SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Berufliches Bildungspersonal: Stellenwert, Entwicklungstendenzen und Perspektiven für die Forschung

Ulmer, Philipp; Weiß, Reinhold; Zöller, Arnulf

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
W. Bertelsmann Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Ulmer, P., Weiß, R., & Zöller, A. (2012). Berufliches Bildungspersonal: Stellenwert, Entwicklungstendenzen und Perspektiven für die Forschung. In P. Ulmer, R. Weiß, & A. Zöller (Hrsg.), *Berufliches Bildungspersonal - Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte* (S. 7-18). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. https://doi.org/10.3278/111-046w007

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.de

Terms of use:
This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see: https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Diese Version ist zitierbar unter / This version is citable under:
https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-51583-3

W. Bertelsmann Verlag

Berufliches Bildungspersonal: Stellenwert und Entwicklungstendenzen

von: BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung; BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung; Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB) (Hg.)

DOI: 10.3278/111-046w007

Erscheinungsjahr: 2012
Seiten 7 - 18

Schlagworte: Deutschland, Forschungsstand, Jugendliche, Qualifikation, Weiterbildung

Die Autoren skizzieren zunächst den aktuellen Forschungsstand zum Berufsbildungspersonal. Danach 'wird auf einige wesentliche Herausforderungen in der Berufsbildungspraxis und auf die damit verbundenen Konsequenzen für das berufliche Lernen eingegangen. Im vierten Abschnitt schließlich sollen angesichts der Breite und Komplexität des Forschungsfeldes einige zentrale problemorientierte Fragen angerissen werden, die eine Orientierung für den künftigen Forschungsbedarf geben können.'

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:

Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz
http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/

Zitiervorschlag
BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung/BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung/ISB Staatsinstitut für Schul- qualität und Bildungsforschung (Hg.): Berufliches Bildungspersonal: Stellenwert und Entwicklungstendenzen. Bielefeld 2012. DOI: 10.3278/111-046w007

wbv
WIR MACHEN INHALTE SICHTBAR

Philipp Ulmer, Reinhold Weiß, Arnulf Zöller

Berufliches Bildungspersonal: Stellenwert, Entwicklungstendenzen und Perspektiven für die Forschung

1. Stellenwert in Politik und Wissenschaft

Das Jahr 2009 war mit wichtigen Neuerungen für das Bildungspersonal in der beruflichen Bildung verbunden: Im Bereich der betrieblichen Ausbildung wurde die AEVO in einer novellierten Form wieder in Kraft gesetzt, zwei bundesweite Fortbildungsgänge – der geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagoge und der geprüfte Berufspädagoge – wurden eingeführt, das Handwerk rief das „Jahr des Ausbilders" aus, und im Rahmen des gemeinsamen Arbeitsprogramms Bildung der EU fand eine Peer Learning Activity zur „Professionalisierung von Berufsbildungspersonal" statt. Innerhalb kurzer Zeit rückte somit das Bildungspersonal wieder stärker ins Blickfeld von Berufsbildungspolitik und Berufsbildungspraxis. Ähnliches kann für die Wissenschaft festgestellt werden. Dies zeigen etwa die Hochschultage in Nürnberg in 2008 oder das Forum der AG BFN in Bonn im Jahr 2010. Diese Impulse unterstreichen die zentrale Bedeutung des Bildungspersonals für die berufliche Bildung und die Qualität von Bildungsprozessen. Dies gilt umso mehr, als die berufliche Bildung vor wichtigen Herausforderungen steht. Sie sind mit den Hinweisen auf den demografischen Wandel, die divergierenden Anforderungen aufgrund der Heterogenität der Zielgruppen wie der Qualifizierungskonzepte, das nach wie vor virulente Problem der Gestaltung der Übergänge an der ersten und zweiten Schwelle sowie die Integration von Arbeits- und Lernprozessen nur stichwortartig beschrieben. Daraus erwachsen veränderte Aufgaben für und Anforderungen an das Personal, auf die es vorbereitet und bei dessen Wahrnehmung es unterstützt werden muss. Eine gezielte und zugleich wissenschaftlich fundierte Qualifizierungsstrategie wird indessen sehr schnell mit einer Reihe von Problemen konfrontiert.

Das erste Problemfeld besteht darin, dass es zu wenige gesicherte Erkenntnisse über das Berufsbildungspersonal gibt, zumal der Personenkreis sich als überaus heterogen darstellt. Im Bereich der Ausbildung zählen dazu die betrieblichen Ausbilder und Ausbilderinnen sowie die ausbildenden Fachkräfte, das Ausbildungspersonal in den überbetrieblichen Ausbildungsstätten, das Lehrpersonal in den Berufsschulen und das Personal in den Maßnahmen des sog. Übergangssystems – u. a. Sozialpädagogen, Stütz- und Förderlehrer und -lehrerinnen oder Berufseinstiegsbegleiter. Das Ausbildungs- und Lehrpersonal nimmt zudem vielfach auch Aufgaben als Prüfer in den Prüfungskommissionen der zuständigen Stellen wahr. Im Bereich der Weiterbildung kann das Personal je nach Aufgabe als Trainer, Coach, Dozent, Supervisor,

Personalentwickler oder Bildungsmanager tätig sein (vgl. Wittwer 2006, S. 403 f.; Diettrich/Jahn 2011, S. 163). Ebenso heterogen sind die Qualifizierungswege des Berufsbildungspersonals, die von einer pädagogischen Qualifizierung durch Berufserfahrung bis hin zu einem universitären Studium reichen können.

Die eingeschränkte Verfügbarkeit empirischer Daten zum beruflichen Bildungspersonal, im betrieblichen wie auch im schulischen Bereich, stellt ein zweites Problemfeld dar. So werden zwar die Zahlen des Ausbildungs- und Lehrpersonals regelmäßig erhoben. Für 2009 waren dies ca. 680.000 Ausbilder und Ausbilderinnen, die bei den Kammern gemeldet waren (BIBB 2011, S. 200). Hinzu kamen über 101.000 Lehrkräfte im Bereich der beruflichen Schulen, wovon ca. 56.000 den Berufsschulen zugerechnet werden (Statistisches Bundesamt 2010, S. 24 und 152). Für die übrigen Gruppen des Berufsbildungspersonals gibt es lediglich Schätzungen, die teilweise wenig aktuell sind. Die weitaus größte Gruppe, die der ausbildenden Fachkräfte, wird auf ca. 5 Millionen geschätzt (Schmidt-Hackenberg et al. 1999, S. 7) die des Prüfungspersonals auf ca. 300.000 (Reetz/Hewlett 2008, S. 16). Im Bereich der Weiterbildung wird mit ca. 650.000 Lehrenden gerechnet (Egetenmeyer 2010, S. 236; Fischell/Rosendahl 2011 in diesem Band). Sie arbeiten größtenteils auf Honorarbasis. Je nach Marktentwicklung wächst oder sinkt das Arbeitsvolumen in diesem Segment.

Ein drittes Problem schließlich ist das Fehlen grundlegender Analysen der Berufspraxis und von Evaluationen der verfolgten Handlungskonzepte. So ist beispielsweise wenig über die Tätigkeitsfelder des nicht schulischen beruflichen Bildungspersonals, die Wirkungen pädagogischer Interventionen sowie über die erforderlichen Rahmenbedingungen zur Unterstützung des lebenslangen und selbstgesteuerten Lernens bekannt. Aber auch für das schulische Personal wird ein erhebliches Forschungsdesiderat beklagt (Krüger/Diehl 2011, S. 127).

Im Folgenden soll zunächst der aktuelle Forschungsstand zum Berufsbildungspersonal skizziert werden. Im dritten Abschnitt wird auf einige wesentliche Herausforderungen in der Berufsbildungspraxis und auf die damit verbundenen Konsequenzen für das berufliche Lernen eingegangen. Im vierten Abschnitt schließlich sollen angesichts der Breite und Komplexität des Forschungsfeldes einige zentrale problemorientierte Fragen angerissen werden, die eine Orientierung für den künftigen Forschungsbedarf geben können.

2. Schwerpunkte und Tendenzen der Forschung

Ein erster Überblick über den Forschungsstand offenbart Forschungslücken und Diskontinuitäten. Während die Forschung zum schulischen Bildungspersonal noch auf eine relative Kontinuität zurückblicken kann, lässt sich für die Forschung zum be-

trieblichen Bildungspersonal ein Bruch Ende der 1990er-Jahre konstatieren, der für einige Autoren eine Periode einleitete, in der die „Ausbilderforschung keinen großen Stellenwert hatte“ (Falk/Zedler 2009, S. 20). Diese Periode fällt zeitlich weitgehend mit der Aussetzung der AEVO zusammen, die Meyer als eine Zeit der „Deprofessionalisierung“ bezeichnet (Meyer 2008, S. 8). Einen neuen Aufschwung erlebte die Ausbilderforschung erst vor wenigen Jahren, in einer Phase, in der die AEVO zunächst novelliert und dann wieder eingeführt wurde. Beide fast parallel verlaufenden Entwicklungen – der Niedergang der Ausbilderforschung und die Aussetzung der AEVO – sind sicherlich kein Zufall. Sie machen deutlich, welch großen Einfluss die Krise auf dem Ausbildungsstellenmarkt Anfang des letzten Jahrzehnts hatte. Erst im Zuge der Entspannung durch rückläufige Bewerberzahlen sowie eine günstige wirtschaftliche Entwicklung hat die Qualität in der Aus- und Weiterbildung wieder mehr Aufmerksamkeit erfahren. Zwar hat sich die Debatte vor dem Hintergrund der europäischen Diskussion über Qualität in Bildungsprozessen auf die Messung von Lernergebnissen in Form des Outputs und Outcomes konzentriert. Es besteht jedoch weitgehend Konsens darüber, dass auch die Inputfaktoren (Voraussetzungen) und Prozessfaktoren (Durchführung) nicht außer Acht gelassen werden dürfen, da alle Faktoren in einem inhaltlichen Zusammenhang stehen (vgl. Nikolaus/Gschwendtner/Geissel 2008; Dietzen/Tschöpe/Velten 2010; siehe dazu auch die vielfältigen Länderprojekte zur Implementierung eines systematischen Qualitätsmanagements an Schulen). Zu den wesentlichen Input- und Prozessfaktoren gehören die fachliche und pädagogische Qualifikation des Bildungspersonals.

Betrachtet man die Themen der aktuellen wissenschaftlichen Diskussion über die Ausbilderqualifizierung im Vergleich zu den 1980-/90er-Jahren, scheint sich auf den ersten Blick kaum etwas geändert zu haben: Erneut werden die Tätigkeitsfelder des Ausbildungspersonals und sein berufliches Selbstverständnis thematisiert, seine Rollenerweiterung zum Lernberater und Lernbegleiter analysiert sowie die Frage nach seiner Professionalisierung aufgeworfen (so z. B. Diettrich 2009; Bahl/Diettrich 2008 und im Grunde alle Autoren, deren Beiträge in diesem Tagungsband dokumentiert sind). Bei genauerem Hinsehen zeigt sich jedoch, dass die aktuellen Forschungsfragen anders akzentuiert werden.

- Es fällt auf, dass im Zusammenhang mit dem Forschungsfeld „Tätigkeitsstrukturen und Qualifizierungen“ in vielen wissenschaftlichen Arbeiten nicht nur das betriebliche Ausbildungspersonal in den Blick genommen wird, sondern das gesamte Spektrum des Bildungspersonals in der Aus- und Weiterbildung in den verschiedenen Lernorten (u. a. Diettrich 2009; Tutschner/Haasler 2011 in diesem Band). Exemplarisch sei auf das BIBB-Forschungsprojekt „Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in der Arbeitswelt“ hingewiesen, in dem vier Gruppen des Bildungspersonals in

einem regionalen Übergangsmanagement untersucht werden (Bylinski/Franz/Lüdemann 2010). Auch der Titel des AG-BFN-Forums spiegelt diesen erweiterten Fokus wider.

- Beim Thema „berufliches Selbstverständnis“ hat sich offenbar das Forschungsziel geändert. Es wird nun nicht mehr nur danach gefragt, ob sich Ausbilder eher als Vermittler von Fachwissen oder als „Erzieher“ verstehen, sondern es liegt ein erweitertes Aufgabenverständnis zugrunde. Die Heterogenität der Aufgaben und Rollen wird durch Typologien zu systematisieren versucht. Dies verdeutlicht beispielsweise Burchert in diesem Band mit ihrem Versuch, eine „Typologie des pädagogischen Selbstverständnisses hauptamtlicher Ausbilder“ zu erstellen.
- Bei der Analyse der Rollenerweiterung des Bildungspersonals – gerade auch mit Blick auf die gestiegene Heterogenität der Jugendlichen – wird zunehmend auf sozialpädagogische Aufgaben hingewiesen. Von besonderer Bedeutung ist die sozialpädagogische Funktion des Personals im sog. Übergangssystem. Das Memorandum der Sektion für Berufs- und Wirtschaftspädagogik weist in diesem Zusammenhang auch auf die Notwendigkeit hin, das Personal in den verschiedenen Einrichtungen des Übergangssystems für eine „professionelle Kooperation“ zu qualifizieren, „um kooperativ die individuellen Problemlagen der Jugendlichen bearbeiten zu können“ (Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der DGfE 2009, S. 26).
- Das Forschungsfeld „Professionalisierung“ hat durch die Einführung der beiden bundesweiten Fortbildungsabschlüsse – geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge und geprüfter Berufspädagoge – neue Impulse erhalten. Einige Autoren sehen darin eine Möglichkeit „geregelter Qualifizierungen“, die Aufstiegs- und Karrierewege eröffnen, oder gar eine Verberuflichung der Ausbildertätigkeit (vgl. Diettrich/Meyer 2008, S. 276 f.; Meyer 2008, S. 9). Bei den meisten Autoren wird der Professionalisierungsbegriff eher als ein umfassender Kompetenzerwerb im Sinne von Professionalität verstanden (vgl. u. a. Wittwer 2010), wie er im Grunde schon Ende der 1990er-Jahre formuliert wurde (Pätzold 1997, S. 251 f). Dieses Verständnis von Professionalisierung ist auch eine grundlegende Klammer für die europäische Diskussion über das Berufsbildungspersonal (vgl. Bahl/Grollmann 2011).
- Im Bereich der Weiterbildung ist berufliches Bildungspersonal vielfach entweder selbstständig oder nebenberuflich tätig. Über die eigentlichen Lehraufgaben hinaus werden in wachsendem Maße auch Beratungsaufgaben (z. B. bei der Identifizierung von Bildungsbedarf) oder Supportfunktionen (z. B. Entwicklung von Medien) wahrgenommen. Dies ist einerseits Ausdruck einer dynamischen Entwicklung des Tätigkeitsfeldes, andererseits dem Umstand geschuldet, dass nur auf diesem Wege ein gesichertes Einkommen erwirtschaftet werden kann.

Auf die Bedeutung der Beschäftigungssituation des Personals für die Qualität der Weiterbildung gehen Fischell/Rosendahl in ihrem Beitrag (in diesem Band) ein.

3. Herausforderungen für das berufliche Bildungspersonal

3.1 Ausschöpfung von Potenzialen – Umgehen mit Heterogenität

Die geburtenschwächeren Jahrgänge sind inzwischen auf dem Ausbildungsstellenmarkt angekommen. Noch kann die Situation nicht in allen Regionen als entspannt bezeichnet werden, die Trendwende ist aber unverkennbar. Für die Ausbildungsbetriebe bedeutet es, dass die Zahl der Bewerbungen um Ausbildungsplätze geringer geworden ist und weiter zurückgehen wird. Es wird folglich schwieriger werden, genügend und hinreichend qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen. Unternehmen müssen selbst aktiv werden, um Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen. Sie stehen dabei vor einer doppelten Herausforderung. Auf der einen Seite gilt es, das vorhandene Bewerberreservoir besser auszuschöpfen. Auf der anderen Seite müssen die Berufsausbildung sowie eine anschließende Karriere auch für junge Menschen mit einer Studienberechtigung ausreichend attraktiv sein.

Die Anforderungen der Betriebe in der Ausbildung sind in der Vergangenheit tendenziell gestiegen, zugleich ist die Leistungsfähigkeit der Lehrstellenbewerber nach Einschätzung von Experten sowie Vertretern der Wirtschaft eher gesunken. Nach dem BIBB-Expertenmonitor waren 97 Prozent der befragten Berufsbildungsfachleute der Meinung, dass die Komplexität der Berufswelt in den letzten 15 Jahren gestiegen sei. Hinsichtlich der Leistungsfähigkeit der Bewerber stellten sie fest, dass die schriftliche Ausdrucksfähigkeit, die Beherrschung der Rechtschreibung und die Fähigkeit zum einfachen Kopfrechnen nachgelassen hätten (Ehrenthal/Eberhard/Ulrich 2005, S. 4 f.). Die mangelnde „Ausbildungsreife“ vieler Jugendlicher wird denn auch von der Wirtschaft als Grund dafür genannt, dass zahlreiche Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben (vgl. DIHK 2010).

Um ihre Ausbildungsplätze besetzen zu können, werden die Betriebe mittelfristig ihre Rekrutierungsstrategie ändern müssen. Für viele wird es nicht mehr möglich sein, wie in der Vergangenheit den Nachwuchs vorwiegend unter den leistungsstarken Schulabgängern auszuwählen. In Zukunft wird es erforderlich sein, den Blick stärker auf jene Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen zu richten, die bislang ohne Ausbildung geblieben sind. In berufsvorbereitenden Maßnahmen wie auch in den beruflichen Vollzeitschulen finden sich viele Jugendliche, die wegen einer mangelnden oder vermeintlich zu geringen Ausbildungsreife, aber auch wegen fehlender Ausbildungsplätze in einzelnen Regionen keine Lehrstelle gefunden haben. Im Jahr 2008 befanden sich knapp 400.000 Jugendliche im sogenannten Übergangssystem

(Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 7). Aufgrund der demografischen Entwicklung und der Verbesserung der Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist diese Zahl inzwischen deutlich zurückgegangen. Im Jahr 2010 verzeichnete dieser Bereich nach der integrierten Ausbildungsberichterstattung nur rund 324.000 junge Menschen (Statistisches Bundesamt 2011, S. 5).

Nach Einschätzung von Berufsbildungsexperten muss das sog. Übergangssystem dringend reformiert werden (vgl. Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der DGfE 2009; Bertelsmann Stiftung 2010; Empfehlung des Hauptausschusses, 2011). Ziel muss es sein, entweder eine vollqualifizierende Ausbildung zu vermitteln oder die Übergänge in eine derartige Ausbildung, insbesondere in anerkannten Ausbildungsberufen, zu verbessern. Ein Kernelement bei den zahlreichen Reformvorschlägen bildet das Bildungspersonal, da es die Jugendlichen nicht nur fachlich an die Anforderungen in der Ausbildung heranführen soll, sondern ihnen auch dabei helfen soll, ihre persönliche Situation besser zu bewältigen, und daher zunehmend sozialpädagogische Aufgaben erfüllen muss. Dies hat Auswirkungen auf das Anforderungsprofil des Bildungspersonals. Neben den fachlichen und berufspädagogischen Kompetenzen benötigt es in vielen Fällen auch sozialpädagogische Kompetenzen.

Vor diesem Hintergrund wird es für die Betriebe, aber auch für die beruflichen Schulen zunehmend wichtiger, ihre Ausbildung bzw. ihren Unterricht flexibler zu gestalten, um der gestiegenen Heterogenität in der Vorbildung, der Lernfähigkeit und der soziokulturellen Herkunft der Jugendlichen gerecht werden zu können. Eine entscheidende Voraussetzung hierfür sind gut qualifizierte Ausbilder und Ausbilderinnen sowie Lehrkräfte. Eine gute Qualifikation des Ausbildungspersonals wird als Ausdruck für die Qualität der beruflichen Ausbildung an Bedeutung zunehmen, um leistungsstarke Jugendliche zu gewinnen. Denn insgesamt bedeutet der Mangel an Ausbildungsplatzbewerbern eine Stärkung der Position ausbildungsinteressierter Jugendlicher. Für sie verbessern sich die Möglichkeiten, sich zwischen verschiedenen Ausbildungsbetrieben zu entscheiden. Ein wesentliches Kriterium dürfte dabei die Qualität der von den Betrieben angebotenen Ausbildung sein. Wie aus einer Studie des BIBB hervorgeht (Beicht/Krewerth/Eberhard/Granato 2009), ist in den Augen der Jugendlichen das Ausbildungspersonal und sein Verhalten von zentraler Bedeutung.

3.2 Förderung der beruflichen Handlungsfähigkeit

Im Rahmen der Einführung neuer Organisationskonzepte sind kleinteilige, durch Arbeitsteilung zergliederte Aufgaben vielfach durch ganzheitliche und integrierte Arbeitsformen ersetzt worden. Dadurch ergeben sich veränderte und partiell erhöhte Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten. Neben der berufsfachlichen Quali-

fikation werden von ihnen verstärkt auch Fähigkeiten wie Flexibilität, Leistungs- und Kooperationsbereitschaft und Motivation bei der Arbeit erwartet. Die Beschäftigten sollen selbstständig Sachverhalte erkennen, über Problemlösungsstrategien verfügen, Kooperationsfähigkeit sowie Verantwortungsbewusstsein zeigen.

Der Erwerb einer umfassenden beruflichen Handlungsfähigkeit wurde zum neuen Leitbild der betrieblichen und schulischen Ausbildung. Von den Ausbildern und Ausbilderinnen in den Betrieben wird nunmehr erwartet, dass sie den Jugendlichen „nicht nur fachliches Wissen und fachliche Fähigkeiten vermitteln, sondern auch selbstständiges Denken und Handeln, Problemlösungsfähigkeit sowie die Kooperations- und Kommunikationsfähigkeiten ihrer Auszubildenden fördern können“ (Reetz 2002, S. 15). Im Zentrum des didaktischen Konzepts zur Förderung der beruflichen Handlungsfähigkeit stand das handlungsorientierte Lernen, das sich zur didaktischen Leitlinie in der Berufsbildung entwickelte. In der Berufsschule wurde das „Lernfeldkonzept“ eingeführt, mit dem das handlungsorientierte Lernen gefördert werden sollte. Mit der handlungsorientierten Didaktik veränderte sich auch die Rolle des Ausbildungspersonals und des Lehrpersonals in den Berufsschulen. Sie sollten nunmehr ihre Rolle als Wissensvermittler um die Rollen eines Organisators, Moderators und Beraters von Lernprozessen erweitern (Diettrich 2009). Mehrere Modellversuche zum selbstgesteuerten Lernen unterstützten diese Entwicklung auf Schulseite.

Ein Blick in die Praxis zeigt jedoch, dass der vielfach propagierte Paradigmenwechsel in der beruflichen Bildung noch unzureichend realisiert ist. So lassen Untersuchungen erkennen, dass der Einsatz handlungsorientierter Methoden noch wenig genutzt wird bzw. die Umsetzung in vielen Fällen Schwierigkeiten bereitet. So stellt Pätzold beispielsweise, Bezug nehmend auf Untersuchungen in Betrieben des gewerblich-technischen Bereichs und der IT-Branche, „eine ernüchternde Realität“ fest. Danach dominierten bei den in Betrieben des gewerblich-technischen Bereichs eingesetzten Ausbildungsmethoden klar die traditionellen Methoden der Demonstration und der Vier-Stufen-Methode. In den Betrieben der IT-Branche stellte sich die Situation etwas anders dar. Dort lagen das Lernen mit dem Computer, die Projektmethode sowie das auftragsorientierte Lernen vorne, während die Demonstration und die Vier-Stufen-Methode nur einen mittleren Platz einnahmen. Auffallend in beiden untersuchten Bereichen war jedoch die Einschätzung der Befragten hinsichtlich der Leittextmethode, einer klassischen handlungsorientierten Methode. Sie wurde in den Betrieben am seltensten eingesetzt und von den Schülern am schlechtesten bewertet (Pätzold 2009, S. 132 f.).

Anders schätzen die Jugendlichen die im Zusammenhang mit der Handlungsorientierung erfolgte stärkere Integration der Ausbildung in die Arbeitsprozesse ein. Mit der sog. Prozessorientierung und der damit verbundenen Anwendung des

Gelernten verbindet sich für sie eine gute Ausbildung. So ist es für die Jugendlichen „sehr bedeutsam“, dass sie „nicht nur einzelne Arbeitsschritte durchführen, sondern auch in größere Aufgaben richtig mit einbezogen werden“. Auch erwarten sie, während der Ausbildung „echte Arbeit für den Betrieb leisten“ zu können (Beicht/Krewerth 2009, S. 10; Beicht/Krewerth/Eberhard/Granato 2009, S. 6). In Großunternehmen hat die Prozessorientierung dazu geführt, dass die Ausbildung von den Lehrwerkstätten zunehmend in die Produktionsstätten verlagert wurde (vgl. Wagner in diesem Band) und dadurch die Bedeutung der ausbildenden Fachkräfte angestiegen ist.

Eine Bilanzierung des Lernfeldkonzeptes in den Berufsschulen wird dadurch erschwert, dass die Umsetzung in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich gehandhabt wird. Das Konzept wird jedoch seit Jahren kontrovers diskutiert. Kritisch wird unter anderem angemerkt, dass vor allem leistungsstarke Schüler vom handlungsorientierten Unterricht profitieren; Lernschwache demgegenüber „drohen unterzugehen“ (Riedl 2010, S. 2). Dengler bemängelt, dass es an Konzepten fehle, „die eine fundierte und schlüssige Umsetzung ermöglichen“ (Dengler 2010, S. 21). Für Czycholl ist ein solcher Unterricht deshalb „nicht besonders erfolgreich, weil er das voraussetzt, was das mühsamste Ausbildungsziel der nächsten Zeit sein wird, nämlich die Auszubildenden und die Schüler zu einem selbstorganisierten Lernen zu befähigen“ (Czycholl 2009, S. 193).

Diese Hinweise mögen genügen, um zu verdeutlichen, dass der in den 1980/90er-Jahren eingeleitete Paradigmenwechsel von einer Vermittlungsdidaktik hin zu einer handlungsorientierten Didaktik noch viele Fragen offengelassen hat. Dies betrifft zum einen das Bildungspersonal, das in diesem Prozess eine Schlüsselrolle einnimmt, weil es vor neue, erweiterte Anforderungen gestellt wird. Es muss für seine veränderten und anspruchsvolleren Aufgaben entsprechend qualifiziert und unterstützt werden und die Möglichkeit erhalten, sich fortzubilden. Zum anderen wird es sehr darauf ankommen, verbesserte Konzepte zur Förderung des handlungsorientierten Lernens zu entwickeln und Rahmenbedingungen an den verschiedenen Lernorten zu schaffen, die eine Implementierung dieser Konzepte nachhaltig fördern.

4. Problemorientierte Fragen – Forschungsbedarf

Aus dem hier skizzierten Forschungsstand und den Entwicklungstendenzen der beruflichen Bildung lassen sich eine Reihe von Konsequenzen für die weitere Forschung ableiten. Die Vielfalt möglicher Ansätze soll im Folgenden auf vier Themenfelder konzentriert werden.

1. Es besteht ein zu geringer Kenntnisstand über die Situation des mit Aus- und Weiterbildungsaufgaben betrauten Bildungspersonals sowie über seine sich immer

mehr ausdifferenzierenden Tätigkeiten. Die bisherigen Untersuchungen haben meistens nur einen explorativen Charakter. Es ist daher dringend erforderlich, die empirischen Grundlagen zu erweitern, um fundierte und tragfähige Analysen zu ermöglichen. Sinnvoll erscheint es – dies gilt besonders für das betriebliche Berufsbildungspersonal – die empirischen Untersuchungen auch nach Betriebsgrößen und nach Branchen durchzuführen. Für das schulische Bildungspersonal wird ebenfalls ein Defizit an Studien und empirischem Wissen beklagt: „Empirische Daten fehlen sowohl zu ihren demografischen Merkmalen als auch zu ihrer Ausbildung, zu ihrem fachlichen Wissen, ihren Ausbildungszielen, zu ihren Überzeugungen oder zu ihrem Handeln in Lehrveranstaltungen“ (Krüger/Diehl 2011). Neben der persönlichen und beruflichen Situation des Berufsbildungspersonals sollten zukünftig größer angelegte Studien vor allem auch den immer wieder zitierten Rollenwandel des Personals in den Blick nehmen und für mehr Klarheit sorgen. Findet dieser Rollenwandel tatsächlich statt? Wie hat sich die Arbeitsweise des Personals in den Betrieben, den Einrichtungen des Übergangssystems und in den Schulen tatsächlich geändert? Welche Anforderungsprofile ergeben sich daraus für das Berufsbildungspersonal?

2. Um das Potenzial handlungsorientierter Lernkonzepte besser ausschöpfen zu können, müsste eine größere Anzahl von Evaluierungen durchgeführt werden. Folgende Fragen sollten dabei im Vordergrund stehen: Wo liegen die Probleme? Warum werden handlungsorientierte Methoden noch so selten genutzt? Liegt es an der mangelnden Methodenkompetenz des Berufsbildungspersonals? Sind die strukturellen Rahmenbedingungen unzureichend (zu wenig Zeit, mangelnde Kooperation, zu wenig Unterstützung des Personals)? Die Evaluationsergebnisse könnten wertvolle Hinweise darauf geben, wie Qualifizierungsangebote des Bildungspersonals noch stringenter auf handlungsorientierte Methoden ausgerichtet werden können. Hier besteht nach unserer Ansicht erheblicher Forschungs- und Entwicklungsbedarf.
3. Von zentraler Bedeutung jeglicher berufspädagogischer Tätigkeit ist die Interaktion zwischen Lehrenden und Lernenden. Dies haben nicht nur Studien über Ausbildungsqualität, sondern auch Untersuchungen über die Ursachen vorzeitiger Vertragslösungen gezeigt. Die Relevanz der pädagogischen Interaktion ergibt sich zudem dadurch, dass Jugendliche in der Ausbildung die betriebliche Kultur erst kennenlernen müssen und diese von ihnen andere Verhaltensweisen verlangt, als sie sie von ihrem Alltag her kennen und gewohnt sind. Dies kann zu wechselseitigen Missverständnissen und Konflikten führen. Es wäre daher wichtig, den Fragen nachzugehen, welchen Einfluss die Kommunikation und Interaktion zwischen dem Berufsbildungspersonal und den Lernenden hat und wie diese verbessert werden kann.

4. Ein wichtiger Faktor für die Qualität der beruflichen Ausbildung ist eine gute Lernortkooperation. Diese spielt nicht nur für das handlungsorientierte Lernen eine wichtige Rolle. Der regelmäßige Informationsaustausch ist auch für die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen sehr wichtig. Hier müssten Fortbildungskonzepte entwickelt werden, um die Kooperationsfähigkeit der Akteure zu professionalisieren. Im Übergangssystem spielt die Lernortkooperation nicht nur zur Bewältigung der sozialpädagogischen Aufgaben eine besondere Rolle, sondern auch in struktureller Hinsicht, um beispielsweise die verschiedenen Teilsysteme des Übergangssystems besser miteinander zu verzahnen. Entsprechende Untersuchungen könnten Aufschluss darüber geben, wie derartige Kooperationen institutionell gestützt werden könnten.

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland, Bielefeld 2010

Bahl, Anke; Diettrich, Andreas: Die vielzitierte „neue Rolle" des Ausbildungspersonals – Diskussionslinien, Befunde und Desiderate, Bonn 2008, bwp@Profil 2008, http://www.bwpat.de/ht2008/ws25/bahl_diettrich_ws25-ht2008_spezial4.pdf (19.01.2011)

Bahl Anke; Grollmann, Philipp: Professionalisierung des Bildungspersonals in Europa. Was kann Deutschland lernen? Bielefeld 2011

Beicht, Ursula; Krewerth, Andreas: Qualität der betrieblichen Ausbildung im Urteil von Auszubildenden und Berufsbildungsfachleuten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2009) 5, S. 9–13

Beicht, Ursula; Krewerth, Andreas; Eberhard, Verena; Granato; Mona: Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung aus Sicht der Auszubildenden. BIBB Report 9/09

Bertelsmann Stiftung: Eckpunkte der Initiative „Übergänge mit System", 2010, http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-6CC4E7FA-039540A4/bst/xcms_bst_dms_32110_32112_2.pdf (04.03.2011)

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, Bonn 2011

Bylinski, Ursula; Franz, Stephan; Lüdemann, Sandra: Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Zwischenbericht, Bonn 2010, http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/zw_34301.pdf (08.03.2011)

Czycholl, Reinhard: Handlungsorientierung und Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung – Umsetzung, Begründung, Evaluation. In: Bonz, Bernhard (Hrsg.): Didaktik und Methodik der Berufsbildung, Baltmannsweiler 2009, S. 172–194

Dengler, Marcus: Erfahrungen aus der Umsetzung des Lernfeldkonzeptes. Herausforderungen für die Fachdidaktik. In: Berufsbildung (2010), Heft 124, S. 19–21

Diettrich, Andreas: Bildungspersonal in Schule und Betrieb zwischen Polyvalenzanforderungen und Professionalisierung, bwp@Profil 2 (2009), http://www.bwpat.de/profil2/diettrich_profil2.pdf (27.02.2011)

Diettrich, Andreas; Jahn, Robert W.: Konzepte der Netzwerkbildung und Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals zur Bewältigung der Übergangs- und Integrationsprobleme in den neuen Bundesländern. In: Krekel, Elisabeth M.; Lex, Tilly (Hrsg.): Neue Jugend, neue Ausbildung? Bielefeld 2011, S. 157–171

Diettrich, Andreas; Meyer, Rita: Qualifizierung und Professionalisierung des Bildungspersonals als Ansatz der Qualitätssicherung. In: Bals, Thomas; Hegmann, Kai; Wilbers, Karl (Hrsg.): Qualität in Schule und Betrieb. Forschungsergebnisse und gute Praxis. Tagungsband zu den 15. Hochschultagen Berufliche Bildung 2008 in Nürnberg, Köln 2008, S. 276–282

Dietzen, Agnes; Tschöpe, Tanja, Velten, Stefanie: In die Blackbox schauen – Kompetenzen messen, Ausbildungsqualität sichern. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2010) 1, S. 27–30

DIHK-Umfrage vom April 2010: „Ausbildung 2010“, http://www.dihk.de/inhalt/download/ausbildungsumfrage_10.pdf

Egetenmeyer, Regina: Personal. In: Arnold, Rolf; Nolda Sigrid; Nuissl, Ekkehard (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. Aufl., Regensburg 2010, S. 236–237

Ehrenthal, Bettina; Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd: Ausbildungsreife – Auch unter den Fachleuten ein heißes Eisen. Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors, Bonn 2005, http://www.bibb.de/de/21840.htm (08.03.2011)

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung: Leitlinien zur Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf. Bonn, 17. Juni 2011 (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA148.pdf (4. 11. 2011)

Falk, Rüdiger; Zedler, Reinhard: Qualitätssicherung bei der Qualifizierung der betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2009) 5, S. 19–22

Krüger, Jana; Diehl, Thomas: Pädagogische Professionalität und Lehrerbildung. In: Die berufsbildende Schule (2011), Heft 4, S. 127–130

Meyer, Rita: Professionalisierung als Konzept zur Qualitätssicherung – Perspektiven für das Berufsbildungspersonal und -forschung, http://www.bwpat.de/ht2008/ws25/meyer_ws2 5-ht2008_spezial4.pdf (25.02.2011)

Nikolaus, Reinhold; Gschwendtner, Tobias; Geissel, Bernd: Entwicklung und Modellierung beruflicher Fachkompetenz in der gewerblich-technischen Grundbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 104. Band (2008), Heft 1, S. 48–73

Pätzold, Günter: Methoden betrieblicher Bildungsarbeit. In: Bonz, Bernhard (Hrsg.): Didaktik und Methodik der Berufsbildung, Baltmannsweiler 2009, S. 112–134

Pätzold, Günter: Betriebliches Bildungspersonal und Professionalität. In: Arnold, Rolf; Dobischat, Rolf; Ott, Bernd: (Hrsg.): Weiterungen der Berufspädagogik. Von der Berufsbildungstheorie zur internationalen Berufsbildung. Festschrift für Antonius Lipsmeier, Stuttgart 1997, S. 251–268

Reetz, Lothar: Überlegungen zu einer zukunftsgerichteten Rolle der Ausbilder in Betrieben. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 98. Band (2002), Heft 1, S. 8–25

Reetz, Lothar; Hewlett, Clive: Das Prüferhandbuch. Eine Handreichung zur Prüfungspraxis in der beruflichen Bildung, Berlin 2008

Riedl, Alfred: Eine Didaktik für die berufliche Bildung. In: Berufsbildung (2010), Heft 124

Schmidt-Hackenberg, Brigitte; Neubert, Renate; Neumann, Karl-Heinz; Steinborn, Hans-Christian: Ausbildende Fachkräfte – die unbekannten Mitarbeiter. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 224, Bielefeld 1999

Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE): Memorandum zur Professionalisierung des pädagogischen Personals in der Integrationsförderung aus berufsbildungswissenschaftlicher Sicht, Bonn 2009

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Schulen, Fachserie 11 Reihe 2, Wiesbaden 2010

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur, Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Wiesbaden 2011

Wittwer, Wolfgang: Dialogorientierte Qualitätsentwicklung in der betrieblichen Ausbildung. In: Cramer, Günter; Dietl, Stefan F.; Schmidt, Hermann; Wittwer, Wolfgang (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch, Köln 2010, Kap 3.7.10

Wittwer, Wolfgang: Die Aus- und Weiterbildner in außerschulischen Lernprozessen. In: Arnold, Rolf; Lipsmeier, Antonius (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung, 2. Aufl., Wiesbaden 2006, S. 401–412