Jahren partiell bereits erfolgreichen Organisationsentwicklungsprozesse in puncto „Offene Hochschulen“ hierbei in Ansätzen auch im Bereich berufs- und wirtschaftspädagogischer Professionalisierung, weiter voranzutreiben. So müssen Hochschulen in regionaler Kooperation mit der Wirtschaft, Politik, anderen Bildungsdienstleistern/-einrichtungen sowie auch der Zivilgesellschaft in Zukunft noch stärker daran arbeiten, die hochschulische Bildungsbeteiligung beruflich vorqualifizierter bzw. nicht-traditionell studierender Zielgruppen, wie z. B. die des (über-)betrieblichen Bildungspersonals, zu ermöglichen. Hierzu muss sich die „Institution Hochschule“ in ihrer Außendarstellung und Kommunikation, z. B. durch das Leitbild oder die Hochschulstrategie, verstärkt durchlässigen Karriere- und Weiterbildungspfaden öffnen und hierbei auch einen „aner kennenden Dialog“ mit Institutionen der beruflichen Bildung auf Augenhöhe realisieren. (Vgl. Büttner/Maaß/Nerding 2013, 58ff.)

Nicht zuletzt stellt auch die **personelle/individuelle Strategieebene** eine eminent wichtige Konsequenz im Kontext der Anerkennung und Anrechnung in Qualifizierungs-/Professionalisierungsprozessen berufs- und wirtschaftspädagogischen Fachpersonals dar. (Vgl. ebd., 20ff.) Hier muss es gelingen, verstärkt Experten der Anerkennung und Anrechnung, v.a. in Bezug auf durchlässige Karriere- und Weiterbildungspfade für berufs- und wirtschaftspädagogisches Fachpersonal, hinsichtlich ihrer Fachexpertise mit den neuesten Instrumenten/Methoden/Verfahren (weiterführend) zu schulen bzw. eben solche an Hochschulen personell zu etablieren. Hierdurch können „hochschulische Durchlässigkeitsexperten für die Zielgruppe Bildungspersonal“ den aktuell teils inadäquaten und ineffizienten Anerkennungs- und Anrechnungsprozessen in diesem Bereich operativ sowie strategisch, fachlich fundiert entgegentreten. Diese hochschulischen Experten (i.S.v. Anerkennungs- und Anrechnungsberater) sollten dann wiederum mit, in ähnliche Prozesse involviertem Fachpersonal aus Unternehmen und Bildungsdienstleistern in regionalen Professionalisierungsstrukturen vernetzt sein, damit die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung im Rahmen der Professionalisierung des Bildungspersonals (in einem wechselseitigen Verständnis!) auch auf der Ebene der beruflichen Fort- und Weiterbildungsberatung (inkl. der Anerkennungs- und Anrechnungsberatung) effizient gelingt.

Literatur

Bahl, A. (2011): Zwischen Baum und Borke: Dilemmata des betrieblichen Ausbildungspersonals an der Schwelle von Bildungs- und Beschäftigungssystem. In: BWP 6/2011, 16-20. Online: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/6783> (30.09.2014).

Bahl, A./Blötz, U. D./Niethen, G./Schwerin, C. (2009): Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung. Bonn. Online:

http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Die_Situation_des_ausbildenden_Personals_in_der_betrieblichen_Bildung_-_Der_Deutsche_Berufsausbilder_39.pdf (30.09.2014).

Bahl, A./Diettrich, A. (2008): Die vielzitierte 'neue Rolle' des Ausbildungspersonals - Diskussionslinien, Befunde und Desiderate. In: bwp@ Spezial 4 – Hochschultage Berufliche Bildung 2008, Workshop 25, hrsg. v. Diettrich, A./Meyer, R., 1-16. Online: http://www.bwpat.de/ht2008/ws25/bahl_diettrich_ws25-ht2008_spezial4.shtml (30.09.2014).

Bahl, A./Grollmann, P./Gross, H. (2008): Berufliches Bildungspersonal in Europa: Rückblick – Überblick – Ausblick. In: BWP 6/2008, 14-17. Online: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/1404> (30.09.2014).

Brater, M./Wagner, J. (2008): Qualifizierungsbedarf des betrieblichen Ausbildungspersonals. Ergebnisse einer explorativen Studie. In: BWP 6/2008, 5-9. Online: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/1402> (30.09.2014).

Büttner, B. C./Maaß, S./Nerdinger, F. W. (2013): Wissenschaftliche Weiterbildung und Öffnung für nicht-traditionelle Zielgruppen als Herausforderungen für Hochschulen - Eine empirische Untersuchung zu den Sichtweisen von Hochschullehrern und Verwaltungsmitarbeitern an der Universität Rostock. Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 9. Universität Rostock. Online: http://www.kosmos.uni-rostock.de/fileadmin/KOSMOS/Kosmos_Dokumente/Universitaet_Rostock_Studie_zum_LL_L_KOSMOS_Arbeitspaket_2_1.pdf (30.09.2014).

Diettrich, A./French, M./Laaser, K./Wegener, D./Wolfgramm, K. (2014a): Durchlässigkeits- und Professionalisierungsstrategien für das Bildungspersonal in Mecklenburg-Vorpommern. Wissenschaftliches Konzeptpapier im Rahmen des BMBF-Projektes „bwp-kom3“. Universität Rostock.

Diettrich, A./French, M./Laaser, K./Wegener, D./Wolfgramm, K. (2014b): Studiengangkonzept Weiterbildungsstudiengang Master of Arts „Personal und Bildung“. Wissenschaftliches Konzeptpapier im Rahmen des BMBF-Projektes „bwp-kom3“. Universität Rostock.

Diettrich, A./Martens, J./Wolfgramm, K. (2014): Anrechnung von außerhalb der Hochschule erworbenen Kompetenzen. Wissenschaftliches Konzeptpapier im Rahmen des Projektes KOSMOS – Konstruktion und Organisation eines Studiums in offenen Systemen. Universität Rostock. Online: http://www.kosmos.uni-rostock.de/fileadmin/KOSMOS/Kosmos_Dokumente/Anrechnung_31_03_2014.pdf (30.09.2014).

DIHK (2013): Teilnehmer und Absolventen an Prüfungen der beruflichen Fortbildungen „Aus- und Weiterbildungspädagoge IHK“ und „Berufspädagoge IHK“. Interne Datenaufbereitung DIHK.

Freitag, W. K. (2011): Berufsbegleitend Studieren in Anrechnungsstudiengängen – biografische Erfahrungen und Herausforderungen. In: Freitag, W. K./Hartmann, E. A./Loroff, C./Stamm-Riemer, I./Völk, D./Buhr, R. (Hrsg.): Gestaltungsfeld Anrechnung - Hochschulische und berufliche Bildung im Wandel. Münster, 121-144.

French, M. (2013): bwp-kom3 – Berufs- und wirtschaftspädagogische Kompetenzentwicklung in Beruf und Studium: Ein Modellprojekt zur durchlässigen Professionalisierung von

Berufsbildungspersonal. Wissenschaftliche Präsentation im Rahmen des BMBF-Projektes „bwp-kom3“. Universität Rostock.

Grünert, H./Lutz, B., Wiekert, I. (2006): Zukunftsperspektiven der Berufsausbildung in den neuen Ländern und die Rolle der Bildungsträger. Forschungsbericht zsh 06-5. Online: http://edoc.bibliothek.uni-halle.de/servlets/MCRFileNodeServlet/HALCoRe_derivate_00001660/06_5FB.pdf (30.09.2014).

Leney, T./Green, A. (2005): Achieving the Lisbon Goal: the contribution of Vocational Education and Training. In: European Journal of Education, Vol. 40, No. 3, 261–278. Online: <http://onlinelibrary.wiley.com/store/10.1111/j.1465-3435.2005.00225.x/asset/j.1465-3435.2005.00225.x.pdf?v=1&t=i0s6kfiw&s=5eedf7588879f14e63f016cef267c956d9e2aba9> (30.09.2014).

Zitieren dieses Beitrages

French, M. (2015): Durchlässige Weiterbildungs- und Karrierepfade für das Bildungspersonal: Regional vernetzte Professionalisierungsstrukturen und Strategien der Anerkennung und Anrechnung berufs- und wirtschaftspädagogischer Kompetenzen. In: *bwp@ Spezial 8 – Arbeitsprozesse, Lernwege und berufliche Neuordnung*, hrsg. v. Schwenger, U./Geffert, R./Vollmer, T./Neustock, U., 1-17. Online: http://www.bwpat.de/spezial8/french_bag_elekto-metall-2015.pdf (19.02.2015).

Der Autor



Dipl.-Hdl. MARTIN FRENCH

Lehrstuhl für Wirtschafts- und Gründungspädagogik,
Universität Rostock

Ulmenstraße 69 – Haus 1, 18057 Rostock

martin.french2@uni-rostock.de

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