

## Aus- und Weiterbilden als Beruf



## Berufspädagoge/Berufspädagogin

Professionalisierung des Berufsbildungspersonals  
kommt endlich voran



Ressort Bildungs-  
und Qualifizierungspolitik | Vorstand

**Berufspädagoge/  
Berufspädagogin**

**Professionalisierung des Berufsbildungspersonals  
kommt endlich voran**

# Berufspädagoge

Der neue  
Berufspädagoge  
Die neue  
Berufspädagogin

## Berufspädagogen ■ net

ist ein bundesweites Netzwerk von Unternehmen, Bildungsdienstleistern, Verbänden, Gewerkschaften und Hochschulen.

Mit dabei sind bisher

**Vertreterinnen und Vertreter von**

- DaimlerChrysler
- Salzgitter AG (SZST)
- VW Coaching
- Linde-MH
- BFW Berufsförderungswerk Hamburg
- bfw des DGB
- GALA e.V.
- Arbeitskammer des Saarlandes
- Universität Lüneburg
- Universität Trier
- Nordmetall
- Bundesverband der Berufsausbilder (BVBA)
- Industriemeistervereinigung Deutschland
- Ver.di
- DGB

Diese Interessengemeinschaft will die bundesweite Etablierung des neuen Berufsbildes „Berufspädagoge“ unterstützen und den berufspolitischen Anliegen des Berufsbildungspersonals eine ausreichende Öffentlichkeit verschaffen.

### **Berufspädagogen ■ net**

wird für alle Interessenten an der Fortbildung zum Berufspädagogen / zur Berufspädagogin die notwendigen Informationen zu einer bestmöglichen Umsetzung anbieten – seien es Teilnehmer/innen, Unternehmen oder Bildungsanbieter.

#### **Kontakt**

IG Metall Vorstand Ressort BQP,  
Michael Ehrke  
Tel 069 6693 2320

#### **WEB**

[www.berufspaedagogen.net](http://www.berufspaedagogen.net)

## Vorwort

Wer in der betrieblichen oder auch außerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung hauptberuflich tätig ist, erfüllt eine anspruchsvolle und hochqualifizierte Berufstätigkeit. Das wird leider nur zu oft heruntergespielt. In den letzten Jahren war sogar die Ausbildereignungsverordnung offiziell ausgesetzt – angeblich, weil dadurch Ausbildungshemmnisse bei der Einwerbung von Ausbildungsstellen vermindert werden. Das war Ausdruck einer Politik, in der Quantität gegen Qualität ausgespielt wurde.

So geht es nicht weiter, Forderungen nach einem Berufsbildungs-Pisa sind bereits zu hören. Der Schlüssel für Ausbildungsqualität liegt jedoch bei den Berufsausbilderinnen und Berufsausbildern. Eine der Reformen, die seit langem ausstehen, ist die Ausbildung der Ausbilder selbst. Sie brauchen mehr berufliche Anerkennung, die nicht zuletzt auch an einen hochwertigen, staatlich anerkannten Ausbildungsgang und ein geklärtes System von Karrierepfaden gekoppelt ist. Dafür fehlten bisher die gültigen Konzepte.

Natürlich sichert Professionalisierung allein die nötige Qualitätsoffensive noch nicht, auch andere Rahmenbedingungen sind wichtig, nicht zuletzt die konkreten Arbeits- und Lernbedingungen in den Betrieben und Bildungseinrichtungen. Dennoch: Es geht um einen zentralen Baustein für ein zukunftsfestes Berufsbildungssystem. Zudem: Die Bildungslandschaft hat sich gewandelt, Berufsausbilderinnen und Berufsausbildern stehen heute einem differenzierten Arbeitsmarkt Bildung gegenüber, der sich auch außerhalb von Betrieben abspielt. Ausbildung und Weiterbildung wachsen zusammen. Ehemalige Ausbilder arbeiten in Berufsschulen. Und warum auch nicht? Wir müssen die Bildungsbeschäftigten dabei unterstützen, in diesem Arbeitsmarkt zurecht zu kommen und

konkurrenzfähig zu sein, auch gegenüber Hochschulabsolventen.

Die Hochschulen bieten für die Tätigkeiten in der betrieblichen Bildungsarbeit so gut wie keine Konzepte an – ganz abgesehen davon, dass die Rahmenbedingungen für die meisten Kolleginnen und Kollegen, die seit Jahren in der Berufspraxis stehen, ein Studium gar nicht zulassen. Um so wichtiger ist es daher, dass es der IG Metall nach jahrelangen Bemühungen und nach einer Modellversuchsphase endlich gelungen ist, mit der Arbeitgeberseite und in Zusammenarbeit mit dem BMBF und dem BIBB den Fortbildungsgang „Berufspädagoge/Berufspädagogin“ zu entwickeln, der nun bundesweit umgesetzt werden kann.

Dieses Heft gibt eine Erstinformation über das neue Berufsbild, das wir von jetzt an offensiv und öffentlich bewerben wollen. Alle Berufsbildungsbeschäftigten, alle Personalentwickler/innen, alle Bildungsanbieter, auch die Kammern mit ihren Prüfungsabteilungen sind aufgerufen, dabei mitzumachen. Um in allen Regionen und Branchen mit den richtigen Lernkonzepten sozialverträgliche, betriebliche oder ortsnahe Angebote zu gewährleisten, gibt es sicher noch viel zu tun. Hierzu suchen wir die Zusammenarbeit mit engagierten Partnern auch außerhalb der Gewerkschaft. Ein Bundesnetzwerk zur Unterstützung des neuen Berufsbildes ist im Entstehen. Die IG Metall wird sich in diesen Prozess massiv einbringen – weil gute Berufsbildung unser aller Zukunft sichert.

*Dr. Regina Görner  
Geschäftsführendes  
Vorstandsmitglied*



## Aus- und Weiterbilden als Beruf: Das neue Berufsbild Berufspädagoge / Berufspädagogin

Schon 1988 formulierte unser damaliger Bildungsvorstand Hans Preiss :

*„Wer sich mit Fragen der beruflichen Bildung beschäftigt, weiß um die zentrale Rolle von Berufsausbildern/innen – oder besser – des betrieblichen Ausbildungspersonals. Der Einfluss dieser Berufsgruppe auf die persönliche und berufliche Entwicklung von Jugendlichen ist ebenso unbestritten wie ihre Schlüsselstellung bei der Entscheidung darüber, ob die Anpassung von Qualifikationen künftiger Belegschaften an den technischen Wandel gelingt.“*

Aus- und Weiterbilden ist eine anspruchsvolle Berufstätigkeit, die anderen pädagogischen Berufen in nichts nachsteht. Eine entsprechende berufliche Anerkennung besonders für betriebliche Berufsausbilderinnen und Berufsausbilder ist jedoch bis heute nicht erfolgt. Es gibt kein anerkanntes Berufsbild. Es gibt keine geklärten Karrierewege, es gibt keine einheitliche Eingruppierung. Ja, es gibt noch nicht einmal eine Statistik, in der die berufspädagogischen Berufe erfasst und systematisiert sind. Die IG Metall will das schon seit langem ändern.

Wie immer steht auch in diesem Fall ein allgemein anerkanntes Qualifizierungsmodell mit einem Berufsbild, einem staatlich anerkannten Abschluss und verbindlichen Ausbildungsregelungen im Zentrum des Kampfes um gesellschaftliche Anerkennung und um gute Arbeitsmarktchancen einer Berufsgruppe. Deshalb bemüht sich die IG Metall seit vielen Jahren um die Durchsetzung eines allgemein anerkannten Berufsbildes und eines entsprechenden Ausbildungsganges. Wobei es ja nicht um eine grundständige Berufsausbildung geht,

wie bei LehrerInnen oder Azubis. Berufsausbilderinnen und Berufsausbilder sind berufserfahrene Leute, die ihre pädagogische Funktion vor dem Hintergrund und in Verbindung mit einer fachspezifischen Kompetenz ausüben. Ihre Bildungspraxis baut auf einer Fachpraxis auf. Anders geht es auch nicht. Berufsbildung ist eben die Verbindung von beidem: von berufsspezifischen Arbeitsprozessen und von berufspädagogischen Lernprozessen. Deshalb geht es um ein Berufsbild besonderer Art und die Lösung, die die Gewerkschaften nun erreicht haben, knüpft an diesen Zusammenhang an:

*Künftig wird den Berufsbildungsbeschäftigten ein staatlich anerkannter Abschluss im Rahmen der Aufstiegsfortbildung angeboten. Dies wird ein Abschluss sein, der konkurrenzfähig mit Hochschulabschlüssen und dem Master-Niveau vergleichbar ist.*

### TRENDS IM AUSBILDERBERUF

- ➔ keine Trennung mehr zwischen Aus- und Weiterbildung – Lebenslanges Lernen als Prinzip
- ➔ Strukturwandel der Berufsbildung verlangt mehr Mobilität in den Bildungsmärkten
- ➔ der Arbeitsmarkt Bildung hat sich mehr und mehr ausdifferenziert
- ➔ Ausbildungsanforderungen und Zielgruppen verlangen eine höhere Professionalisierung
- ➔ pädagogische Anforderungen an das Ausbildungspersonal steigen
- ➔ Gleichwertigkeit und bessere Durchlässigkeit von hochschulischer und beruflicher Bildung (Bologna-Prozess)

## Ein langer Weg zum Erfolg

Der Weg dahin war lang. Bereits 1965 legte die IG Metall ein Funktions- und Berufsbild für Ausbilder/innen vor. In den 80er Jahren unterstützten wir den Aufbau von speziellen Studiengängen in Berlin und Bremen. Alternativ forderten wir die Errichtung von Ausbilderakademien. Diese Ansätze konnten sich jedoch nicht behaupten.

*„Über die berufliche Rolle, das berufliche Selbstverständnis und die soziale Herkunft von Lehrpersonal im öffentlichen Bildungssystem liegen zahlreiche Untersuchungen vor. Weitgehend im Dunkel bleibt jedoch, wie sich die ausbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Zwänge, der strukturelle Wandel der Facharbeit auf die Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte betrieblicher Ausbildertätigkeit auswirken.“*

Auch dieser Satz von Hans Preiss aus dem Jahre 1988 hat nichts von seiner Bedeutung eingebüßt. Ein besonderes Kapitel war die „Abwicklung“ der Ausbilder Ausbildung der DDR im Zuge der Wiedervereinigung. Dort absolvierten Ausbilderinnen und Ausbilder ein Studium und erwarben den Abschluss Ingenieurpädagogin/Ingenieurpädagoge/In oder Ökonompädagogin/Ökonompädagoge/In. Sie unterschieden sich in ihrer Qualifikation nicht von BerufsschullehrerInnen. Mit Aufgabe dieses Modells und der Herabstufung des Berufsbildungspersonals auf AEVO-Niveau zeichnet sich heute in den neuen Bundesländern eine deutliche Qualifikations- und Fachkräftelücke in diesem Bereich ab. Wenn man den sich verschärfenden Berufsschullehrermangel hinzunimmt, tut sich hier eine



bedenkliche Entwicklung auf. Wen wundert's, dass in den neuen Bundesländern das Interesse an dem neuen Fortbildungsberuf Berufspädagoge/in besonders groß ist.

### PROFESSIONALISIERUNG – WARUM?

- ➔ mehr horizontale und vertikale Mobilität auf internen und externen Arbeitsmärkten
- ➔ Gleichwertigkeit von Ausbildern und Lehrern
- ➔ stärkere Wettbewerbsfähigkeit der Praktiker mit Akademikern vor allem in der Weiterbildung
- ➔ Imageverbesserung für das duale System bei uns und in Europa
- ➔ steigende Anforderungen eines modernen internen und externen Lernmanagements
- ➔ neue Aufgaben durch neue Organisationskonzepte und ökonomische Strategien

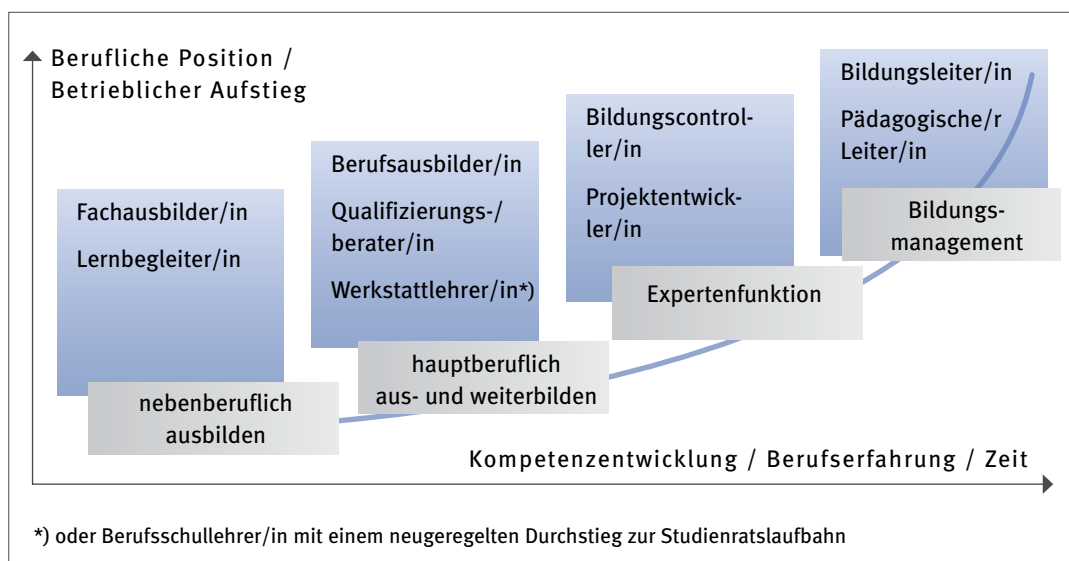
## Was beinhaltet das neue Funktionsbild und der Verordnungsentwurf ?

Die IG Metall will das neue Berufsbild „Berufspädagoge/Berufspädagogin“ zum entscheidenden Standard für hauptberufliche Berufsausbilder/innen, Weiterbilder/innen sowie für Bildungspraktiker/innen in diversen Spezialfeldern, wie der Benachteiligtenförderung, der Rehabilitation usw. machen.

Das neue Funktionsbild deckt sowohl die betrieblichen als auch die außer- und überbetrieblichen Bildungsaufgaben ab. Es unterstützt den Wechsel zwischen verschiedenen Berufsbildungsbereichen, so z. B.

- zielgruppenbezogen:  
von der Ausbildung in die Weiterbildung,
- aufgabenbezogen:  
von der Qualifikationsvermittlung zur Bildungsberatung
- institutionsbezogen:  
von der betrieblichen Bildung zu externen Bildungsdienstleistungen

Auch der Einstieg in die Personalentwicklung wird gefördert. Denn die Schnittstellen zwischen Qualifizierung, Kompetenzentwicklung, Beratung und Personalentwicklung sind überdeutlich. Die Expertenkommission beim BIBB war sich einig, dass der/die neue Berufspädagoge/in auf die Personalentwicklungsarbeit eher besser vorbereitet ist, als z.B. durch eine Fortbildung bzw. das Studium zum/r Betriebswirt/in. Wir wollen auch den Wechsel in die Berufsschule ausdrücklich unterstützen. Dazu müsste allerdings der Durchstieg zur Studienratslaufbahn verbessert werden. Derzeit laufen verschiedene „Quereinsteiger“-Programme in den Ländern, die alle nicht sehr erfolgreich sind, weil sie den Hochschulabschluss voraussetzen und die Teilnahme am Referendariat (zum Billiglohn) verlangen. Die Zeichen für ein neues Modell, das auf außerschulische Berufspädagogen ausgerichtet ist, stehen daher nicht so schlecht.



Die Fortbildung gliedert sich in drei Teile, die auch als drei Ebenen berufspädagogischen Handelns begriffen werden können (siehe Abbildung). Die Qualifizierungsfelder werden prozessorientiert betrachtet und sind abgestellt auf die wichtigen Arbeitsprozesse, wie sie sich in einer modernen Bildungspraxis heute und in naher Zukunft darstellen. Daraus ergeben sich folgende Inhalte:



### Kernprozesse der beruflichen Bildung (Basisinhalte):

- Lernprozesse
- Planungsprozesse
- Managementprozesse

*Prüfungsverfahren:*

Situationsaufgaben (case studies)

### Berufspädagogisches Handeln in zentralen Bereichen:

- Berufsausbildung
- Weiterbildung
- Personalentwicklung

*Prüfungsverfahren:*

Situationsaufgaben (case studies), Fachgespräch

### Besonderes Handlungsfeld (freie Spezialisierung):

- z.B. REHA
- z.B. E-Learning
- z.B. Benachteiligtenausbildung
- z.B. Berufsvorbereitung

*Prüfungsverfahren:*

Projektarbeit, Präsentation und Fachgespräch

Alle Berufsbildungspraktiker/innen sollen die Möglichkeit erhalten, einen entsprechenden Abschluss berufsbegleitend zu erwerben. Dabei können sie ihre beruflichen Erfahrungen mit einbringen. Derzeit wird noch über den Erlass einer bundeseinheitlichen Rechtsverordnung nach § 53 BBiG verhandelt. Bis dahin können die Berufsbildungsausschüsse der Kammern Rechtsvorschriften nach § 54 BBiG erlassen. Grundlage dafür ist der nachfolgende Regelungsentwurf des BIBB, der mit DIHK und DGB abgestimmt wurde.



# Entwurf einer Fortbildungsverordnung bzw. Empfehlung für Fortbildungsregelungen zum/r Berufspädagogen/Berufspädagogin

(gemäß §§ 53 bzw. 54 BBiG) vom 05.12.2006  
(Erarbeitet von einem Expertenkreis der Sozialpartner  
unter Federführung des BIBB auf Basis einer BMBF-Weisung)

## § 1 Ziel der Prüfung

(1) Zum Nachweis von Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die im Rahmen der beruflichen Fortbildung zur „Berufspädagogin/zum Berufspädagogen“ erworben worden sind, kann die zuständige Stelle Prüfungen nach den §§ 2 bis 8 durchführen.

(2) Ziel der Prüfung ist der Nachweis der notwendigen Qualifikationen, die folgende Aufgaben eigenständig und verantwortlich wahrnehmen zu können:

1. Die betriebsbezogene berufliche Aus- / Weiterbildung bzw. Personalentwicklung bedarfsgerecht und wirtschaftlich zu planen, in den Unternehmen zu beraten, durchzuführen sowie in der Qualität weiterzuentwickeln.
2. Den betrieblichen und individuellen Qualifikationsbedarf ermitteln, zielgruppengerechte Qualifizierungsangebote entwickeln und die Unternehmen hinsichtlich der für die betriebliche Umsetzung notwendigen organisatorischen Veränderungen beraten.
3. Den Aufbau von fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen im Unternehmen unterstützen, entsprechende Personalentwicklungsprojekte erarbeiten und umsetzen sowie die dazu notwendigen betrieblichen Veränderungsprozesse formulieren und einleiten.
4. Die Entwicklung von spezifischen Betreuungs- und Qualifizierungsangeboten für Zielgruppen, die zusätzlicher lernpsychologischer, sozialpädago-

- gischer und kultureller Unterstützung bedürfen.
5. Die Leitung und Koordination in den genannten Bereichen einschließlich der Überprüfung der strategischen Leistung von Teams und der Zusammenführung von Wissen aus verschiedenen relevanten Bereichen.

## § 2 Zulassungsvoraussetzungen

- (1) Zur Prüfung ist zuzulassen, wer
1. eine erfolgreich abgelegte Prüfung zum Fachwirt, zum Fachkaufmann, zum Industrie-, Fach- oder Handwerksmeister oder eine vergleichbare Fortbildung gemäß BBiG oder HwO und eine anschließende mindestens einjährige Berufspraxis oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine abgeschlossene staatlich anerkannte zweijährige Fachschulfortbildung und eine anschließende mindestens zweijährige Berufspraxis oder eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und eine anschließende mindestens fünfjährige Berufspraxis und
  2. eine erfolgreich abgelegte Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung oder eine vergleichbare berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation nachweist.

(2) Die Berufspraxis gemäß Absatz 1 muss inhaltlich wesentliche Bezüge zu den in § 1 Abs. 2 genannten Aufgaben sowie zu fachlichen Tätigkeiten i. S. des Absatzes 1 haben.

(3) Abweichend von Absatz 1 kann zur Prüfung auch zugelassen werden, wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, dass Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen erworben worden sind, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.

### § 3

#### Gliederung und Durchführung der Prüfung

(1) Die Prüfung gliedert sich in die Prüfungsteile:

1. Kernprozesse der beruflichen Bildung
2. Berufspädagogisches Handeln in Bereichen der beruflichen Bildung
3. Spezielle berufspädagogische Funktionen.

(2) Im Prüfungsteil „Kernprozesse der beruflichen Bildung“ wird in folgenden Handlungsbereichen geprüft:

1. Lernprozesse und Lernbegleitung
2. Planungsprozesse
3. Managementprozesse

(3) Im Prüfungsteil „Berufspädagogisches Handeln“ in Bereichen der beruflichen Bildung wird in folgenden Handlungsbereichen geprüft:

1. Berufsausbildung
2. Weiterbildung
3. Personalentwicklung und -beratung

(4) Im Prüfungsteil „Spezielle berufspädagogische Funktionen“ wird gemäß § 4 Absatz 7 geprüft.

(5) Die Prüfung im Prüfungsteil gemäß Absatz 2 wird schriftlich durchgeführt.

(6) Die Prüfung im Prüfungsteil gemäß Absatz 3 wird schriftlich und mündlich durchgeführt.

(7) Die Prüfung im Prüfungsteil gemäß Absatz 4 wird als Projektarbeit, Präsentation und Fachgespräch durchgeführt.

(8) In den Handlungsbereichen nach Absatz 2 Nr. 1, 2 und 3 ist schriftlich anhand jeweils einer Situationsaufgabe zu prüfen. Die Prüfung soll pro Handlungsbereich i.d.R. 90 Minuten, höchstens 120 Minuten dauern und insgesamt nicht mehr als 300 Minuten.

(9) In der schriftlichen Prüfung in den Handlungsbereichen nach Absatz 3 Nr. 1 bis 3 soll der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin zwei Situationsaufgaben mit unterschiedlichem Schwerpunkt bearbeiten, die insgesamt die drei Handlungsbereiche berücksichtigen. Die Dauer für eine Situationsaufgabe darf 90 Minuten nicht unterschreiten. Die Prüfung soll mindestens 210 und höchstens 240 Minuten dauern.

(10) Die mündliche Prüfungsleistung gemäß Absatz 6 soll durch ein situationsbezogenes Fachgespräch in einem aus Absatz 3 Nr. 1 bis 3 gewählten Handlungsbereich erbracht werden. Der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin wählt dafür einen aus zwei ihm zur Wahl gestellten Fällen aus. Die Prüfungsdauer beträgt für jeden Prüfungsteilnehmer/jede Prüfungsteilnehmerin in der Regel mindestens 30 Minuten. Es ist eine Vorbereitungszeit von 30 Minuten zu gewähren. Durch das Fachgespräch soll nachgewiesen werden, dass pädagogisch angemessen moderiert, geführt und kommuniziert werden kann.

(11) In der Projektarbeit gemäß Absatz 7 soll eine komplexe berufspädagogische Problemstellung in einem besonderen Handlungsfeld dargestellt, beurteilt und gelöst werden. Der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin schlägt aus den in § 1 Absatz 2 genannten Aufgaben dem Prüfungsausschuss dafür ein Projektthema vor. Auf dieser Grundlage entscheidet der Prüfungsausschuss über die Annahme der Projektarbeit.

Die Projektarbeit ist als schriftliche Hausarbeit anzufertigen. Der Prüfungsausschuss soll den Umfang der Arbeit begrenzen. Die Bearbeitungszeit beträgt 30 Kalendertage.

(12) In der Präsentation gemäß Absatz 7 sollen die Ergebnisse der Projektarbeit gemäß Absatz 11 dargestellt und pädagogisch begründet werden. Im Fachgespräch gemäß Absatz 7 sollen anknüpfend an die Präsentation vertiefende oder erweiternde Fragestellungen aus dem betreffenden Aufgabenbereich entsprechend § 1 Absatz 2 geprüft werden. Dabei soll auch nachgewiesen werden, dass pädagogisch angemessen argumentiert und kommuniziert werden kann. Präsentation und Fachgespräch sollen insgesamt nicht länger als 45 Minuten dauern, die Präsentation in der Regel nicht länger als 15 Minuten.

(13) Präsentation und Fachgespräch sind nur durchzuführen, wenn die Projektarbeit mindestens als ausreichende Leistung bewertet wurde.

(14) Wurden in der Prüfung in den Handlungsbereichen nach Absatz 2 Nr. 1 bis 3 in nicht mehr als einem Handlungsbereich mangelhafte Prüfungsleistungen erbracht, ist in diesem Handlungsbereich eine mündliche Ergänzungsprüfung anzubieten. Die Ergänzungsprüfung soll in der Regel nicht länger als 20 Minuten dauern. Die Bewertung der schriftlichen Prüfungsleistung und die der mündlichen Ergänzungsprüfung werden zu einer Note zusammengefasst. Dabei wird die Bewertung der schriftlichen Prüfungsleistung doppelt gewichtet.

(15) Der Prüfungsteil gemäß Abs. 3 ist erst dann durchzuführen, wenn der Prüfungsteil gemäß Abs. 2 abgelegt wurde.

(16) Wurden in der schriftlichen Prüfung in den Handlungsbereichen nach Absatz 3 Nr. 1 bis 3 in nicht mehr als einem Handlungsbereich mangelhafte Prüfungsleis-

tungen erbracht, ist in diesem Handlungsbereich eine mündliche Ergänzungsprüfung analog Absatz 14 anzubieten und zu bewerten.

(17) Der Prüfungsteil gemäß Absatz 4 ist erst dann durchzuführen, wenn in dem ersten und zweiten Prüfungsteil mindestens ausreichende Leistungen erbracht wurden.

## § 4 Inhalt der Prüfung

(1) Im Handlungsbereich Lernprozesse und Lernbegleitung soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, Prozesse individuellen und gemeinschaftlichen Lernens zu gestalten (didaktisch-methodische Kompetenz). Im Besonderen soll nachgewiesen werden, dass die individuellen Begabungen und Fähigkeiten Lernender erkannt, unterstützt und weiter entwickelt werden können. Dabei sollen kritisches Urteilsvermögen und innovative Denkansätze sichtbar werden. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. Lern- und entwicklungstheoretische Grundlagen als Voraussetzung für die Gestaltung von Lern- und Qualifizierungsprozessen
2. Didaktische Aufbereitung und Umsetzung von Lern- und Qualifizierungsprozessen im Rahmen der Entwicklung von Lernzielen und -inhalten sowie der Lernbegleitung unter Berücksichtigung von Geschäfts- und Arbeitsprozessen
3. Methodische Planung und Gestaltung von Lern- und Qualifizierungsprozessen unter Einschluss neuester Verfahren, Medien und Technologien

(2) Im Handlungsbereich Planungsprozesse soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, Geschäftsprozesse der betrieblichen und beruflichen Bildung zu planen und zu entwickeln und dabei die wesentlichen betrieblichen, fachlichen, pädagogischen, wirtschaftlichen, zielgrup-

penspezifischen und organisatorischen Gesichtspunkte abzuwägen und zu berücksichtigen. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. Analyse der Markt- und Technikentwicklung, der Arbeitsmarktsituation in Bezug auf die Qualifikationserfordernisse der Zielgruppe sowie Analyse bildungspolitischer und bildungsrechtlicher Rahmenbedingungen und Handlungsspielräume
2. Ermittlung von betrieblich internem und externem, kurz-, mittel- und langfristigen Bildungsbedarf
3. Planung von Werbemaßnahmen, Bewerberrecruiting und der Teilnehnergewinnung
4. Planung der Kooperation mit Bildungsnetzwerken, Entwicklungspartnern und Kunden
5. Umsetzung von Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen
6. Planung von Bildungs- und Qualifizierungsprogrammen und -maßnahmen
7. Planung der Organisation der Lernorte und Lernmedien

(3) Im Handlungsbereich Managementprozesse soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, betriebliche und berufliche Bildungsprozesse markt- und kundengerecht aufzubereiten, zu kalkulieren, zu bewerben und im Markt zu platzieren. Hierbei sollen die Instrumente des Qualitätsmanagements angewendet werden können. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. strategisches Management von Bildungsbereichen
2. strategische Planung von Bildungsprodukten, und Bildungsmarketing
3. Management, einschließlich Controlling beruflicher bzw. betrieblicher Bildungsprozesse in Unternehmen
4. Qualitätsmanagement
5. Mitarbeiterführung, Personalmanagement und Entwicklung der Teamleistung
6. Innovations- und Reorganisationsmanagement, Entwicklung neuer strategischer Ansätze

7. Kooperationsmanagement
8. Finanzplanung unter Nutzung von Förderprogrammen und Fördermitteln

(4) Im Handlungsbereich Berufsausbildung soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, Prozesse beruflicher Ausbildung zu planen, zu organisieren, durchzuführen und ihre Qualität zu sichern und zu optimieren. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. Planen einer Berufsausbildung in einem ausgewählten staatlich anerkannten Ausbildungsberuf unter Berücksichtigung geschäfts- und arbeitsprozessintegrierter Ausbildung
2. Entwicklung und Organisation von Ausbildungsverbänden und Serviceausbildung
3. Lernbegleitung von Auszubildenden, im besonderen von denen, die zusätzlicher lernpsychologischer, sozialpädagogischer und kultureller Unterstützung bedürfen.
4. Gewinnung und Auswahl von Auszubildenden und Ausbildungsberatung von Unternehmen
5. Prüfen und Prüfungsgestaltung, einschließlich Gestaltung von Prüfungsaufgaben nach geltendem Prüfungsrecht und unter Berücksichtigung neuer Prüfungsformen und -methoden
6. Führen und Qualifizieren ausbildender Fachkräfte
7. Gestalten eines wirtschaftlichen Geschäftsprozesses der Berufsausbildung, Qualitätssicherung

(5) Im Handlungsbereich Weiterbildung soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, Prozesse betrieblicher und beruflicher Weiterbildung zu planen, zu organisieren, durchzuführen und ihre Qualität zu sichern und zu optimieren. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. Innovative Weiterbildungsangebote entwickeln, Analyse von Weiterbildungsbedarf, Produktmanagement
2. Lernbegleitung von Beschäftigten in Arbeitsprozessen; Organisation der Lernbegleitung auch von

Lernungewohnten

3. Coaching und Bildungsberatung in betrieblichen Veränderungsprozessen
4. Prüfen und Prüfungsgestaltung auf der Grundlage staatlicher Fortbildungsregelungen, einschließlich Gestaltung von Prüfungsaufgaben nach geltendem Prüfungsrecht und unter Berücksichtigung neuer Prüfungsformen und -methoden
5. Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen in und außerhalb von Arbeitsprozessen, einschließlich der Berücksichtigung geltenden Rechts (z.B. AFBG)
6. Führung und Qualifizierung haupt- und nebenberuflicher Weiterbildner
7. Gestaltung und Organisation des Geschäftsprozesses der betrieblichen sowie außerbetrieblichen Weiterbildung, Qualitätssicherung

(6) Im Handlungsbereich Personalentwicklung soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, die vorhandenen fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen im Unternehmen zu ermitteln sowie deren weiteren Auf- und Ausbau einzuleiten und durchzuführen. Dabei soll auch die Fähigkeit zur Planung und Kontrolle entsprechender Personalentwicklungsprojekte, zur Förderung der Zusammenarbeit im Unternehmen sowie die Fähigkeit, personalpolitische Ziele und Aufgaben systematisch und entscheidungsorientiert zu analysieren und darzustellen, nachgewiesen werden. Es sollen dabei geeignete Handlungsschritte abgeleitet werden können, um Mitarbeiter effektiv und effizient einzusetzen, zu fördern sowie Führungskräfte zu beraten. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. Konzepte zur Kompetenzentwicklung, Qualifikationsanalyse und Qualifizierungsprogramme entwickeln und einsetzen
2. Den Zusammenhang von Personalentwicklung und Organisationsentwicklung berücksichtigen
3. Lernförderliche Arbeitsformen gestalten
4. Karrierepfade mitgestalten; zielgruppenspezifische

Förderprogramme entwickeln, einführen und umsetzen

5. Mitarbeiter beurteilen, deren Potenziale erkennen und fördern

(7) Im Prüfungsteil „Spezielle berufspädagogische Funktionen“ soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, den Prozess einer spezialisierten berufs- bzw. betriebspädagogischen Funktion in einem konkreten projektförmig bearbeiteten Geschäftsfall zu entwickeln, zu planen, zu organisieren, durchzuführen und seine Qualität zu sichern und zu optimieren. Dabei soll hochspezialisiertes Wissen deutlich und die wesentlichen betrieblichen, fachlichen, pädagogischen, wirtschaftlichen, zielgruppenspezifischen und organisatorischen Gesichtspunkte abgewogen und berücksichtigt werden.

Als solche spezialisierten Funktionen können gelten:

1. Lehrende Funktionen wie Rehabilitationspädagogik, IT-Lernprozessbegleitung, Teletutoring
2. Entwickelnde oder planende Funktionen wie Entwicklung von Bildungsprodukten, Medienentwicklung, Innovations- und Förderprojektmanagement in der beruflichen Bildung, Bildungsprogrammentwicklung, Prüfungsaufgabenerstellung
3. Management- bzw. Führungsfunktionen wie Ausbildungsleitung, Führung von Bildungsunternehmen, Qualifizierung von Bildungspersonal, Bildungscontrolling, Personalentwicklungsprojekte
4. Beratende Funktionen wie Ausbildungsberatung, Weiterbildungsberatung, Telecoaching, Bildungscoaching
5. Prüfende, zertifizierende Funktionen wie Prüfer. Weitere Handlungsfelder können zugelassen werden, soweit sie nach Breite und Tiefe den vorgenannten gleichwertig sind sowie im Rahmen der unter § 1 Absatz 2 genannten Aufgaben liegen.

## § 5

## Anrechnung anderer Prüfungsleistungen

Der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin kann auf Antrag von der Ablegung einzelner schriftlicher Prüfungsleistungen befreit werden, wenn in den letzten fünf Jahren vor einer zuständigen Stelle, einer öffentlichen oder staatlich anerkannten Bildungseinrichtung oder vor einem staatlichen Prüfungsausschuss eine Prüfung mit Erfolg abgelegt wurde, die den Anforderungen der entsprechenden Prüfungsinhalte nach dieser Verordnung entspricht. Eine Freistellung von der mündlichen Prüfung entsprechend § 3 Absatz 10 ist nicht zulässig.

einer vorangegangenen Prüfung erbrachten Leistungen mindestens ausreichend sind und der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin sich innerhalb von zwei Jahren, gerechnet vom Tage der nicht bestanden Prüfung an, zur Wiederholungsprüfung angemeldet hat. Bestandene Prüfungsleistungen können auf Antrag einmal wiederholt werden. In diesem Fall gilt das Ergebnis der letzten Prüfung.

(3) Ist die Prüfung gemäß § 3 Absatz 4 nicht bestanden, muss für die Wiederholungsprüfung die Projektarbeit gemäß § 3 Absatz 11 wiederholt werden.

## § 6

## Bestehen der Prüfung

(1) Die Prüfung ist bestanden, wenn in allen zu prüfenden Prüfungsleistungen mindestens ausreichende Leistungen erbracht wurden.

(2) Jede Prüfungsleistung ist gesondert zu bewerten, wobei Präsentation und Fachgespräch zu einer Note zusammenzufassen sind.

(3) Über das Bestehen der Prüfung ist ein Zeugnis gemäß der Anlage 1 und der Anlage 2 auszustellen. Im Falle der Feststellung gemäß § 5 sind Ort und Datum der anderweitig abgelegten Prüfung sowie die Bezeichnung des Prüfungsgremiums anzugeben.

## § 7

## Wiederholen der Prüfung

(1) Nicht bestandene Prüfungsteile können zweimal wiederholt werden.

(2) Mit dem Antrag auf Wiederholung der Prüfung wird der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin von einzelnen Prüfungsleistungen befreit, wenn die darin

## § 8

## Übergangsvorschriften

## § 9

## Inkrafttreten

**Berufspädagogen ■ net****Kontakt:**

IG Metall Vorstand Ressort BQP,  
Michael Ehrke  
Tel 069 6693 2320

**WEB:**

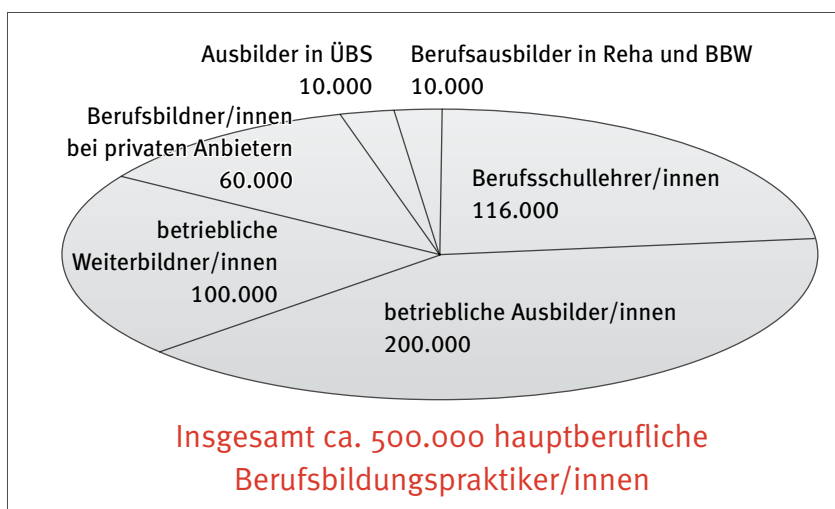
[www.berufspaedagogen.net](http://www.berufspaedagogen.net)

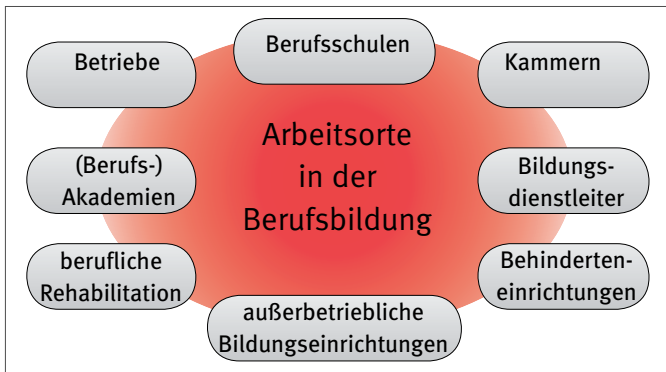
## Wer sind die Berufspädagoginnen und Berufspädagogen ?

Lange Zeit konzentrierte sich die Professionalisierungsdebatte nur auf die betriebliche Ausbildungsfunktion, also die Arbeit mit Auszubildenden. Der Bundesverband der Berufsausbilder beispielsweise vertrat in früheren Jahren die Auffassung, es müsse vor allem die Berufsbezeichnung „Berufsausbilder“ allgemein durchgesetzt werden. Bildungsgänge müssten entsprechende Abschlussbezeichnungen erhalten. Tatsächlich hat sich das Tätigkeitsfeld der Berufsausbilder/innen erweitert und verändert. Sie stehen in Konkurrenz zu benachbarten Gruppen und sie arbeiten auch nicht mehr primär in Betrieben. Berufsbildung muss heute als ein Arbeitsmarkt begriffen werden mit differenzierten Strukturen, der sich durchaus in einem Wandel befindet. Langfristig handelt es sich dabei sicherlich um einen Sektor mit guten Beschäftigungsmöglichkeiten. Dafür sprechen Strategien wie lebenslanges Lernen und der allgemeine Ruf nach mehr Weiterbildung. Dafür spricht auch der demografische Wandel, der nicht nur auf der Arbeitsebene sondern auch in den pädagogischen Berufen zu Fachkräftelücken führen wird. Bei den Berufsschulen ist dies schon zu spüren, es gilt aber auch für den Ausbil-

derbereich. Ein Beispiel aus den neuen Bundesländern: In Mecklenburg-Vorpommern brechen in den nächsten vier Jahren 60 Prozent des Ausbilderbestandes aus Altersgründen weg.

In den 90er Jahren setzten sich neue betriebswirtschaftliche Strategien durch, die allerdings auch zum Abbau von Ausbilderarbeitsplätzen in den Betrieben und zur Schließung von kompletten Berufsbildungszentren führten. Hier machte sich der Einfluss von Leanproduction bemerkbar, einem Konzept, bei dem alle „indirekten Bereiche“ auf den Prüfstand der Rationalisierung gestellt wurden. Die Losung lautete: weitgehende Integration in die Wertschöpfungskette oder Ausgliederung! In einer Reihe von Unternehmen wurden die Berufsbildungsbereiche outgesourct. Die Ausbilder/innen fanden sich in einer neuen Firma wieder: dort, wo die IG Metall dabei war, meist unter Wahrung der bisherigen Besitzstände und Ausbildungsquoten. Trotzdem: Das Arbeitsfeld veränderte sich, denn die neuen Bildungsfirmen entwickelten sich folgerichtig zu Bildungsanbietern, die auf dem Bildungsmarkt mit anderen Firmen konkurrieren. Immerhin: Heute sind in Deutschland 30.000 Unternehmen am Bildungsmarkt als kommerzielle Anbieter tätig. Viele sind Kleinstbetriebe, wo sich Bildungsprofis selbständig gemacht haben. In vielen arbeiten Berufsbildner/innen, die man durchaus als Ausbilder/innen ansprechen kann. So entstanden neue Anforderungen an Bildungsplanung, Bildungsfinanzierung und Bildungsmanagement, die in der traditionellen betrieblichen Ausbildung kaum eine Rolle spielten.





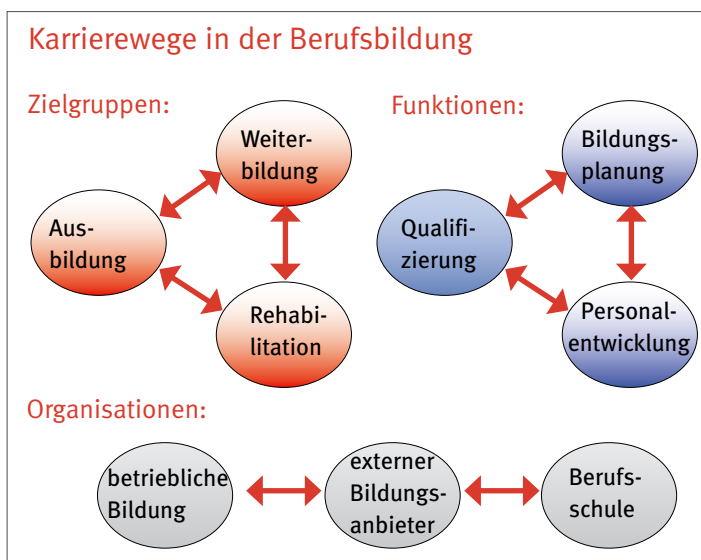
Andere Trends wirken ebenfalls auf eine Veränderung des Berufsbildes. Unser Berufsbildungssystem tendiert zur stärkeren Verzahnung von Berufsausbildung und Weiterbildung. Die IG Metall unterstützt das. Eine berufspolitische Trennung von Ausbildern/innen und Weiterbildnern/innen macht keinen Sinn mehr. In der Praxis bestehen immer noch vielerorts tradierte Schranken. Ausbilder/innen und Weiterbildner/innen begegnen sich mit Vorurteilen, wie wir das mitunter auch von Ausbildern/innen und Berufsschullehrern/innen kennen. Die unterschiedlichen Professionalisierungskonzepte spielen hierbei sicherlich eine Rolle. Aber macht das für die Zukunft noch Sinn, die Unterschiede zwischen den Lernorten und zwischen den Zielgruppen der Berufsbildung, zwischen den Subsystemen von Berufsbildung zu einem berufspolitischen Kriterium zu machen? Wir meinen: Nein!

Hinzu kommen die Sonderbereiche der Berufsbildung. So ist infolge der Ausbildungsplatzkrise die außerbetriebliche Ausbildung gewachsen, die Benachteiligtenausbildung spielt eine große Rolle. Mindestens 10.000 Ausbilder/innen arbeiten derzeit in diesem Bereich. In den 560 überbetrieblichen Bildungseinrichtungen des

Handwerks arbeiten nach den Angaben des ZDH derzeit ebenfalls rund 10.000 Ausbilder/innen. Wir halten es auch nicht für richtig, dass im Sektor der beruflichen Rehabilitation und in den Bereichen der Behindertenausbildung sowie der Behindertenwerkstätten separate Wege gegangen werden. Statt einen „Reha-Ausbilder“ oder einen „Gruppenleiter in Behindertenwerkstätten“ als eigenständige Ausbildung zu favorisieren, sollten diese Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit erhalten, sich zu vollwertigen Berufspädagogen zu qualifizieren. Alles andere führt in eine beschäftigungspolitische Sackgasse. Dasselbe gilt auch für die Sozialpädagogen, die in der Berufsvorbereitung und in der Benachteiligtenausbildung sowie in den „ausbildungsbegleitenden Hilfen“ oder EQJ-Maßnahmen arbeiten. Sie sind als Berufspädagogen für diesen Job besser qualifiziert. Dies alles würde bedeuten, dass wir Mobilität und Flexibilität – Ziele, nach denen wir auch die Facharbeiterberufe neu ordnen – auch bei den Berufsbildungsbeschäftigten stärker beachten. Ein modernes Berufsbild für Ausbilder/innen müsste also mehr Zielgruppen erreichen, die Beschäftigungsfähigkeit in allen







Berufsbildungsbereichen unterstützen und Ansätze zur Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen einzelnen Arbeitsfeldern im Bildungsbereich bieten. De facto vollzieht sich das ja bereits. Sehr viele Ausbilder/innen nehmen gleichzeitig Aufgaben in der Weiterbildung, der Bildungsberatung und der Personalentwicklung wahr. Ehemals betriebliche Ausbilder arbeiten in vielen anderen Bereichen – auch in Berufsschulen. Dort allerdings hauptsächlich als Werkstattlehrer oder Fachlehrer (z. B. für Bürowirtschaft), ohne eine Chance, zur Studienratslaufbahn durchzusteigen. Aber muss dies so bleiben in einer Zeit, wo für die Lehrerausbildung das Bachelor- und das Masterstudium eingeführt wird und der BAT durch den TvÖD ersetzt wird?

Was meist in der Debatte über den Ausbilderberuf übersehen wird, ist die Notwendigkeit eines Karriere-modells. Selbstverständlich gibt es in der Berufsbildung nicht nur den Lernbegleiter einer Ausbildungsgruppe, sondern diverse Spezialistenfunktionen und auch hier-

archische Ebenen. Bei selbständig organisierten Bildungsdienstleistern kann dies z.B. auch Geschäftsführungsfunktionen einschließen. In vielen Unternehmen muss Berufsbildung aber auch intern mit professionellen Methoden „vermarktet“ werden. Solche Qualifikationen werden in pädagogischen Berufen bisher fast gar nicht vermittelt.

Betrachten wir das berufspädagogische „Kerngeschäft“, so müssen wir anerkennen, dass es in den letzten Jahren fast in jedem Punkt eine dynamische Entwicklung und einen erheblichen Anforderungsdruck gegeben hat. Verantwortlich dafür waren insbesondere folgende Entwicklungen und Trends:

- neue Lernkonzepte wie die Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung,
- der Wandel vom Unterweisen zur Lernbegleitung,
- die Notwendigkeit in Netzwerken zu denken und zu handeln,
- der Trend zum Wissensmanagement und zum selbstregulierten Lernen,
- die Auswirkungen der Pisa-Diskussion,
- die Möglichkeiten der ITK-Technologie im Sinne von E-Learning und anderen Ansätzen.

All dies – wobei wir nur Beispiele nennen – fällt einem nicht in den Schoß, sondern verlangt eine anspruchsvolle Qualifizierung auf hohem Niveau. Und all dies wurde in dem neuen Konzept des Berufspädagogen / der Berufspädagogin berücksichtigt. Die Zeiten, wo man meinte, „Zum Ausbilder ist man berufen oder nicht; das kann man nicht lernen.“ oder gar „Wer Kinder hat, kann auch ausbilden“ sind endgültig vorbei.

## Berufsbegleitend qualifizieren – Ziele und Wege

Ganz entscheidend für den Sinn der neuen Fortbildung „Berufspädagoge/Berufspädagogin“ sind die Lernkonzepte, nach denen die Qualifizierungsmaßnahmen gestaltet werden. Die Fortbildungsordnung nach Berufsbildungsgesetz regelt zwar das angestrebte Qualifikationsprofil und im Zusammenhang damit die Prüfungsanforderungen, die Prüfungsformen und Bestehensregelungen, nicht jedoch die Art und Weise, in der die Weiterbildungsmaßnahmen und die Vorbereitung auf die Prüfung durchgeführt werden. Klar sollte jedoch sein: Die Programmatik moderner Aus- und Weiterbildung, wie sie BerufspädagogInnen in ihrer eigenen Praxis professionell umsetzen wollen, muss auch für ihre eigene Qualifizierung gelten. Maßstab für Berufsbildung ist die Vermittlung von Handlungskompetenz, das ist unumstritten - was aber bedeutet dies für eine anspruchsvolle Weiterbildung?

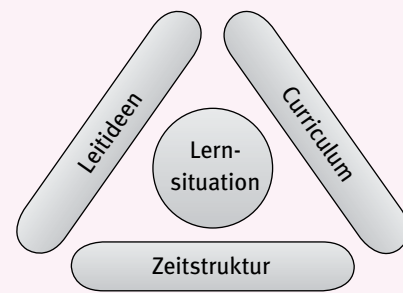
### Die Leitideen der Weiterbildung

- Handlungssystematik vor Fachsystematik
- Teilnehmer- und Umsetzungsorientierung
- Interessenlagen erkennen
- Positionen reflektieren
- Experten lernen von Experten

Die klassische Abendschule mit Dozentenvorträgen dürfte dafür nicht der richtige Weg sein. Auch der Rahmenplan, der normalerweise von einer Sachverständigenkommission der Sozialparteien zu jedem Fortbildungsberuf entwickelt wird, muss nach der Grundidee der Handlungsorientierung gestaltet sein. Viele Lehrgänge für Aufstiegsfortbildungen laufen leider immer noch nach einem „Stoffplan“, der Fachgebiete und

Fachthemen auflistet und mit einer veralteten Taxonomie von Lernzielen einen „kopflastigen“ Frontalunterricht begünstigt. Die Leitideen der neuen berufspädagogischen Weiterbildung sind andere (siehe Kasten).

### Die Lernsituationen im Spannungsfeld von Leitideen, Curriculum und Rahmenbedingungen



Noch liegt kein überregionaler Rahmenplan für die neue Fortbildung vor, er wird jedoch in Kürze entwickelt. Die GewerkschaftsexpertInnen werden sich dafür einsetzen, dass dieser Rahmenplan handlungsorientiert aufgebaut sein wird und sich an praktischen Fällen orientiert. Wie ein handlungsorientiertes Curriculum für die neue Fortbildung aussehen kann, ist im Vorfeld bereits zusammen mit Prof. Lothar Reetz aus Hamburg erarbeitet worden (siehe die Abbildung auf der nächsten Seite). Die Fortbildungsordnung soll durch ein Dokument dieser Art ergänzt werden. Damit erhalten Bildungsträger, Unternehmen und Teilnehmer/innen eine Kerninformation über die Qualifizierungsinhalte an die Hand. Die Fortbildungsordnung selbst enthält gemäß den Vorschriften des BBiG nur die Prüfungsanforderungen. Den Kolleginnen und Kollegen, die sich für die Fortbildung interessieren, wird empfohlen, nur solche Bildungsangebote zu akzeptieren, die teilnehmerzentriert und

Handlungsfeld/Lernfeld: Berufliche Weiterbildung	Bereich: Handlungsfeldspezifische Qualifikation	Prüfungsordng. § 5 (3)	Datum 28.11.00
Handlungssituation	Handlungswissen	Begriffs- und Regelwissen	Kompetenzen
<p><b>1.) Weiterbildungsbedarf unter Verwendung von Bildungsbedarfsanalyse ermitteln</b></p> <p>Beispiel: Marktveränderungen veranlassen den Betrieb (die Organisation), darauf flexibel mit stärkerer Kundenorientierung zu reagieren. Zur Bewältigung der anstehenden Innovationen geht es zunächst darum, den Weiterbildungsbedarf im Hinblick auf die veränderten Zielsetzungen des Betriebes (der Organisation) zu ermitteln.</p>	<p><b>Strategisches Handlungswissen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Allgemeine Problemlösungs-Strategien mit den Phasen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Problementdeckung</li> <li>• Situationsanalyse</li> <li>• Lösungsansätze</li> <li>• Sollkonzeption</li> <li>• Erprobung/Evaluation</li> </ul> </li> <li>• Handlungsablaufschemaschemata</li> <li>• Handlungsalgorithmen</li> </ul> <p><b>Spezifisches Handlungswissen Wissen über Techniken / Methoden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zur Bedarfsermittlung Zur Ermittlung von Weiterbildungsbedarf: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalstrukturanalysen</li> <li>• Expertenbefragungen</li> <li>• Betroffenenbefragung / Beobachtung</li> <li>• Szenario-Technik</li> <li>• Laufbahnanalyse</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Berufliche Weiterbildung im Kontext von Personalentwicklung und Organisationsentwicklung</b></p> <p>Definition Weiterbildung Formen der Weiterbildung</p> <p>Personalentwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• individuell (auf Eigeninitiative)</li> <li>• organisatorisch, institutionell eingebettet</li> </ul> <p>Maßnahmen zur Personalentwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• organisatorische</li> <li>• interpersonelle (Teamentwicklung)</li> <li>• personale (Aus- und Weiterbildung)</li> </ul> <p>Weiterbildungsziele im Kontext der Organisationsziele und persönlicher Entwicklungsziele</p> <p><b>Anlässe der Bildungsbedarfsermittlung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Investitionsplanänderungen</li> <li>• Marktveränderungen</li> <li>• Einführung neuer Technologien</li> <li>• Bedürfnisse (persönliche)</li> </ul> <p><b>Methoden der Bildungsbedarfsermittlung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• direktive</li> <li>• partizipative</li> </ul>	<p><b>Zusammensetzung von Betriebs- bzw. Organisationszielen und Weiterbildungszielen (Zielen der Kompetenzentwicklung) erkennen und ableiten können</b></p> <p><b>Zusammenhang von persönlichen Entwicklungszielen und Weiterbildungszielen (Qualifikation/ Kompetenzen) erkennen und ableiten können</b></p> <p><b>Weiterbildungsbedarf im Kontext interpersonaler, organisatorischer und personaler Maßnahmen interpretieren können</b></p> <p>Weiterbildungsbedarf begründen und ermitteln können</p> <p><b>Über Handlungsstrategien, Methoden und Abläufe der Bildungsbedarfsermittlung verfügen</b></p> <p><b>Relevante Methoden der WB-Bedarfsermittlung problemorientiert anwenden können</b></p>

praxisorientiert sowie vom Zeit- und Kostenaufwand her sozialverträglich gestaltet sind. Dazu wird ein Informations- und Beratungsangebot aufgebaut, das unter dem Namen >berufspädagogen-net< eine zentrale Anlaufstelle für Unternehmen, Teilnehmer, Trainer, Bildungsanbieter und Hochschulen sein will. Demnächst wird dazu das Portal [www.berufspaedagogen.net](http://www.berufspaedagogen.net) verfügbar sein.

### Der Hamburger Modellversuch

Der neue Fortbildungsberuf basiert auf Ergebnissen aus Vorläuferprojekten, insbesondere auf einem Modellversuch beim Berufsförderungswerk Hamburg

(BFW), einem großen Reha-Bildungsträger, der ca. 100 Ausbilderinnen und Ausbilder beschäftigt. An den Pilotlehrgängen haben aber auch viele KollegInnen aus anderen Betrieben und Bildungseinrichtungen des Bezirks Küste teilgenommen. Insgesamt haben bisher 70 Teilnehmer/innen die Abschlussprüfung bei der Handelskammer Hamburg erfolgreich bestanden. Die Pilotlehrgänge wurden wissenschaftlich durch Prof. Lothar Reetz von der Universität Hamburg begleitet und vom Bundesbildungsministerium unterstützt. Das Berufsförderungswerk hat für diese Arbeit im Jahr 2004 den Weiterbildungsinnovationspreis des BIBB erhalten (siehe hierzu auch den Bericht aus „forum LEHMANN“, der

Zeitschrift der IG Metall Hamburg weiter unten). Die Handelskammer Hamburg setzte für die Pilotphase die Abschlussbezeichnung „Fachpädagoge/in“ durch, die von den Beteiligten nicht erwünscht war und nun in den Verhandlungen auf Bundesebene wieder fallen gelassen wurde. Die örtlichen Rechtsvorschriften, die in anderen Regionen seitdem entstanden sind, vor allem in Bayern und in Mecklenburg-Vorpommern, tragen alle die Abschlussbezeichnung Berufspädagoge/Berufspädagogin. Allein in Mecklenburg-Vorpommern sind in kurzer Zeit Lehrgänge mit bisher 120 Teilnehmern/innen entstanden.

Im Ergebnis des Hamburger Modellversuchs hat sich unstreitig erwiesen, dass es richtig und erfolgreich ist, formale Qualifizierung mit den Erfahrungen der Praktiker/innen und mit ihren Praxisproblemen zu gestalten. Das wichtigste Hilfsmittel dafür sind „Situationsaufgaben“, die von Teams erarbeitet und im Plenum ausgewertet werden (siehe die Beispiele in den Kästen). Der zweijährige Lernprozess soll den Teilnehmer/innen eine neue Identifikation mit ihrer Rolle als Ausbilder/in ermöglichen und im Sinne einer pädagogischen Sozialisation Kompetenzen entwickeln helfen, die es den Ausbildern möglich machen, als „Pädagogen“ die TeilnehmerInnen an Ausbildungs- und Weiterbildungsveranstaltungen umfassend, differenziert und begründet zu fördern. Dazu Kommentare von Mitgliedern der ersten Pilot-Lerngruppe:

*„Mein Selbstbewusstsein ist durch die Fortbildung stark gewachsen. Ich habe jetzt das Gefühl: Ich bin pädagogisch fit und brauche den Vergleich mit anderen nicht zu scheuen. Das tut mir gut ...“*  
*„Meine Selbstsicherheit im handlungsorientierten Unterricht ist größer geworden. Ich traue mir mehr*



*zu als bisher. Zweitens habe ich viel mehr Methoden zur Verfügung, z.B. (...) bei der Problembearbeitung in Gruppen.“ (Aus: Blaues Wunder 2003, Betriebszeitung des BFW).*

### Was heißt Handlungsorientierung für das Lernen von Berufspädagogen/innen?

Handlungsorientierung soll man nicht dogmatisch verabsolutieren. Natürlich wird in der neuen Fortbildung auch mal Experten-Input gegeben oder ein Buch gelesen oder Faktenwissen präsentiert. Aber im Unterschied zur Praxis der AEVO-Lehrgänge geht es darum, das Prinzip der vollständigen Handlung an den unterschiedlichsten Arbeitsaufgaben konsequent umzusetzen. Ein Beispiel: Das Thema „Projektarbeit in der Ausbildung“ wurde in den Pilotlehrgängen folgendermaßen aufbereitet: Der erste Schritt beim Handlungslernen heißt „Informieren“. Dazu zählen dann Fragestellungen wie:

- Erste Annäherung in Kleingruppen: „Ausbildungsprojekte“ – was weiß ich (...darüber), was vermute ich, was rate ich?

- Erste Arbeitsergebnisse: Welche Aussagen können wir als Gruppe zu „Ausbildungsprojekten“ machen? Welche Fragen bleiben offen?
- Vertiefende Information: Studium aktueller relevanter Texte: Wo gibt es Übereinstimmung mit unseren Ansichten, welche Fragen lassen sich beantworten und: woran erkennen wir, dass es sich um ein „Projekt“ handelt?
- Vorläufige Auswertung: Zusammentragen und Diskussion der Ergebnisse aller TeilnehmerInnen im Plenum

Der zweite Schritt „Planen“ umfasst folgende Fragen und Aufgaben:

- Einzelarbeit oder in Gruppen: Welche Projekte kenne ich aus meinem aktuellen beruflichen Arbeitsbereich, welche müssten mal überarbeitet werden, welche neuen könnte ich mir vorstellen?
- Zwischen den Weiterbildungssitzungen: Mit Hilfe der Vorüberlegungen aus der Weiterbildung bespreche ich meine Projektideen mit meinen Kollegen im Ausbildungsteam.
- Wir erstellen ein „Drehbuch“ eines Projektablaufes: Was ist vorzubereiten, wie führe ich die Projektme-



thode ein, wie führe ich das ganz konkrete inhaltliche Projektthema ein, was ist bei der Durchführung zu beachten, wie werde ich die Projektarbeit mit den TeilnehmerInnen reflektieren und kontrollieren?

- Beispiele von Projekten die durchgeführt wurden:
  - „Wir »gründen« eine Unternehmensberatung und beraten eine Pflegeeinrichtung über die rechtlichen Rahmenbedingungen“
  - „Vorbereitung eines Messestandes“
  - „Projektierung und Erstellung eines Gäste-WC“
- Während dieser Planung hat es dann immer wieder Zwischenbilanzen zu den einzelnen Projektvorhaben gegeben:
  - Wie ist der Stand der Planung?
  - Was beschäftigt mich stark?
  - Wozu möchte ich Anregungen / Meinungen hören?
  - Was scheint besonders gut, was nicht so gut gelungen? usw.

### Lernen an Situationsaufgaben: Beispiel „Outsourcing der Bildung“

- ➔ rechtlich,
- ➔ organisatorisch,
- ➔ betriebswirtschaftlich,
- ➔ pädagogisch
- ➔ Wie verändert sich möglicherweise die Stellung und Aufgabe der Ausbilder, das Einstellverfahren für Auszubildende ?

Danach wurden (in einem großen Zeitfenster) die verschiedenen Projekte durchgeführt, dokumentiert und gemeinsam (auch) im Seminar reflektiert:

- Wurden die Ziele erreicht?
- Wie war die Zusammenarbeit?
- Gibt es Verbesserungsideen? ...

### Organisations- und Zeitfragen einer arbeitnehmerfreundlichen Fortbildung

Von entscheidender Bedeutung für die Teilnahme an berufsbegleitenden Fortbildungsmaßnahmen ist die Lehrgangsorganisation. Die gesamte Fortbildung ist auf ein Volumen von 800 Unterrichtsstunden ausgelegt, was immer man auch darunter verstehen mag. In der klassischen Form eines berufsbegleitenden Lehrgangs würde dies bedeuten, über ca. zwei Jahre hinweg durchschnittlich drei Abende pro Woche die Schulbank zu drücken – jedesmal etwa vier Stunden.

Dies ist sicherlich keine angemessene Lösung. Deshalb erscheint es sehr wichtig, eine intelligente Zeitorganisation zu entwickeln, die den spezifischen Lernformen von Berufstätigen gerecht wird. Die IG Metall wird sich außerdem dafür einsetzen, dass mehr Inhouse-Qualifizierung in den Unternehmen möglich wird, bei der Fort-

bildungsinhalte nach der Methodik des arbeitsprozessorientierten Lernens mit den realen Bildungsaufgaben im Betrieb verknüpft werden. Unser Tarifvertrag Qualifizierung von 2006 bietet hierzu die Ansatzpunkte. Die Betriebsräte sind aufgefordert, daraus etwas zu machen. Ein Schritt nach vorn wären Angebote zum Distance-Learning, wobei Präsenzphasen in festen Lerngruppen mit Selbststudium, betrieblichen Lernaufträgen und einem Online-Coaching verknüpft werden. Der klassische Fernlehrgang wird nicht sehr erfolgreich sein, die Abbrecherquote ist hierbei oft sehr hoch.

Unser Ziel sollte sein, dass sich die Lehrgangskosten in Grenzen halten. Ein Angebot zu einem Fernlehrgang mit einem Gesamtpreis von ca. 15.000 Euro, [REDACTED] ist für unsere Kolleginnen und Kollegen privat untragbar. Die IG Metall wird sich daher auch für sozialverträgliche Preise bei Bildungsträgern einsetzen. Für die neue Fortbildung kann in jedem Falle das „Meister-Bafög“ genutzt werden, und zwar auch dann, wenn jemand bereits diese Leistung für einen Industriemeister- oder Fachwirtelehrgang in Anspruch genommen hat.

### Eine mögliche Zeitstruktur für einen berufsbegleitenden Lehrgang

- Gesamtdauer 2 Jahre
- 2 Kompaktwochen pro Jahr (Di. – Sa.)
- 1 Online Meeting pro Woche (Mi. 16:00 – 20:00 Uhr) (außerhalb von Schulferien)
- 4 Supervisionswochenenden pro Jahr (Freitag und Samstag)
- 1 (Unterrichts-) Projekt pro Handlungsbereich
- individuelle Fachberatung nach freier Vereinbarung für das Spezialgebiet (Teil 3 der Prüfung)
- 1 Projekt incl. Projektarbeit (30 Tage)
- 1 Kompaktwoche Prüfungsvorbereitung
- Selbststudium (Peergroups)

# Berufsförderungswerk preiswürdig

Gemeinsam mit dem Berufsförderungswerk Hamburg und der Universität Hamburg hat die IG Metall das Konzept einer Ausbildung zum Fachpädagogen für über- und außerbetriebliche Ausbildung entworfen.

Nach anfänglichen Schwierigkeiten diese Ausbildung von der Handelskammer Hamburg als Aufstiegsfortbildung anerkennen zu lassen, konnte dieses schließlich doch erreicht werden. Ein Ergebnis der Schwierigkeiten ist, dass bisher bei der Ausbildung der betriebliche Teil fehlt. Für uns als IG Metall bleibt das Ziel diesen betrieblichen Teil mit einzubeziehen. Das wir uns dabei auf dem richtigen Weg befinden zeigt die

Ausbildungspersonals etwas getan werden muss. In der Pressemitteilung des BiBB heißt es dazu: „*Fachpädagoge/Fachpädagogin für über- und außerbetriebliche Bildung; Preisträger: Berufsförderungswerk Hamburg GmbH, Hamburg. Die Professionalisierung des Ausbildungspersonals ist Ziel der Weiterbildung zum/zur Fachpädagogen/Fachpädagogin. Mit dieser Maßnahme wird bundesweit erstmals ausbildenden Fachkräften in Unternehmen, Bildungsstätten, Institutionen oder Werkstätten der beruflichen Rehabilitation ein Bildungsgang angeboten, der einen anerkannten Fortbildungsabschluss auf hohem Niveau vermittelt. Die Inhalte der als Aufstiegsfortbildung entwickelten Maßnahme konzentrieren sich*

*entweder ‚Spezifische Personengruppen‘ (z.B. benachteiligte Jugendliche, Einrichtungen wie z.B. Reha-Zentren) oder ‚Themen‘ (z.B. Personal/Organisationsentwicklung).“ Kontakt: Herr Dr. Andreas Wohlfahrt, Berufsförderungswerk Hamburg GmbH; E-mail: wohlfahrt@BFW-Hamburg.de; Internet: www.bfw-hamburg.de*

## »ein Gespräch mit AbsolventInnen, Teilnehmern und Leiterinnen dieser Fortbildung«

Wir, die Redaktion von forum, haben diese Auszeichnung zum Anlass genommen, ein Gespräch mit AbsolventInnen, Teilnehmern und Leiterinnen dieser Fortbildungsmaßnahme zu führen. TeilnehmerInnen des Gesprächs waren: Marlis Lübcke (Architektin



Auszeichnung, die dieser Ausbildung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) zugesprochen wurde. Die Ausbildung zum Fachpädagogen ist eine von fünf Weiterbildungsmaßnahmen, die 2004 mit dem Weiterbildungsinnovationspreis prämiert wurden.

### »2004 mit dem Weiterbildungsinnovationspreis prämiert«

Wir verstehen dieses als einen deutlichen Hinweis, dass gerade bei der Professionalisierung des

auf drei *Qualifizierungsbereiche:*

1. *Erwerb grundlegender, handlungsfeldübergreifender pädagogischer Kompetenzen für die Arbeit in über- und außerbetrieblichen Handlungsfeldern;*
2. *Erwerb handlungsfeldspezifischer Qualifikationen für die beiden Handlungsfelder über- und außerbetriebliche Aus- und Weiterbildung;*
3. *Erwerb bzw. Vertiefung von Qualifikationen in einem besonderen Handlungsfeld, wahlweise*

und Ausbilderin für BauzeichnerInnen im Berufsförderungswerk (BFW) Hamburg), Lars Richter (Druckvorlagenhersteller, Gas-Wasser-Installateur, heute Ausbilder für Mediengestalter im BFW Hamburg), Olaf Fönschau (Meister Heizungs- und Klimatechnik, heute Ausbilder für Hausmeister im BFW Hamburg), Gabriela Hahn und Cornelia Lödung (Leiterinnen der Ausbildung zum Fachpädagogen im BFW Hamburg)

Olaf Fönschau, der den 1. Lehr-

# und die IG Metall hat geholfen

gang des Fachpädagogen erfolgreich abgeschlossen hat, berichtet, dass er als Meister schon eine Qualifikation zur Ausbildung erreicht hatte. Doch in erster Linie war seine Kenntnis von Ausbildung von der sogenannten 4-Stufen-Methode geprägt. Die hatte er selber erfahren und auch in der Meisterausbildung intensiv kennen gelernt. Als er nun hauptamtlich in die Ausbildung einstieg, hielt er sich krampfhaft - nicht nur am Overheadprojektor - an dieser Methode fest. Die Ausbildung zum Fachpädagogen hat ihm den Zugang zu anderen Lehrmethoden eröffnet. Ausbildung macht ihm jetzt richtig Spaß und er fühlt sich sicherer. Hier hakt Marlis Lübcke ein und bestärkt diesen Eindruck. Als Architektin war Ausbildung bis

der Ausbildung um- und eingesetzt werden.

Lars Richter, der gerade erst mit der Ausbildung zum Fachpädagogen begonnen hat, berichtet, dass er schon nach den ersten beiden Fortbildungstagen damit begonnen hat, seine Ausbildung zu verändern, um etwas Neues auszuprobieren. Bisher hatte er gut ausgearbeitete und strukturierte Arbeitsblätter, aber den Auszubildenden wenig Raum für eigene Kreativität gaben. „Also“, sagt Lars Richter, „habe ich mich jetzt daran gemacht und werde diese Blätter verändern und den TeilnehmerInnen mehr Raum für eigene Kreativität geben.“ „Im Übrigen sei aber auch noch erwähnt“, so Lars Richter, „dass in meinem Team ein Absolvent des

gängig als auftragsorientiertes Projekt durchgeführt.

TeilnehmerInnen wie AusbilderInnen haben viel aus dieser Ausbildung mitgenommen und waren begeistert, auch wenn man jetzt alle alten Materialien wohl in die ‚Tonne werfen kann‘.

Marlis Lübcke und Olaf Fönschau können auch schon über viele positive Dinge berichten, machen aber deutlich, dass viele KollegInnen dieser Ausbildung und den dort vermittelten Inhalten eher skeptisch gegenüber stehen. Die Theorie sei ganz okay, aber in der Praxis sei doch vieles anders. An dieser Stelle weisen Gabriela Hahn und Cornelia Löding darauf hin, dass es ihnen bei der Ausbildung ganz wichtig ist, angemessen mit diesen Vorbehalten

v.l.n.r.:  
 Gabriela Hahn  
 Lars Richter  
 Marlis Lübcke  
 Cornelia Löding  
 Gerd Labusch  
 Olaf Fönschau  
 Fotos:  
 Uwe Zimmermann



dahin nicht ihr Schwerpunkt. Ihr Handwerkszeug für die Ausbildung war das, was sie selber erfahren hatte und was sie von den KollegInnen mitbekommt. Die Ausbildung zur Fachpädagogin hat ihr neben der Methodenvielfalt auch noch die Möglichkeit eröffnet genauer zu durchdringen, was eine Ausbilderin macht. Handlungsorientierung, Projektmethode und Konfliktmanagement sind inzwischen nicht nur Schlagworte, sondern können von ihr konkret in

zweiten FachpädagogInnen-Lehrgangs arbeitet, der mich auch schon positiv mit neuen Formen der Ausbildung konfrontiert hat.

**»Handlungsorientierung, Projektmethode und Konfliktmanagement einsetzen lernen«**

Am Anfang war man im Team ja etwas skeptisch was das Neue so bringt, aber am Ende waren alle richtig begeistert.“ So wurde eine bisher eher fachsystematisch aufgezogene Ausbildung einmal durch-

umzugehen. Gerade KollegInnen aus den handwerklichen Bereichen weisen zu Beginn der Ausbildung zum Fachpädagogen immer wieder darauf hin, dass sie doch eigentlich immer schon modern und handlungsorientiert ausgebildet hätten. Schlüsselqualifikationen haben sie schon vermittelt, als der Begriff noch gar nicht modern war. Diese KollegInnen langsam dahin zu führen ihre tägliche Ar-

Fortsetzung auf Seite 8



**Fortsetzung von Seite 7**

beit theoretisch zu durchleuchten und etwas Neuen auszuprobieren, sei eines ihrer Ziele in der Ausbildung zum Fachpädagogen. ExpertInnen für Ausbildung sind in der Regel alle TeilnehmerInnen der Fortbildung. Diese Erfahrungen und dieses Wissen soll die Fortbildung nutzen und gemeinsam mit allen zu einer höheren Ebene, nämlich der Professionalisierung des Handelns führen.

**»theoretisch durchleuchten und Neues probieren.«**

Alle fünf machen deutlich, dass sie nur jedem empfehlen können an dieser Ausbildung teilzunehmen. Ratsam finden sie es auch, dass man sich hinterher wieder regelmäßig trifft und sich über Erfahrungen austauscht. Wenn die IG Metall solch ein AusbilderInnen-treffen organisieren würde, wäre das sehr zu begrüßen. Wie interessant dieser Austausch ist, wurde im Verlauf der FachpädagogInnen-ausbildung deutlich. Hier waren Bau-, IT-, Medien-, kaufmännische Berufe usw. unter einem Dach zusammen und tauschten sich über ihre Erfahrungen in der Ausbildung aus. Es wurde deutlich, dass die Grenzen und Unterschiede – in der Regel – künstlich sind und von ‚Außen‘ eingeredet werden. Allgemein wird es sehr bedauert, dass bisher leider nur am ersten Lehrgang AusbilderInnen von außerhalb des BFWs teilgenommen haben. Dieser Austausch wäre noch interessanter gewesen. Alle Beteiligten gehen davon aus, dass auch und gerade die Betriebe von dieser Ausbildung sehr profitieren könnten. Hier sollte die IG Metall über die Betriebsräte mehr Reklame machen.

Auf die Frage, was bei der Ausbildung zum Fachpädagogen erhalten werden sollte und was nicht, wird Folgendes betont. Die Ausbildung sollte um den betrieblichen Teil ergänzt werden, da sich die Ausbildung nun einmal vordringlich an den betrieblichen Bedingungen ausrichtet, egal ob über- oder außerbetrieblich. Dieser

„Geburtsfehler“ sollte dringend behoben werden. Als gut und richtig wird die zusammenhängende Ausbildung begriffen. Es ist, aus der Sicht der GesprächsteilnehmerInnen, nicht sinnvoll die Ausbildung in einzelne Module zu zerstückeln. Gerade der immer wieder hergestellte Zusammenhang zwischen den einzelnen Themengebieten war gut und vor allem hilfreich. Wenn eine Modularisierung aber nun einmal nicht zu verhindern sein sollte, so sollten die EntwicklerInnen darauf achten, dass der Gesamtzusammenhang sichergestellt wird und zwar in jedem einzelnen Modul. Die Module dürfen also nicht zu klein gestrickt sein. Verzichten könnten alle gern auf die doch sehr aufwändige Prüfung. Hier wird vor allem der schriftliche Teil genannt. An zwei Tagen, sieben Arbeiten, zu unterschiedlichen Themenkomplexen, das sei schon sehr sehr hart. Hier eine andere Form von Prüfung zu finden wäre nach Ansicht der GesprächsteilnehmerInnen im Sinne der FachpädagogInnen-ausbildung sinnvoll und angebracht. Wenn schon Handlungsorientierung und neue Formen von Ausbildung, dann sei auch eine andere Form von Prüfung angemessen.

**»die Betriebe profitieren von dieser Ausbildung sehr«**

Im Übrigen waren für alle, die die Prüfung schon hinter sich haben, die Projektarbeit und die mündliche Prüfung angemessen und gut. Dieses könnte auch ein Ansatz sein, mehr Praxiselemente in die Prüfung hinein zu nehmen. Gabriela Hahn und Cornelia Löding sehen darin einen Weg die Ausbildung noch zu verbessern, da diese Praxis dann direkter Bestandteil der Ausbildung sein könnte. Allerdings soll der theoretische Hintergrund dadurch nicht ausgeblendet werden.

Die Redaktion von forum bedankt sich ganz herzlich für dieses Gespräch, das Gerd Labusch und Uwe Zimmermann führten.

REDAKTION

