

Diskussionspapier – Qualifizierung von AusbilderInnen – modern Ausbilden aber wie?

Wieso ein Diskussionsprozess?

Die Ausbilderinnen und Ausbilder sind „ExpertInnen in eigener Sache“. Wer soll die aktuelle Situation und die Herausforderungen besser beurteilen können als sie?

Warum ist eine Diskussion notwendig?

Die Qualität der Ausbildung hängt im Wesentlichen von der Qualifikation sowie der fachlichen und didaktischen Kompetenz des Ausbildungspersonals ab. In Zukunft sind Kompetenzen des Ausbildungspersonals stärker an der Vielschichtigkeit der Auszubildenden und der Unternehmen auszurichten. Die Herausforderungen unterscheiden sich nach Unternehmensgröße und Umfang der Ausbildung. Die verschiedenen Ausbildungsfunktionen im Betrieb stellen unterschiedliche Anforderungen an die Qualifikation des jeweiligen Ausbildungspersonals. Die ausbildenden Fachkräfte¹ begleiten den Ausbildungsprozess in den betrieblichen Einsatzphasen. Das hauptberufliche Ausbildungspersonal unterstützt die ausbildenden Fachkräfte und bildet während der Phasen im Ausbildungsbereich / in der Ausbildungsstätte aus. Die Ausbildungsleitungen verantworten den gesamten Ausbildungsbetrieb. Die verschiedenen Funktionen stellen unterschiedliche Anforderungen an die Qualifikationen und Fähigkeiten des Ausbildungspersonals.

Ein grundlegender Paradigmenwechsel in der Ausbildung, hin zu einer Handlungs- und Geschäftsprozessorientierung verändert die Arbeit der AusbilderInnen. Das Ausbildungspersonal steht nicht nur vor einer Veränderung der technischen Ausstattung der Unternehmen, die in der Ausbildung abgebildet werden muss. Die digitale Transformation bietet und erfordert vielmehr neue Möglichkeiten und zugleich Notwendigkeiten des Kompetenzerwerbs und der -entwicklung, die sich von der reinen Wissensvermittlung unterscheiden. Es werden verstärkt Selbstlernkompetenzen und die Eigenverantwortung für das Lernen benötigt. Damit werden die zukünftigen Fachkräfte befähigt, sicher in umfassenden Geschäfts- und Arbeitsprozessen zu agieren. Es muss stärker vernetzt gedacht und gehandelt werden.

Das Verständnis der Ausbildung im Betrieb muss sich verändern. Bestand früher zwischen AusbilderInnen und Auszubildenden eine klare Rollenverteilung von Lehrenden und Lernenden, entwickelt sich heute das Verhältnis zu einem LernprozessbegleiterIn für die Auszubildenden. Die Hauptaufgabe der LernprozessbegleiterIn ist es, die Auszubildenden zu einer stärkeren Selbstverantwortung ihres Lernerfolgs zu führen.

Es spricht viel dafür, dass diese neue Funktion eine erweiterte und veränderte Qualifikation erfordert. Sie muss den AusbilderInnen ermöglichen, auf die individuellen Situationen und Bedürfnisse der Auszubildenden eingehen zu können.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Struktur der Auszubildendengruppe verändert hat. Heute sind die Hintergründe, mit der die Auszubildenden in den Betrieb kommen, vielschichtiger. Die Diversität im Bildungsabschluss, Geschlecht, Alter, Religion usw. ist größer als früher, so dass AusbilderInnen mit einer heterogeneren Lerngruppe konfrontiert sind. Das erfordert eine hohe Flexibilität und gute Fähigkeiten auf die Anforderungen des Auszubildenden individuell und in Gruppen einzugehen. Das bestimmt zunehmend die Veränderung der Auszubildenden vom UnterweiserIn zum LernprozessbegleiterIn.

¹ Die betrieblichen Bezeichnungen unterscheiden sich in den Betrieben wie bspw. Ausbilder vor Ort, betriebliche Ausbilder, Ausbildungsbeauftragte.

Welche Funktion hat dieses Diskussionspapier?

Die IG BCE gestaltet die Fragen der Aus- und Weiterbildung mit. Egal, ob es um die Neuordnung von Ausbildungsberufen geht, Vereinbarungen mit den Sozialpartnern oder die Veränderung von gesetzlichen Vorschriften, wie das Berufsbildungsgesetz. Die IG BCE vertritt die Interessen ihrer Mitglieder. Mit den nachfolgenden Thesen möchten wir eine Grundlage für einen breiten Diskussionsprozess legen. Es handelt sich nicht um eine Festlegung. Jede These sollte vor dem Hintergrund der persönlichen Erfahrungen und der jeweiligen betrieblichen Situation kritisch hinterfragt und bewertet werden. Sollte etwas fehlen, bitten wir um Ergänzung. Die Vielschichtigkeit der betrieblichen Situationen im Organisationsbereich der IG BCE ist uns bewusst. Gerade deshalb ist es sinnvoll, die AusbilderInnen als „Experten in eigener Sache“ in diesen Diskussionsprozess einzubinden. Die Ergebnisse werden zusammengefasst und auf der im Herbst 2019 stattfindenden Ausbilder-Tagung abschließend diskutiert.

Diese Thesen stellen wir zur Diskussion

Grundsätzliches

In diesem Papier werden drei Ebenen von Ausbildungsfunktionen unterschieden: die ausbildende Fachkraft, das hauptberufliche Ausbildungspersonal sowie die Ausbildungsleitung. Je nach Betriebsgröße können diese Ebenen stärker oder schwächer strukturiert sein. In KMU's (klein- und mittelständischen Unternehmen) können im Extremfall alle Ebenen in einer Person aufgehen. Grundsätzlich gilt für die Aufgaben der einzelnen Funktionen folgende Verteilung:

Hauptaufgaben in der Lernprozessbegleitung

	fachliche Kompetenz	pädagogische Kompetenz	organisatorische Kompetenz
Ausbildende Fachkraft	*		
Hauptberufliche AusbilderInnen	**		
Ausbildungsleitung		▨	

* Benötigt fachliche Kompetenz in der Tiefe

** Benötigt fachliche Kompetenz in der Breite

- In den unterschiedlichen Funktionen besteht für das Ausbildungspersonal ein differenzierter Qualifizierungsbedarf. Dieser muss von der Ausbildungsleitung und den Betriebsräten in den Betrieben identifiziert werden. Auf dieser Grundlage muss die Qualifizierung geplant und umgesetzt werden. In regelmäßigen Abständen muss geprüft werden, was an aufbauenden und weiterführenden Qualifizierungen sinnvoll und erforderlich ist (regelmäßige Fort- und Weiterbildungsplanung).
- Die notwendige Arbeitszeit und die Kosten für die Qualifizierungsmaßnahmen müssen von den Betrieben übernommen werden.

- In Verbundausbildungen ist sicherzustellen, dass alle beteiligten Lernorte in die zeitliche Abfolge der Ausbildung einbezogen werden. Dies erfordert verbindliche Absprachen sowie die klare Vernetzung innerhalb dieses Verbundes.
- Die Ausbildung muss die Auszubildenden zu Lernerfolgen führen.

Ausbildende Fachkräfte

Die ausbildende Fachkraft begleitet den Auszubildenden fachlich und persönlich im betrieblichen Einsatz. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und eine Vorbildfunktion sind zentrale Elemente des Ausbildungsauftrages. Im gemeinsamen Arbeitseinsatz wird der Lernprozess des Auszubildenden auch pädagogisch gesteuert. Hierzu gehört u. a. die vorgesehenen Ausbildungsinhalte auf fachlicher Ebene zu vermitteln und die Ausbildungsleistungen regelmäßig zu reflektieren. Für die ausbildende Fachkraft gilt es, die in der Breite vermittelten Kenntnisse auf die betriebliche Praxis sowie in eine Handlungskompetenz zu überführen. Sie trägt somit zur betrieblichen und beruflichen Sozialisation des Auszubildenden bei. Für diese Aufgabe gehört der ausbildenden Fachkraft die notwendige Wertschätzung in der Unternehmenskultur. Dies könnte beispielsweise ein Status analog des Sicherheitsbeauftragten sein. Betriebsräte sind gehalten, dies mit Betriebsvereinbarungen umzusetzen.

- Der Einsatz von ausbildenden Fachkräften muss geplant werden. Bei der Zuteilung von Arbeitsaufgaben muss der Aufwand für die Ausbildungsaufgabe angemessen berücksichtigt werden.
- Die ausbildende Fachkraft hat über eine überdurchschnittliche berufliche Handlungskompetenz zu verfügen. Diese wird durch einen einschlägigen dualen Ausbildungsabschluss und betriebliche Erfahrung erworben. Die Fähigkeiten zur Vermittlung von Ausbildungsinhalten werden mindestens auf dem Niveau der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) nachgewiesen.
- Die pädagogischen Anforderungen nehmen zu. Deshalb ist den ausbildenden Fachkräften eine einschlägige berufspädagogische Weiterbildung, die über die Anforderungen der AEVO hinausgeht, anzubieten.
- Insbesondere ausbildenden Fachkräften, die überwiegend Ausbildungsaufgaben übernehmen, ist eine Ausbildung zum Lernprozessbegleiter anzubieten. Ein solches Weiterbildungsangebot kann ein Teil einer betrieblichen Anerkennung dieser herausfordernden Aufgabe sein. So können Beschäftigte, die eine persönliche, fachliche und soziale Eignung für diese Aufgabe haben, als ausbildende Fachkraft gewonnen und motiviert werden.
- Neue ausbildende Fachkräfte müssen die Möglichkeit zur Hospitation und Austausch bei erfahrenen Kolleginnen und Kollegen erhalten.
- Die Aufgaben, Qualifikationen und Rolle der ausbildenden Fachkräfte im Betrieb sind in Betriebsvereinbarungen klar geregelt.
- Um den Lernerfolg sicherzustellen, arbeitet die ausbildende Fachkraft mit den hauptberuflichen Ausbildern zusammen.

Hauptberufliche AusbilderInnen

Die hauptberuflichen AusbilderInnen sind verantwortlich für die fachliche und pädagogische Begleitung des Lernprozesses, mit dem die Auszubildenden eine berufliche Fach- und Handlungskompetenz erlangen. Sie führen Auszubildendengruppen und reagieren mit pädagogisch angemessenen Maßnahmen auf individuelle Lernschwierigkeiten einzelner Gruppenmitglieder. Auf Grundlage eines didaktischen Konzeptes werden die Ausbildungsinhalte vermittelt und die Lernerfolge regelmäßig mit den Auszubildenden reflektiert.

Sie unterstützen die ausbildenden Fachkräfte und beraten sie im Bedarfsfall. Sie entwickeln bedarfsgerechte Konzepte für den betrieblichen Einsatz. Diesen Kontakt nutzen sie auch, um die neuen technischen Entwicklungen im Produktionsbetrieb aufzunehmen und ins Ausbildungskonzept einzuarbeiten.

- Die hauptberuflichen AusbilderInnen verfügen über einen einschlägigen Berufsabschluss und Berufserfahrung. Sie nehmen regelmäßig an berufspädagogischen und fachlichen Fortbildungen teil (z. B. Meister, Techniker, Aus- und Weiterbildungspädagogen).
- Die hauptberuflichen AusbilderInnen sollten grundsätzlich zu einer Ausbildung zum Aus- und Weiterbildungspädagogen motiviert werden. Um jedoch über eine ausreichende berufspädagogische Kompetenz zu verfügen, sollten sie mindestens über die Kompetenzen der Lernprozessbegleitung verfügen.
- Zur Personalentwicklung dieses Beschäftigtenkreises müssen die zeitlichen und finanziellen Ressourcen, zu einer eigenverantwortlichen Erweiterung von fachlichen und pädagogischen Kompetenzen, gegeben sein.
- Zu den pädagogischen Kompetenzen gehört u. a. die Gestaltung eines Lernprozesses. Dessen Inhalte sind der Umgang mit Lernschwierigkeiten, Konflikten sowie die Auswertung der Ergebnisse des Arbeits- und Lernprozesses.

Ausbildungsleitung

Die Ausbildungsleitung verantwortet das pädagogische Konzept des Ausbildungsbetriebes. Sie ist verantwortlich für die fachgerechte Rekrutierung von Ausbildungspersonal und deren stetige Qualifizierung. Die Vernetzung der Ausbildungsaktivitäten mit den betrieblichen Aktivitäten und im Bedarfsfall (z. B. Verbundausbildung, Berufsschule) darüber hinaus, gehört zum Aufgabenbereich der Leitung. Durch eine sachgerechte Führung des Ausbildungspersonals wird die Einhaltung der relevanten gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Vorschriften sowie die Umsetzung des pädagogischen Konzeptes sichergestellt.

- Die AusbildungsleiterInnen sind berufspädagogische ExpertInnen. Sie verfügen über eine individuelle Weiterbildung zum Berufspädagogen, mindestens jedoch zum Aus- und Weiterbildungspädagogen. Sie haben eine langjährige Erfahrung in der Aus- und Weiterbildung.
- AusbildungsleiterInnen erkennen durch eine eigenverantwortliche Erweiterung ihrer fachlichen und pädagogischen Kompetenzen neue Entwicklungen und Lernansätze. Dies beinhaltet eine zeitgemäße Weiterentwicklung des pädagogischen und didaktischen Konzeptes ihres Ausbildungsbetriebes.

LernprozessbegleiterInnen

verfügen über Kompetenzen, um die individuellen Begabungen und Fähigkeiten von Lernenden zu erkennen, zu unterstützen und zu entwickeln. Grundlage hierfür ist das lern- und entwicklungstheoretische sowie pädagogische und didaktische Wissen.

Ausbildungsinhalte sind u.a. das Organisieren und Planen von Lernsequenzen, die Begleitung von Lernenden in ihrem Lernprozess, das Lösen von Krisensituationen sowie die Selbstreflexion.

Aus- und WeiterbildungspädagogInnen

besitzen die Kompetenz, die Aus- und Weiterbildung im Betrieb für alle Beschäftigten zu erfassen und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln. Er oder sie besitzt die Fähigkeit auf den Personalmarkt zu reagieren und mit Rekrutierungsmaßnahmen gezielt geeignetes Personal anzuwerben.

BerufspädagogInnen

ergänzen die Kompetenzen des Aus- und Weiterbildungspädagogen, indem diese das Personal fachgerecht zu Entwicklungsschritten individuell berät und Lernprozesse begleitet sowie anpasst.

Beide Abschlüsse sind Aufstiegsfortbildungen.