

Deutsche EQAVET-Auftaktveranstaltung – Bonn, 22. September 2010
Expertentisch C
Die Rolle des Bildungspersonals bei der Qualitätssicherung in der
beruflichen Bildung
Dokumentation

Die Rolle des Bildungspersonals bei der Qualitätssicherung wurde am Expertentisch c) exemplarisch aus zwei Perspektiven beleuchtet: zum einen entlang eines Berufsprofils und Weiterbildungskonzepts für Ausbildungspersonal und zum anderen anhand von Qualitätsentwicklungsinstrumenten für die Ausbildungs- und Unterrichtspraxis.

Expertenbeiträge

Um die Qualität des Bildungspersonals zu befördern, setzt der Referenzindikator des EQARF/EQAVET bei den Investitionen in die Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften und Ausbildern an und meint dabei konkret den Anteil der Teilnehmenden und die investierten Mittel bei Weiterbildungsmaßnahmen.

Insofern nahm Herr Michael Kohlmann von ProDocere GmbH Kitzingen in seinem Beitrag den Aus- und Weiterbildungsweg von Ausbildern ins Blickfeld. Er betonte die Bedeutung des Ausbilders, der als zentrale Instanz Ausbildungsqualität garantieren kann. Er verdeutlichte die steigenden Anforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal (wie etwa den Einsatz zielgruppengerechter Ansätze und die Befähigung zur Konfliktlösung) sowie die ausgedehnte Rollenvielfalt (vom Lernbegleiter bis zum Netzwerker), die mittlerweile von Ausbildern erwartet wird. Entlang der curricularen Inhalte stellte Herr Kohlmann dar, wie das bundeseinheitlich geschaffene Berufsprofil des „geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen“ und des „geprüften Berufspädagogen“ die zukünftigen Anforderungen und neuen Tätigkeitsfelder aufgenommen hat. Dabei zielen diese Weiterbildungskonzepte darauf ab, die Kompetenzen der Teilnehmenden mit moderner Methodik/Didaktik in Form von handlungs- und geschäftsprozessorientierten Lern- und Arbeitsprozessen zu entwickeln, so wie dies idealerweise auch bei den Auszubildenden geschieht.

Ziel jeder Professionalisierung ist die Definition von Tätigkeits- und Kompetenzprofilen, um damit eine systematische Qualifizierung für das jeweilige Aufgabengebiet zu ermöglichen, was zugleich der erste Schritt für deren Anerkennung ist. Die zentrale Botschaft von Herrn Kohlmann hieß daher „Qualitätssicherung durch Professionalisierung“, wobei u. a. die geschaffenen Profile Aus- und Weiterbildungspädagoge/in sowie Berufspädagoge/in eine entscheidende Entwicklung darstellen. Abschließend verwies er auf weitere Möglichkeiten kontinuierlicher Fortbildung des Bildungspersonals, etwa durch kollegiale Beratung oder Ausbilderarbeitskreise. Um höheres Interesse und mehr Nachfrage an Fort- und Weiterbildung zu fördern, befürwortete er, diese kontinuierlichen Formen der Zusammenarbeit und Fortbildung im Kollegium während der Arbeitszeit und im Portfolio anzuerkennen. Mit dieser Sichtweise schlug er eine Brücke zum folgenden Beitrag.

Der Beitrag von Prof. Dr. Matthias Becker vom Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik Universität Flensburg stellte gewissermaßen den Arbeitsprozess des Bildungspersonals und

somit die Bedingungen der Lernprozesse in den Mittelpunkt. Dabei werden die Qualitätsbereiche: Rolle der Lehrenden und Lernenden, Methoden, Inhalte, Lernorte/Rahmenbedingungen sowie die Bedeutung der Reflexion des Ausbildungs- und Unterrichtsgeschehens überprüft. Sein Modell des Qualitätsentwicklungsrahmens – ein Ergebnis des LEONARDO DA VINCI-Pilotprojekts „QualiVET“ – verwendet gestaltungsorientierte Qualitätsindikatoren und Standards. Er kritisierte, dass bei Qualitätsprozessen oft nur Kennzahlen nicht aber Inhalte Gegenstand sind. Er plädierte dafür, die Qualitätsentwicklung einzubeziehen anstatt die Qualitätssicherung allein zu betrachten.

Qualitätsentwicklung bedeutet bei „QualiVET“ die Messung der Optimierung der Lernprozesse in der Ausbildung. Das Bildungspersonal selbst entwickelt die Standards – d.h. geeignete Gestaltungsmaßnahmen – und orientiert sich dabei an Indikatoren, die notwendige Verbesserungsprozesse anzeigen. Der in QualiVET bereitgestellte Qualitätsentwicklungsrahmen und das dazugehörige Instrumentarium unterstützen das Bildungspersonal, indem Fragen zur Ausbildungspraxis gestellt werden. So ist das Bildungspersonal auch bei der Definition des Qualitätsprozesses beteiligt, weil bei den eigenen Arbeits- und Verbesserungsprozessen angesetzt wird. Die Qualitätsentwicklung und die Gestaltung von Lernprozessen sind auf diese Weise miteinander verknüpft – sie sind also keine getrennten Aufgabenstellungen mehr. Insofern professionalisiert das Bildungspersonal die eigene Lehr- und Ausbildungstätigkeit. Qualität wird so im Sinne einer integrierten Personal- und Organisationsentwicklung verstanden. Bezogen auf den oben genannten Referenzindikator bietet das Modell von „QualiVET“ somit eine weitere Ebene der Qualifizierung des Bildungspersonals an, nämlich die stetige Personalentwicklung durch die fortlaufende Reflexion und den Verbesserungsprozess der eigenen Ausbildungspraxis.

Diskussion

Auf Nachfrage erläuterte Herr Kohlmann die Voraussetzungen für die Weiterbildung zum geprüften Berufspädagogen, die insgesamt 800 Stunden umfasst. Angesprochen auf den Bedarf der Betriebe bzw. die Nachfrage bei potenziellen Weiterbildungsteilnehmern zum Berufspädagogen zeichnete Herr Kohlmann folgendes Bild: Der Berufspädagoge mit seiner Qualifizierung zum „Manager für Bildungsfragen“ und dem breit angelegten Aufgabenspektrum, das die Ausbildung, Weiterbildung und Personalentwicklung umfasst, machen ihn zum interessanten Bildungsprofi für kleine und mittlere Unternehmen. Der Bedarf an qualifizierten hauptamtlichen Ausbilder, z. B. in den Lehrwerkstätten großer Unternehmen, wird in Zukunft noch steigen. Hier wäre die Ausbildung zum geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen angesichts der wachsenden Anforderungen die Lösung.

Auf Nachfragen hinsichtlich dieser Weiterbildungen bezog sich Herr Kohlmann auf die Akademie für professionelle Berufsbildung. Diese bietet derzeit an 17 Standorte bundesweit die Aufstiegsqualifizierung zum Berufspädagogen und Aus- und Weiterbildungspädagogen fortlaufend an. Dabei finden regelmäßig Weiterbildungskurse mit 14 bis 20 Teilnehmern statt. Die Nachfrage ist über die Bundesrepublik gesehen unterschiedlich. Es gibt Standorte mit zwei Fortbildungen pro Jahr, andere müssen mangels Nachfrage die Starttermine verschieben. Zur Begründung nennt Herr Kohlmann die große Verwirrung der Interessenten durch die unterschiedlichen Angebote der Fortbildungen zum Berufspädagogen (IHK), und

die noch unzureichende Information über die „neuen“ anerkannten Weiterbildungen: gepr. Aus- und Weiterbildungspädagoge, bzw. gepr. Berufspädagoge.

Innerhalb der Schulentwicklung ist die Fort- und Weiterbildungsverpflichtung für Lehrer verankert, aber wie sieht es im Bereich der Ausbilder aus? Eine derartige flächendeckende Verpflichtung fehlt im Qualitätsmanagement und der damit verbundenen Personalentwicklung der KMU-Betriebe noch weitestgehend, abgesehen von manchen Großunternehmen, die diese Strategie bereits vertreten. Ein anderer Tagungsteilnehmer entgegnete, das Interesse im Handwerk an neuen Entwicklungen sei sehr groß. Es gibt durchaus ein Problembewusstsein über mangelnde pädagogische Kompetenzen bei Ausbildern. Darin wird eindeutig ein Qualitätsthema gesehen, besonders vor dem Hintergrund der Heterogenität der Auszubildenden sowie deren unterschiedlichen Erwartungen an die eingesetzten Lernformen. Er nannte das Beispiel der zweihundertständigen Fortbildung zum „Ausbildungstrainer“ des ZWH. Allerdings bedeutet die Freistellung der Mitarbeiter für die Betriebe eine hohe Investition. Herr Kohlmann hielt dagegen, dass Qualifizierung ohne Investition nicht möglich ist und bezeichnete den Transfer, der in der Ausbildungsqualität sowie der Qualifizierung der jungen Generation und damit bei den künftigen Fachkräften ankommt, als ‚Return of Investment‘ für die Unternehmen.

Im Plenum wurde der Auffassung zugestimmt, dass sowohl Betriebe als auch Berufsschulen sich dem Qualitätsthema annehmen, die methodisch-didaktische Auseinandersetzung führen und die Anwendung in der Praxis voranbringen sollten.

Die Anerkennung des Berufspädagogen als Zugang zum Fachpraxislehrer an den Berufsschulen ist bei den Kultusministerien noch nicht eindeutig geregelt. Offensichtlich wurde, dass die Ordnung des bundeseinheitlichen Berufspädagogen zwar als erster Schritt einer Professionalisierung richtig und wichtig war. Damit das Berufsprofil jedoch eine umfassende Anerkennung findet, sind alle Seiten gefragt, Offenheit zu zeigen und ihren Beitrag zur „Beförderung“ des Berufspädagogen zu leisten.

Herr Becker bestätigte, dass das Konzept des Qualitätsentwicklungsrahmens sich an beide Lernorte richtet. Gleichwohl ist das Selbstverständnis der Akteure in den Lernorten mitunter ein Problem, wenn sich Lehrer und Ausbilder ihren neuen Rollen als Lernbegleiter, Berater und Manager der Lernprozesse nicht stellen. Die fachlichen Inhalte liefern die Anknüpfungspunkte für die konkrete Qualitätsarbeit. Ein entscheidender Schlüssel ist dabei allerdings, Teamarbeit zu definieren und ein Teamkonzept zu etablieren. Da ist in den Schulen ein Umdenken notwendig, nicht nur bei den Kollegen, sondern auch bezüglich der Rahmenbedingungen (Arbeitsplätze, Arbeitsstrukturen). Der Handlungsbedarf besteht darin, Teamkonzepte für die Umsetzung der Lernfelder zu entwickeln. Denn das fächerübergreifende und projektorientierte Lernfeldkonzept funktioniert nur in Form von Teamarbeit des Bildungspersonals in Schule und Betrieb. Statt der ausschließlichen individuellen pädagogischen Freiheit des einzelnen Lehrers im Unterricht wird zusätzlich ein Kriterien-orientiertes Vorgehen praktiziert. Ein verbesserungswürdiges Vorgehen im Unterricht oder ein Problem aus der Ausbildungspraxis wird identifiziert. Um eine anzustrebende Praxis und gewünschte Standards zu definieren, ist eine werteorientierte Debatte notwendig. Wertentscheidungen und Ansprüche, wie etwa handlungsorientiertes, teilnehmerzentriertes und projektorientiertes Lernen, bieten Ansatzpunkte für Indikatoren und Veränderungsprozesse. Somit ist der Ansatz unabhängig von europäischen Ländern und deren Bildungssystemen aber auch von Institutionen, weil der Fokus auf den Gestaltungsbereichen liegt. Es geht um die Reflexion des Ausbildungs- und Unterrichtsgeschehens, um den Lernprozess und die Umsetzung der Fachinhalte. Input- und Outcome-Qualität sind zu überprüfen, um die Wirkung messen zu können. Die Qualitätssicherung behält ihre Relevanz, darf aber nicht ohne die Qualitätsentwicklung im Vorfeld betrieben werden. Herr Becker betonte, dass beide Säulen des Qualitätsentwicklungsrahmens gebraucht werden: gestaltungsorientierte Indikatoren und

Standards sowie die Unterstützungsstrukturen für Lehrer und Ausbilder, insbesondere die Einführung von Teamkonzepten.

Auf Nachfrage gab Herr Becker an, der Ansatz der gestaltungsorientierten Qualitätsindikatoren und Standards greift am besten für den Bereich der Ausbildungsprojekte, des Projektlernens, des fächerübergreifenden Unterrichts, wo er auch bereits umgesetzt wird. Insofern können Qualitätsprozesse dazu beitragen, moderne Unterrichtsmethoden einzuführen und anzuwenden.

Beide Referenten vertraten die Ansicht, dass diejenigen, die tagtäglich in der Ausbildungs- und Unterrichtspraxis stehen, prädestiniert sind, den Wertedialog zu führen. Aus ihrem Fachgebiet heraus sind sie die Schlüsselakteure und Experten, Verbesserungsprozesse zu definieren, zu initiieren und umzusetzen und somit zur Ausbildungsqualität beizutragen. Das ist ein Plädoyer für die Einbeziehung und Beteiligung des Bildungspersonals bei der Konstruktion von Qualitätsprozessen.

Fazit

Bezogen auf den Referenzindikator des EQARF/EQAVET für das Bildungspersonal ist festzustellen, dass nicht allein Aus-, Fort- und Weiterbildung der Motor für Qualität des Bildungspersonals sein können. Vielmehr sind Qualitätsprozesse notwendig, die zudem bei der alltäglichen Ausbildungspraxis und der Gestaltung von Lernprozessen ansetzen. Dafür werden Unterstützungsstrukturen wie etwa Teamkonzepte gebraucht.

Der EQARF/EQAVET-Referenzindikator als Qualitätsanspruch ist ein wichtiger Schwerpunkt der Europäischen Kommission gegenüber dem Bildungspersonal. Ein anderer Schwerpunkt der bildungspolitischen Strategie 2020 ist die Professionalisierung des Bildungspersonals. Gefordert ist, abgegrenzte Identitäten/Rollen und Profile des Bildungspersonals zu entwickeln und sie den Qualifikationen im nationalen und europäischen Qualifikationsrahmen (NQR und EQR) zuzuordnen. Hiermit wird auf die Anerkennung der Bildungsberufe und Tätigkeitsfelder des Bildungspersonals und seiner Schlüsselstellung bei der Weiterentwicklung der Bildungssysteme und der Ausbildungspraxis abgezielt, die es fort zu entwickeln gilt und die einer breiten Bestätigung bedürfen. Durch die Ordnung des Berufspädagogen ist somit ein wichtiges Berufsprofil geschaffen worden. Seine Anerkennung hängt von den Unternehmen, Qualifizierungssystemen, Institutionen und der Nachfrage durch das Bildungspersonal selbst ab.

(Dokumentation: Andrea Mohoric, Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB)