

Vom Berufsausbilder zum „Fachpädagogen für die Berufsbildung“

Bericht über die Entwicklung eines Weiterbildungsberufes

Bekanntlich regelt die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) den Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Fähigkeiten bei Ausbilderinnen und Ausbildern. Wegen des starken Rückgangs von Ausbildungsstellen wurde sie von August **2003** bis Juli **2007** ausgesetzt. Das Vorhaben, ein geregeltes Weiterbildungsangebot für Ausbilder zu schaffen, das weit über die Anforderungen der AEVO hinausgeht, mag vor diesem Hintergrund abenteuerlich anmuten. Bericht über ein Projekt, das die GAB München (Michael Brater und Marcus Stiel) in Zusammenarbeit mit dem BiBB dem Berufsausbilderverband und der IHK München/Oberbayern durchführt.

Ausbilder aller Couleur, so sagt eine Machbarkeitsstudie des BiBB (Bundesinstitut für Berufsbildung), haben den Wunsch, sich über die AEVO hinaus weiter zu qualifizieren. Bei der Suche nach dem passenden Angebot stochern die Interessenten jedoch häufig im Nebel, und es fehlt eine bundesweit einheitliche Anerkennung der Weiterbil-

dungsbemühungen, die die Qualität der betrieblichen Ausbildung spürbar steigert und den Ausbilderinnen und Ausbildern auch berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bietet.

Die Arbeitsgruppe Fortbildungsberufe für Ausbilder im BiBB, zu der auch die GAB München gehört, hat als Konsequenz aus der Machbarkeitsstudie ein Referenzkonzept für ein geregeltes Fortbildungsangebot für Ausbilder zum „Fachpädagogen für die Aus- und Weiterbildung“, so der Arbeitstitel, entworfen. Die IHK München und Oberbayern als prüfungsberechtigte Kammer hat sich bereit erklärt, die Teilnehmer eines Modelljahrgangs aufgrund einer eigens dafür erlassenen Prüfungsordnung zu prüfen. Im Frühjahr **2005** wird das Weiterbildungsangebot voraussichtlich mit einem Modelljahrgang beginnen.

Einblicke in die Gesamtstruktur

Zwar sind die Inhalte und Ziele des neuen Weiterbildungsangebotes noch nicht endgültig formuliert, der Rahmen

steht jedoch bereits fest. Auszubildende aller Einsatzbereiche soll die Möglichkeit zur beruflichen Professionalisierung, Spezialisierung und Weiterentwicklung eröffnet werden. Das spätere Aufgabenfeld kann neben der Ausbildertätigkeit u. a. die Fachgruppen-, Team- und Bereichsleitung, den Bildungsservice, die Koordination von Ausbildungsverbünden und die Ausbildungsberatung und -steuerung umfassen.

Die berufsbegleitende Fortbildung ist in Modulen angelegt: drei Pflichtmodule und mehrere Vertiefungsmodule. Zu den drei Basismodulen können die Teilnehmer in einer Vertiefungsstufe je nach Arbeitsschwerpunkt und persönlichem Interesse verschiedene Schwerpunkte setzen, wie Sonder-/Rehappädagoge, Ausbildungsberater, Trainer/Weiterbildner oder Prüfer. Der Gesamtumfang wird sich auf ca. 700 Unterrichtsstunden belaufen, die auf eineinhalb bis zwei Jahre verteilt sind.

In den drei Pflichtmodulen geht es um die für alle Ausbilder aller Richtungen sinnvollen Grundlagen. Die Wahlmodule bilden in ihrer momentanen Gliederung die in der Machbarkeitsstudie beschriebenen Hauptfelder der aktuellen Ausbildungslandschaft ab, die durch je eigene Bedingungen, Arbeitsformen und Anforderungen gekennzeichnet sind. Bei entsprechenden gesellschaftlichen Entwicklungen sind sie jeweils erweiter- bzw. modifizierbar.

Zugangsvoraussetzungen für den Bildungsgang sind eine abgeschlossene Berufsausbildung, eine mindestens dreijährige Berufserfahrung und eine nachgewiesene regelmäßige Ausbildungserfahrung von zwei Jahren (als auszubildende Fachkraft, Dozent, Teilzeit- bzw. nebenberufliche Ausbilder, nebenamtliche Lehrkraft an berufsbildenden Schulen, hauptberufliche Ausbilder u. ä.).

Aufbau der Module

Jedes Modul beginnt mit einem (handlungsorientiert durchgeführten) Einführungsseminar von ca. 6–8 Unterrichtsstunden. Methodischer Schwerpunkt jedes Moduls sind 4–5 Pflicht- und ein Wahlprojekt, in denen weitgehend selbstständig und praxisnah gelernt wird.

Die Projekte werden grundsätzlich individuell oder in kleinen Teams selb-



Der Projektleiter der GAB München Dr. Michael Brater (links) in einer Besprechung mit der Trägergruppe.



ständig in der Echtsituation durchgeführt. Projekte sollen neben ihrer Lernfunktion die Möglichkeit eröffnen, das Ausbildungs-Know-How der teilnehmenden Ausbilder gezielt aufzurüsten. Dazu gehört auch ein fall- und praxisbezogenes Selbststudium, das durch (noch zu entwickelnde) Lehrbriefe und ggf. elektronische Medien unterstützt wird. Zudem bilden alle Teilnehmer eine begleitende Lerngruppe, in der die individuellen (ggf. auch arbeitsteilig anzulegenden) Projekte vorbesprochen, gegenseitig vorgestellt, durchgesprochen und präsentiert werden. Vor allem sollen die Teilnehmer bei den Lerngruppentreffen voneinander lernen. Diese Treffen werden i.d.R. von einem Lernbegleiter des Bildungsträgers moderiert, der auch für den nötigen fachlichen Input sorgt und bei Auswertungen und theoretischen Vertiefungen hilft. Darüber hinaus sollte der Lernbegleiter jedem Teilnehmer in begrenztem Umfang und zu bestimmten Zeiten auch zur individuellen Unterstützung zur Verfügung stehen.

Auf ihre neue Rolle des Lernbegleiters, die sich erheblich von der des herkömmlichen Dozenten unterscheidet, werden die Lehrkräfte durch eine spezielle Qualifizierung vorbereitet.

Methodische Grundorientierung

Die pädagogische Qualifizierung und hier insbesondere das Vertrautwerden mit modernen Methoden der Berufsbildung ist ein wesentlicher Fortbildungsbedarf von Ausbildern. Deshalb kommt es vor allem darauf an, dass in dieser Fortbildung selbst solche modernen, erwachsenengerechten Methoden eingesetzt werden. So lautet ein wesentlicher Grundgedanke des Konzepts, die Ausbilder während der Fortbildung möglichst viele der Methoden, die sie selbst in ihrer Ausbildung einsetzen sollen, „am eigenen Leib“ kennen lernen zu lassen. Dazu gehören vor allem Methoden des entdeckenden (selbst gesteuerten) Lernens und des action learning. Im Präsenzunterricht sollte eine breite Methodenvielfalt genutzt werden, die Frontalunterricht etwa bei Einführungen und Auswertungen einschließen kann. Da in der heutigen Berufsbildungspraxis unbestritten das Lernen in der Arbeit immer größere Be-

deutung gewinnt, muss dies auch im Rahmen dieser Fortbildung im Mittelpunkt stehen und exemplarisch erlebt werden können.

Um Unterricht und Lernen in der Arbeit zu verbinden, muss die parallele Berufspraxis der Teilnehmer als Lernfeld einbezogen werden. Im Unterricht werden direkt Fragen aus der Praxis aufgegriffen, an denen gelernt wird, und es wird die Praxis (Echtarbeit) als Übertragungs- und Erfahrungsfeld genutzt, in dem man unmittelbar erfahren kann, wie man das Gelernte „tut“, und welche neuen Fragen sich dem Einzelnen dabei stellen. Die Erfahrungen und Fragen aus der Praxis bestimmen letztlich, was die Teilnehmer lernen, nicht der Dozent. So entsteht das Curriculum im Detail. Entsprechend ihrem persönlichen Lernbedarf bzw. den Alltagsanforderungen entwickeln die Teilnehmer selbst unter Begleitung eines Lernbegleiters ihre Projekte, führen sie selbständig durch und verarbeiten die Lernerfahrungen wieder in der Lerngruppe. Selbststudium und mediale Lernunterstützung sind vor allem in Verbindung mit solchen Teilnehmer orientierten Lehrmethoden wirksam und sollten dort angelagert sein.

Geplant ist, dass jedes Modul zertifiziert wird und mit einer Prüfung endet; diese könnte insbesondere zum Nachweis von Handlungskompetenzen in Portfolioform abgelegt werden. In die Begutachtung des Portfolios kann auch ein Prüfungsgespräch integriert werden.

Der Abschluss der Weiterbildung soll den Teilnehmern eine Reihe neuer beruflicher Perspektiven eröffnen, wie zum Beispiel in der Personalentwicklung, dem Bildungsmanagement und -controlling, in der Ausbildungsberatung von Auszubildenden, Ausbildern und ausbildenden Betrieben (vor allem KMU), in der Mitwirkung in Prüfungsausschüssen etc., evtl. kann auch eine Lehrberechtigung an Berufsschulen erreicht werden. ■

Herzlichen Dank

allen, die ihre Meinung zu unserer Frage nach einer Berufsbezeichnung nach absolvierter, pädagogischer Weiterbildung mitgeteilt haben.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
■ Berufliche Bildung in Europa – eine Chance?!	1
■ Vom Berufsausbilder zum „Fachpädagogen für die Berufsbildung“	2
■ Bundesverdienstkreuz für den Vizepräsidenten Bernhard Walter	4
■ Keine Praxisgebühr, keine Zuzahlungen für Arznei- und Hilfsmittel	4
■ Alles was Recht ist	5
■ Ausbildung in der Altmark – Gründung „Ausbildungsverbund Hauswirtschaft“	6
■ didacta 2004 – Bundesverband auf der größten Europäischen Bildungsmesse vertreten!	7
■ Ausschreibung „BDBA e.V. – Zukunft ist unsere Vision“	8
■ Ausbildung in USA und in Deutschland – vergleichbar?	9
■ Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung gegen Kürzungen bei der Förderung von Maßnahmen der Auslandsfortbildung	13
■ Vernetzung statt Versäulung	14
■ Besichtigung der Firma Honeywell Specialty Chemicals Seelze GmbH	15
■ Erfolgreiches Power Point Seminar zum Jahresabschluss für die Mitglieder des Berufsausbilder-Verbandes Schleswig-Holstein	16
■ Führungswechsel beim Berufsausbilder-Verband Aschaffenburg-Miltenberg	17
■ Landesverband Nordrhein-Westfalen	17
■ Bezirk Rhein-Neckar	18
■ Jahresabschlussfeier Bezirk München	19
■ Bezirk Ingolstadt und „Elektrosmog“	20