

Einheitlich und bundesweit: **Fortbildung mit System für Ausbildungspersonal**; Zu Besuch beim Berufsbildungswerk Hamburg: **Berufspädagogenerweiterung in der Praxis** Seite 2

Theorie und Praxis vereint: **Vom Ausbilder zum Berufspädagogen**
Fortsetzung... Seite 3

Methodenecke - Toolbox: Entwicklung eines Qualitätsleitbilds für die Ausbildung Modellversuchsprojekt Graswurzel QES
Zahlen, Daten, Fakten Seite 4

Nächste Ausgabe März 2013

- news - news - news - news - news -

Hans-Böckler-Stiftung unterstützt Berufserfahrene beim Studienstart: Studieren ohne Abitur

Studieren ohne Abitur - das ist möglich für alle Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung und mindestens

drei Jahren Berufserfahrung. An den meisten Hochschulen sind Studierende auf dem „Dritten Bildungsweg“ aber noch Exoten - und oft fühlen sie sich auch so. „Wir hören immer wieder von berufserfahrenen Studierenden, dass sie den Start in ein Vollzeitstudium als Hürdenlauf, ja als Kulturschock erleben“, sagt Dr. Wolfgang Jäger, Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung (HBS). Um die Erfolgchancen auf dem „Dritten Bildungsweg“ zu verbessern, legt das Studienförderwerk der deutschen Gewerkschaften in Kooperation mit der Universität Duisburg-Essen und der

STUDIERN OHNE ABITUR

Wir fördern Talente



Hochschule Niederrhein ein Modellprojekt auf: Ein maßgeschneidertes Programm aus Vorbereitungskursen, speziellen Lerngruppen und E-Learning-Angeboten unterstützt beruflich Qualifizierte beim Einstieg in ein Vollzeit-Bachelor-Studium der Ingenieurwissenschaften an der Uni Duisburg-Essen bzw. des Gesundheitsmanagements und der Gesundheitsinformatik an der Hochschule Niederrhein. Zudem erhalten die Teilnehmer ein Stipendium der HBS. Bewerbungen für die erste Runde sind möglich bis zum 31. Januar 2013.

www.boeckler.de/40936.htm

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2012:

Zweitniedrigster Wert seit der Wiedervereinigung

551.271 neue Ausbildungsverträge wurden zum Stichtag 30.09.2012 gezählt. Dies bedeutet einen Rückgang um 18.100 Verträge (-3,2 %) gegenüber dem Vorjahr. Einen ähnlich niedrigen Wert gab es seit der Wiedervereinigung nur noch im Jahr 2005. Das belegen die aktuellen Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

76.008 noch suchende Ausbildungsstellenbewerber weist die Statistik des BIBB aus. Für diese Jugendlichen bedeutet das eine unsichere Lebenssituation mit weitreichenden Auswirkungen bis in die Rente. Ein später Berufsstart und prekäre Beschäftigung wirken sich nachhaltig aus. „Es ist endlich an der Zeit wirksame Maßnahmen zur Integration der noch suchenden Ausbildungsstellenbewerber einzuleiten, der Ausbildungspakt versagt Jahr für Jahr“, meint Thomas Ressel, Bildungsexperte beim IG Metall-Vorstand.

Da das sinkende Ausbildungsplatzangebot

mit einer gleichzeitig sinkenden Nachfrage einhergehend, sind die Ausbildungschancen der Jugendlichen insgesamt gesehen nahezu unverändert geblieben. Standen im Jahr 2011 für 100 Bewerberinnen und Bewerber rechnerisch

93,4 Ausbildungsplatzangebote zur Verfügung, so sind es in diesem Jahr 93,2. „Von einem auswahlfähigen Angebot kann da nicht die Rede sein“, sagt Ressel.

www.bibb.de/de/62980.htm



Thomas Ressel, IG Metall-Bildungsexperte: „76.000 junge Menschen stehen bereit für eine gute Ausbildung, nun sind die Unternehmen gefordert.“

„Erziehung ist die organisierte
Verteidigung der Erwachsenen
gegen die Jugend.“

Mark Twain

Fortbildungsangebote:

Fachkaufleute für Büro- und Projektorganisation

Seit 1. Juli 2012 gibt es nun die neue Fortbildung für den Bürobereich. Die Fachkaufleute für Büro- und Projektorganisation planen, steuern und kontrollieren Arbeitsabläufe und Projekte in größeren Sekretariaten, Büros und Verwaltungsdiensten. Sie übernehmen zudem Aufgaben im Personalwesen und in der Kundenpflege. Infos zu bundesweiten Fortbildungsangeboten gibt es bei Kursnet, der Weiterbildungsdatenbank der Bundesagentur:

<http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/>

Checkliste:

Qualität beruflicher Weiterbildung

Wer sich auf die Suche nach einem Weiterbildungsangebot begibt, steht schnell vor der Frage: Was ist das Richtige für mich und welcher Anbieter ist die richtige Wahl? Die „Checkliste: Qualität beruflicher Weiterbildung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ist bei der Suche nach Antworten ein sehr guter Ratgeber. Der Wegweiser bietet Weiterbildungsinteressierten Orientierung und Unterstützung bei der Entscheidung für eine fachlich und individuell geeignete Weiterbildungsmaßnahme.

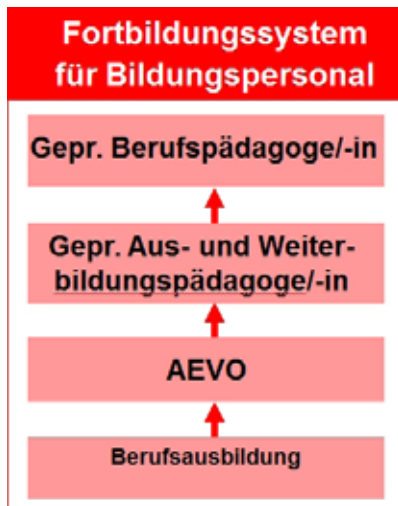
www.bibb.de/de/62527.htm

Einheitlich und bundesweit:

Fortbildung mit System für Ausbildungspersonal

Die Zeit war reif: Das professionelle pädagogische Handeln stellt nicht den Ausbilder sondern den Lerner in den Mittelpunkt und das will gelernt sein. Mit der Schaffung der beiden neuen Fortbildungsberufe wurde nach mehr als 30 Jahren endlich dem Anspruch Rechnung getragen, dass Aus- und Weiterbilden eine eigene Profession ist.

Mit dem Erlass der bundesweiten Verordnungen zum „geprüften Berufspädagogen“ und zum „geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen“ am 01.09.2009 wurde ein überfälliger Beitrag zur Professionalisierung des Berufsbildungspersonals geleistet. Davon profitieren die Lernenden in der Aus- und Weiterbildung und das pädagogische Personal kann sich weiterentwickeln: Die Abschlüsse bieten neue Karriereperspektiven, beide werden in den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) eingeordnet. Der Aus- und Weiterbildungspädagoge ist auf der Stufe 6 (hier werden auch Bachelorstudiengänge zugeordnet) und der Berufspädagoge auf der Stufe 7 (hier werden auch Masterstudiengänge zugeordnet) eingeordnet.



Der Bedarf war einfach nicht mehr zu übersehen, während der letzten Jahrzehnte veränderten sich die Anforderung an das Aus- und Weiterbildungspersonal ständig. Lerngruppen werden zunehmend heterogener. Es gibt weniger Ausbildungsplatzbewerber und die Bewerber bringen veränderte Voraussetzungen mit. Zudem führt die Globalisierung dazu, dass Menschen aus vielen Kulturen gemeinsam lernen und das lebenslange Lernen sorgt für die Vermischung aller Altersgruppen. So muss der Ausbilder seine Arbeit viel stärker individualisieren und den Einzelnen stärker fördern. Die sich immer schneller ändernden Arbeitsbedingungen tun ihr übriges. Diente früher das Lernen zur Vorbereitung des Arbeitens, wird heute das Arbeiten selbst zum Lernprozess.

Die Rolle des Ausbilders muss nicht völlig neu erfunden werden, jedoch eine deutliche Veränderung der Aufgabenschwerpunkte erfahren. So wird er zum Lernprozessbegleiter und Lerncoach, der das selbstgesteuerte Lernen Einzelner oder Lerngruppen begleitet.

www.berufspaedagogen.net

Zu Besuch beim Berufsförderungswerk Hamburg:

Berufspädagogenweiterbildung in der Praxis

Die Berufsförderungswerk Hamburg GmbH (BFW) in Hamburg-Farmsen war einer der ersten Lehrgangsträger für die Weiterbildung zum „Geprüften Berufspädagogen“ und „Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen“. Inzwischen bieten viele Träger diese Fortbildung an. Im BFW dauert der Prüfungsvorbereitungslehrgang rund 800 Stunden. Die Teilnehmer müssen während dieser Zeit einen Abend je Woche, einige Wochenenden und zusätzlich einige Wochenblöcke die „Schulbank“ drücken. Das erfordert eine ordentliche Portion Motivation, um das bis zum Ende durchzuhalten.

Im Oktober hat der fünfte Lehrgang begonnen. Seither kommen die Teilnehmer jeden Mittwoch um 18.00 Uhr ins BFW. Nach einem anstrengenden Tag, in dem sie in ihren Berufen den ganzen Tag eingespannt waren, raffen sie sich auf. Einige von ihnen kommen sogar aus dem 80 Kilometer entfernten Heide. Die anfängliche Müdigkeit weicht schnell. Im entspannten Arbeitsklima beschäftigen sie sich überwiegend

in Gruppenarbeit und Rollenspielen mit Arbeitsaufträgen. Dabei geht es hoch her. Innerhalb kurzer Zeit arbeiten sie voll konzentriert an ihren Lösungen und sind dabei nicht immer einer Meinung. Es wird lebhaft diskutiert, gestritten und gelacht. Ihre Ergebnisse präsentieren sie vereint in der Gruppe und genießen dabei den Rückhalt, den jeder Einzelne durch die Gruppe erfährt. Die Atmosphäre ist freundschaftlich, es gibt einen Happen zu essen und zu trinken. Und gelernt wird viel.



Gerd Labusch ist seit 1987 im BFW Hamburg Ausbilder und seit ca. 15 Jahren Betriebsrat. „Ich finde das toll zu sehen, wie sich die Gruppendynamik entwickelt. Ich bin gern bei euch.“

Fortsetzung Seite 3 ...

Infobox

Aus- und Weiterbildungspädagoge

Qualifiziert für eine hauptberufliche Aus- und Weiterbildungstätigkeit in Betrieben und in außer- und überbetrieblichen Bildungseinrichtungen. Sie planen Bildungsprozesse in der Aus- und Weiterbildung und führen diese durch. Sie sind beteiligt an der Bewerberauswahl und Lernberatung bei Beschäftigten. Sie begleiten Lernende bei Bildungsprozessen und fördern diese bei Bedarf individuell. Sie sichern und optimieren die Qualität von Lehr- und Lernprozessen.

Zulassungsvoraussetzung: Abschluss eines mindestens dreijährigen Ausbildungsberufs und anschließend mindestens einjährige Berufspraxis oder eines sonstigen Ausbildungsberuf und anschließend mindestens zweijährige Berufspraxis, und eine erfolgreich abgelegte Prüfung nach § 4 der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) oder eine vergleichbare berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation.

Dauer: ca. 5-24 Monate (Vollzeit/Teilzeit)

Kosten: ca. 4.000 Euro (Meister-Bafög möglich)

Berufspädagoge

Qualifiziert für Management- und Entwicklungsaufgaben sowie für spezielle berufspädagogische Funktionen in der Aus- und Weiterbildung sowie in der Personalentwicklung. Berufspädagogen arbeiten insbesondere im Themenfeldern wie: Bildungsmarketing, Controlling, Qualitätsmanagement und Führungsfunktionen.

Zulassungsvoraussetzungen: Fortbildungsabschluss als Aus- und Weiterbildungspädagoge oder auf der Ebene, Fachwirt, Fachkaufleute, Meister oder einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss nach Berufsbildungsgesetzes oder Handwerksordnung und eine anschließende mindestens einjährige Berufspraxis oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder einen staatlich anerkannten Fachschulabschluss nach einer zweijährigen Fortbildung und eine anschließende mindestens zweijährige Berufspraxis oder eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und eine anschließende mindestens fünfjährige Berufspraxis und eine erfolgreich abgelegte Prüfung nach § 4 der AEVO oder eine vergleichbare berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation.

Dauer: ca. 6-24 Monate (Vollzeit/Teilzeit)

Kosten: ca. 5.000 Euro

Theorie und Praxis vereint:

Vom Ausbilder zum Berufspädagogen

Raymond Frolik ist seit mehr als 20 Jahren Ausbilder für Elektroniker für Automationstechnik bei Vattenfall in Hamburg. Vor drei Jahren ging er selbst noch einmal in die Schule: Er war Lehrgangsteilnehmer im ersten Bildungsgang für Berufspädagogen beim BFW. Das Kurzportrait eines Berufspädagogen aus Passion.

Vor rund zehn Jahren kamen alternative Ausbildungsmethoden in die Betriebe. Man hatte gemerkt, dass die alten ausbilderzentrierten nicht mehr die gewünschten Erfolge brachten. „Bei Vattenfall haben wir schon vor Jahren mit der auftragsorientierten Ausbildung begonnen. Ich war von der Art und Weise sofort begeistert, überzeugend war insbesondere das aktive Verhalten der Azubis. Früher packten sie schon vor Dienstschluss ihre Taschen und warteten auf den Feierabend. Jetzt sind sie derart in ihre Arbeit vertieft, dass der Feierabend oft unbemerkt bleibt. Verantwortlich für ihren Auftrag arbeiten sie motiviert und identifizieren sich voll mit dem was sie tun.“

Der Ausbilder war schon damals Feuer und Flamme von der Rolle als Lernprozessbegleiter und Coach. Als er dann über die neue Weiterbildungsverordnung las, suchte er einen Lehrgangsträger und fand direkt das BFW in Hamburg. Sofort stand der Entschluss fest, er meldete sich als einer der ersten Teilnehmer dort an und hat es seither keine Sekunde bereut. Nach 2 ¼ Jahr hatte er seinen Abschluss in der Tasche und ist heute ein Pädagogik-Fach-

mann für die wachsenden Anforderungen in der Berufsbildung. „Für mich war das der reine Glücksfall: Einerseits konnte ich meine Kompetenzen als Lernprozessbegleiter vertiefen, andererseits hatte ich als Projektarbeit ein Konzept für die Auftragsausbildung entwickelt und nun bat man mich hierüber, ein Seminar für die Kollegen zu gestalten und durchzuführen. Das war schon eine Herausforderung, dabei hat mir das Studium sehr geholfen.“

Mit der zusätzlichen Belastung kam er ganz gut klar, denn Vieles drehte sich um das Thema, mit dem er sich täglich in Theorie und Praxis beschäftigte: Wie kann ich den Lernenden helfen, sich weitgehend selbst gesteuert auf die sich ständig ändernden beruflichen Herausforderungen vorzubereiten? Das geht in der Auftragsausbildung sehr gut. Natürlich ist er für seine Azubis immer da, wenn sie ihn brauchen. Er hat auch keine Probleme damit, wenn sie mehr wissen als er selbst. „Mir ist Augenhöhe wichtig und eine intakte Beziehung innerhalb der Lerngruppen.“

Das schätzt er auch heute noch an der Weiterbildung im BFW. Die Teilnehmer lernen dort nicht nur, wie Lernprozesse be-



Raymond Frolik, Berufspädagoge im Gespräch mit Auszubildenden bei Vattenfall: „Mir ist Augenhöhe wichtig und eine intakte Beziehung innerhalb der Lerngruppe“

gleitet werden, sondern auch die Gestaltung des zwischenmenschlichen Umgangs miteinander. Die Beziehung zu seinen Auszubildenden ist ihm sehr wichtig. „Ich fühle mich nicht als der Experte, der das Fachliche perfekt beherrscht, sondern ich gestalte eine Lernumgebung und vermittele eine Arbeitsweise in der die Azubis engagiert und entspannt das Lösen von Problemen trainieren können.“

Lernen ist immer auch ein Austausch – eine Überlegung von Einem zum Anderen und die entsprechenden Gespräche. Raymond Frolik ist immer voll dabei, er begleitet, berät seine Auszubildenden bei der Bearbeitung ihrer Arbeitsaufträge. Gemeinsam reflektieren sie die Ergebnisse und machen sich bewusst, was sie daraus gelernt haben.

... Fortsetzung von Seite 2

Als Team betreuen Gudrun Schulze-Struck, Maren Keup-Gottschalck und Gerd Labusch die angehenden Berufspädagogen gemeinsam. Gerd Labusch war bereits bei der Entstehung der neuen Verordnungen beteiligt und gestaltete die Inhalte mit. „Mir war wichtig, dass wir einen praxisnahen Beruf schaffen, der den derzeitigen und künftigen Anforderungen der betrieblichen Ausbildung und Weiterbildung Rechnung trägt. In unserer Arbeit mit den Teilnehmern wenden wir genau die pädagogischen Erkenntnisse an, die sie benötigen und später selbst umsetzen können sollen. Dazu gehört eine angenehme Lernatmosphäre mit vielen interaktiven Anteilen.“ So macht Lernen Spaß: Es gibt Weißbrot mit Salami und Schinken, Sprudel und Wasser. Trotz Anstrengung und konzentriertem Arbeiten ist die Atmosphäre entspannt und lebhaft.

„Man muss sich aufraffen“: Teilnehmer kommen zu Wort



Stefanie Cook:
„Ich will mich beruflich weiterentwickeln und sehe den Bildungsgang auch als Chance zur Persönlichkeitsentwicklung.“



Peter Wiebens:
„Ich möchte Aus- und Weiterbildungspädagoge werden, weil sich unser Berufsbild ändert und sich dadurch die Anforderungen an unsere pädagogische Arbeit steigern.“



Daniela Rethfeld:
„Ich war total fertig als ich heute Abend herkam und habe mich mitreißen lassen. Maulfaul – bin froh dass ich mich aufraffen konnte.“

Methodenecke - Toolbox

**Entwicklung eines Qualitätsleitbilds für die Ausbildung
Modellversuchsprojekt Graswurzel QES**

Das „Graswurzelkonzept der Qualitätsentwicklung“ verfolgt einen Bottom-up-Ansatz. Qualifizierung, Coaching und die Bereitstellung geeigneter Instrumente sollen dazu beitragen, dass Ausbildungsakteure zu Trägern der Qualitätsentwicklung werden. Dabei wird von einer Philosophie kontinuierlicher Qualitätsverbesserung im Sinne des PDCA-Zyklus („Plan - Do - Check - Act“) ausgegangen. Ihre Verankerung in den Lehr-Lern-Prozessen wird „top-down“ durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen unterstützt, hinzu treten die Bereitstellung von Basisinstrumenten sowie Feedback und Selbstevaluation. Auf diese Weise wird ein ausbildungsprozessintegriertes Vorgehen zur Qualitätsentwicklung der Ausbildung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) erarbeitet. Auf weit gehende Formalisierungen soll dabei möglichst verzichtet werden.

Ein ausbildungsbezogenes Qualitätsleitbild ermöglicht allen an der Ausbildung Beteiligten, sich über die Ziele, Voraussetzungen, geeignete Methoden und die Zusammenarbeit in der Ausbildung zu verständigen. Die Arbeit am Qualitätsleitbild bezieht alle die mit ein, die im Betrieb an der Ausbildung beteiligt sind. Sie regt an, über die eigenen Vorstellungen zur Ausbildung nachzudenken und ermöglicht, die unterschiedlichen Perspektiven, Erwartungen

und Schwerpunkte der Beteiligten, der Auszubildenden, der Auszubildenden und der Unternehmensleitung kennen zu lernen, zu verstehen und zu verhandeln. Das fertige Qualitätsleitbild ist eine hilfreiche Basis und ein gemeinsamer Bezugsrahmen für die weitere Entwicklung der Qualität in der Ausbildung.

Die im Projekt entwickelte Handreichung richtet sich an die Unternehmensleitung, an Ausbildungsverantwortliche, auszubildende Fachkräfte am Arbeitsplatz und auch externe Beraterinnen und Berater, die kleine Betriebe bei ihren Qualitätsentwicklungsaktivitäten begleiten. Sie ist sowohl für einzelne Ausbilderinnen und Ausbilder geeignet, die mit ihren Auszubildenden ein Qualitätsleitbild entwickeln möchten, als auch für größere Gruppen bis 15 Personen. Vorgeschlagen wird eine schlanke, bereits betrieblich erprobte Vorgehensweise, die je nach Gruppengröße und Beteiligung zwischen zwei und sechs Stunden für die Entwicklung des Qualitätsleitbilds in Anspruch nimmt.

www.foraus.de/html/3657.php



Statement ...

**Prof. Dr. Günter Kutscha,
Universität Duisburg –
Essen ...**

„ Es gibt keine Bildung, die für sich beanspruchen könnte 'allgemein' zu sein. Abgesehen von der



gymnasialen Bildung hat auch und insbesondere Bildung im Medium des Berufs den Zugang zur akademischen Bildung als einer weiterführenden Form beruflicher Kompetenzentwicklung zu ermöglichen.“

(Quelle: Laudatio auf Klaus Heimann, www.wap.igmetall.de)

Zahlen | Daten | Fakten

Es gibt ein großes Potential für Fachkräfte:

2,2 Millionen Menschen im Alter von 20 bis 34 Jahren haben keinen Berufsabschluss. Mehr als 75 Prozent dieser Jugendlichen verfügen über einen Schulabschluss. Jeder zweite Jugendliche hat einen Hauptschulabschluss. Knapp 25 Prozent erreichen sogar eine mittlere Reife.

www.wir-gestalten-berufsbildung.de/fileadmin/user_upload/NL_wissenaktuell/f_DGB-Expertise_In_der_Warteschleife.pdf

Impressum

Berufsbildung Kaufleute

Herausgeber: Dr. Hans-Jürgen Urban
IG Metall Vorstand
Briefanschrift
60519 Frankfurt/Main
Hausanschrift
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt
Redaktion
Thomas Ressel
thomas.ressel@igmetall.de
Elisabeth Wiles-Hahne
elisabeth.wiles-hahne@igmetall-wap.de
Telefon (0 69) 66 93-28 04
Telefax (0 69) 66 93-80-28 04

Termine

Wann	Was	Wo Infos
29. - 31. Januar 2013	LEARNTEC 2013 - 21. Internationale Leitmesse und Kongress für professionelle Bildung, Lernen und IT	Karlsruhe www.learntec.de
13. - 15. März 2013	17. Hochschultage berufliche Bildung an der Universität Duisburg-Essen	Essen www.uni-due.de/hochschultage-2013/
Vormerken! 06. - 07. Juni 2013	8. IG Metall-Fachtagung für Personal in der Bildung	Frankfurt am Main



Berufsbildung Kaufleute
*wünscht allen Leserinnen und Lesern
schöne Feiertage und einen guten Rutsch
ins neue Jahr 2013!*