

Welche Bildung brauchen Ausbilderinnen und Ausbilder bzw. Berufsbildner?

Ausgangspunkte

Die Person der Ausbilderin und des Ausbilders ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor in der Ausbildung. Die Kompetenzen der Berufsbildner beeinflussen die Aus- bzw. Weiterbildungsqualität stark. In den letzten Jahren nimmt die Diskussion um die Bildungsqualität und deren Einflussfaktoren einerseits zu (z. B. Gonon 2002, Krewerth & Beicht 2011, Bednarz, Klemm, Kramer, Moritz 2016). Andererseits gibt es kaum empirische Studien und ein gemeinsames Verständnis davon, welche spezifischen Kompetenzen Berufsbildner benötigen (vgl. Negrini, Forsblom, Schumann & Gurtner) um erfolgreiche und qualitativ hochstehende Bildungsangebote durchzuführen. Weiterhin ist die Frage nach den Ausbildungswegen für das Bildungspersonal selbst ein Themenfeld, indem viele verschiedene Modelle erprobt und diskutiert werden, jedoch wenig systematische Informationen über Wirkungen vorliegen (Diettrich & Meyer 2008). Die Frage nach den verschiedenen Facetten von Kompetenzen der Ausbilderinnen und Ausbilder sowie die der Themenkreis der Bildungswege war Gegenstand der Jahrestagung des St. Galler Verbandes für Weiterbildung SVW.

Jahrestagung des St. Galler Verbandes für Weiterbildung SVW

Mit der Tagung am 15. Juni 2017 des St. Galler Verbandes für Weiterbildung wurde die Frage nach der Bildung der Ausbilderinnen und Ausbilder bearbeitet und diskutiert. Hierzu wurde ein Input zur Frage der Rolle von Zertifikaten in der Bildung der Ausbilder im Spannungsfeld von Qualitätssicherungs- und Marketinginstrument durch Prof. Dr. Bernadette Dilger, IWP Universität St. Gallen und ein Input zur „Die Bildung von Auszubildenden heute – Anspruch und Realität“ durch Christine Jacober, SVEB gegeben.

Die Diskussionen der Teilnehmenden wurden in zwei Diskussionsrunden geführt: In der ersten Runde ging es darum, die aktuellen Ansprüche bzw. Kompetenzerwartungen an die Auszubildenden / Berufsbildner zu sammeln. In der zweiten Diskussionsrunde wurde mit realistischem Blick auf die Bildung der Auszubildenden / Berufsbildner diskutiert, wo Entwicklungsbedarf und Veränderungsoptionen in der Ausbildung der Ausbilder bestehen.

Im Folgenden werden die Diskussionen zusammenfassend dargestellt. Die Darstellung soll dabei weniger den protokollarischen Zweck haben, sondern die Schwerpunkte in der Diskussion aufzeigen.

Diskussionsrunde 1: Facetten der Anforderungen an Ausbilder / Berufsbildner

Die Diskussion zu den wahrgenommenen Ansprüchen bzw. Erwartungen an die Ausbilder / Berufsbildner kann in zwei Grundfragen gegliedert werden: Einerseits nach der Struktur bzw. Breite der Komponenten der Anforderungen (1) und andererseits nach der Frage nach den Entwicklungsmöglichkeiten dieser Facetten (2).

Zur möglichen Strukturierung von Anforderungen an Berufsbildner

Eine Möglichkeit, die Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder zu gliedern, besteht darin, Anleihen an Kompetenzstrukturmodelle zu nehmen. In einem Kompetenzmodell werden alle für das professionelle Handeln relevanten Facetten aufgenommen und in Kategorien strukturiert. Ein in der Berufsbildung verwendetes Modell zur Strukturierung ist das Kompetenzmodell nach Euler / Hahn (2014). In diesem Modell werden die Facetten zum einen nach den Komponenten: Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen untergliedert. Quer dazu werden die verschiedenen Anforderungen nach ihrem Bezugspunkt hinsichtlich der sachlichen, sozialen und personalen Anforderungen strukturiert.

Die Komponenten lassen sich wie folgt beschreiben:

- Wissensstrukturen stellen die relevanten Ausschnitte von fach- und domänenspezifischem Wissen sowie didaktisches Wissen dar. Sie umfassen z. B. Konzepte, Begriffe, Definitionen, Modelle.
- Fertigkeiten sind diejenigen Elemente, die auf eine konkrete Prozessbearbeitung und deren Bewältigung abzielen. Sie umfassen z. B. Handlungsskripte, Routinen, Phasenabläufe.
- Einstellung / Haltung stellen diejenigen Aspekte dar, die auf Überzeugungen und Werte einer Person beruhen und handlungsleitende Orientierungen geben können. Sie umfassen z. B. Einstellungen gegenüber sich selbst und anderen.

Die Querdimension der Bezugspunkte der Ansprüche, lässt sich folgendermassen beschreiben:

- mit der sachlichen Dimension sind diejenigen Ansprüche angesprochen, die zur Bewältigung der Sache bzw. der sachlichen Ebene einen Beitrag leisten. Hierzu gehören z. B. Aspekte wie das fachliche Wissen, oder ein Problemlöseschema, mit Hilfe dessen eine Aufgabenstellung bearbeitet werden kann, oder eine berufsethische Einstellung.
- mit der sozialen Dimension sind die Anforderungen in Bezug zur Arbeit in Gruppen / Teams aber auch als Lehrperson oder Bewertender im Fokus. Darunter lassen sich Aspekte der „Übersetzungsleistung“ zwischen den Zielsetzungen und der Zielgruppe fassen, Fertigkeiten Entwicklungen zielorientiert in einer Gruppe auszulösen, oder eine wertschätzende Haltung gegenüber den Lernenden.
- mit der personellen Dimension sind die Anforderungen in Bezug auf die Person des Berufsbildners selbst und dessen Reflexionsfähigkeit angesprochen. Dazu gehören z. B. das Hinterfragen der Annahmen für die eigenen Handlungen, die individuelle Reflexionsfähigkeit sowie das eigene Selbstbewusstsein.

In der Verschränkung dieser beiden Zugänge kann eine 9-Felder-Matrix aufgebaut werden, die hilft, die Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder zu strukturieren. In der folgenden Abbildung wurden, basierend auf der Sammlung in der ersten Diskussionsrunde, die Aspekte in diese Struktur eingeordnet.

	Sachliche Anforderungen	Soziale Anforderungen	Personale Anforderungen
Wissensstruktur	<ul style="list-style-type: none"> • Fachkompetenz, • Fachwissen, • Organisierte Wissensstruktur 	<ul style="list-style-type: none"> • Fachsprache verständliche aufbereiten, • Abschluss-/ Zertifikatsorientierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Fachliche Reflexion
Fertigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Prozesse anstossen • Roten Faden entwickeln • Auftrag adressatengerecht umsetzen • Werkzeuge / Methoden • Fähigkeit mit Problemen umzugehen • Lernimpulse setzen durch Gestalten von Problemen. • Strukturiertes Vorgehen • Informationen unterhaltend gestalten • Transfer in eigenen Arbeitsalltag aufzeigen 	<ul style="list-style-type: none"> • Allgemein verständliche Sprache nutzen • Austausch in der Gruppe initiieren • Entwicklung sichtbar machen • Atmosphäre gestalten • Hohe kommunikative Fähigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexions- und Urteilsfähigkeit • Humor • Strukturiert und Flexibilität, • situativ handeln können
Einstellungen / Haltungen.	<ul style="list-style-type: none"> • Sinn – was bringt es für die Praxis aufzeigen • Fachliche Reflexion • Transfer in eigenen Arbeitsalltag 	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung / Würdigung der Auszubildenden • Vertrauen aufbauen können • Wertschätzung • Empathie • Mitgefühl • Glauben an Lernende 	<ul style="list-style-type: none"> • Herzblut / Motivation • Selbstreflexion / Präsenz • Gesundes Selbstbewusstsein • Freude • Intuition • Geduld • Unterhaltend • Offenheit • Leidenschaft • Begeisterung • Wertschätzung • Ressourcenorientierung • Hohe Selbstreflexion • Flexibilität (Beweglich sein, situativ handeln,) • Authentizität (Echt sein, Natürlichkeit)

Quelle: Aspekte aus der ersten Diskussionsrunde

Die Tabelle verdeutlicht, dass in besonderer Weise die Dimension der Einstellungen / Haltungen in der Diskussion als besonders relevant für die Auszubildenden und

Ausbildner betrachtet werden. Hierfür wurden viele spezifische Anforderungen an Berufsbildner an- und ausgeführt. Die fachlichen Wissensstrukturen und –aspekte werden eher globaler und summarisch angeführt, die Fertigkeiten und Einstellungen werden differenziert aufgenommen und mit hoher Wichtigkeit gesehen.

Zur möglichen Vermittelbarkeit der verschiedenen Facetten

In der ersten Diskussionsrunde wurde auch diskutiert, inwieweit die einzelnen Facetten in einer Ausbildung der Ausbilder/ Berufsbildner vermittelbar seien. Das geteilte Diskussionsergebnis zeigt, dass sehr viele Aspekte als nicht direkt vermittelbar angesehen werden, sondern sich durch Erfahrung und durch individuelle Entwicklung ausprägen. Insbesondere die Aspekte der Einstellungen in Bezug auf die Gruppe der Auszubildenden und der eigenen Person werden als nicht explizit vermittelbar angesehen.

In der folgenden Abbildung sind die dokumentierten Flipcharts aus der ersten Diskussionsrunde aufgenommen.

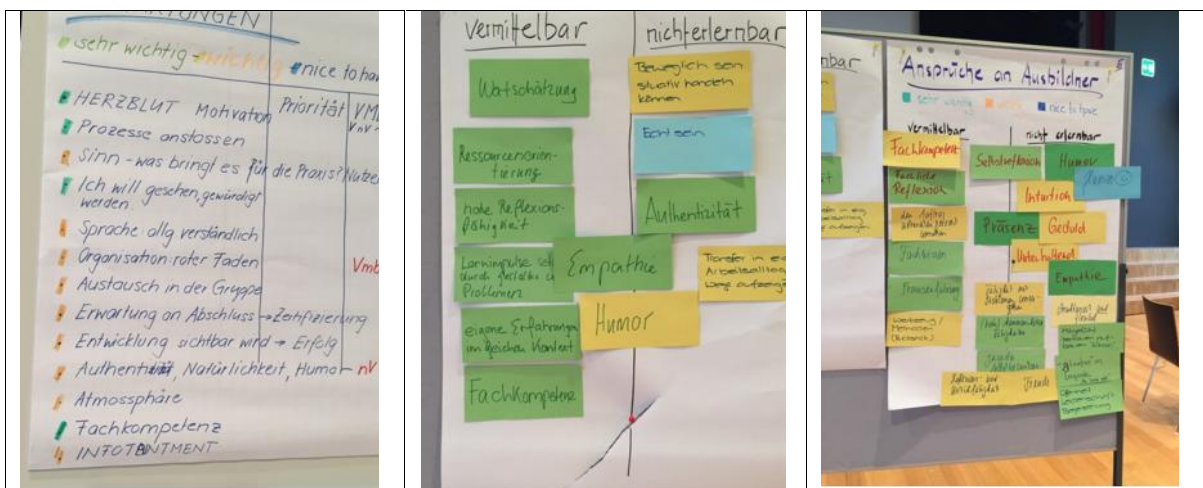


Abbildung: Flipcharts aus erster Diskussionsrunde

Diskussionsrunde 2: Zur Bildung der Ausbilderinnen und Ausbilder / Berufsbildner

In der zweiten Diskussionsrunde wurde als Leitfrage aufgenommen, wie die Bildung der Ausbilderinnen und Ausbilder diesen Anforderungen gerecht werden kann. Dabei wurde auch ein kritischer Blick auf die bestehenden Qualifikationsverfahren und auf die aktuellen Bildungsprozessen geworfen. Hinterfragt wurde, ob es diesen Bildungsprozessen gelingt, die komplexen und umfassenden Ansprüche an Ausbilderinnen und Ausbilder / Berufsbildner zu vermitteln bzw. entwickeln zu helfen.

In der Diskussion wurde aufgenommen, dass es eine Reihe von Aspekten in der Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder gibt, die den aktuellen Anforderungen entsprechen und geeignet sind, auf die komplexen Handlungen vorzubereiten. Dazu zählen neben den fachlichen Kompetenzen insbesondere auch die Werkzeuge und Methoden sowie die Grundkompetenzen für eine Kursleitung. Auch wird angemerkt, dass Einstellungen wie Empathie, Intuition und Echtsein als wichtige Aspekte bereits in den Ausbildungen aufgenommen sind.

Diese Diskussionsrunde zeigte aber auch, dass durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Tagung eine Reihe von Aspekten gesehen werden, die in den aktuellen Bildungsprozessen und –verfahren der Ausbilder bisher nicht oder zu wenig aufgenommen sind. Bei einer genaueren Betrachtung dieser – als „nicht realisierter Ansprüche“ gekennzeichneten Aspekte – wird deutlich, dass sie sich mehrheitlich auf Einstellungen / Haltungen beziehen. Diese Aspekte, die in der ersten Diskussionsrunde als nicht direkt vermittelbare Aspekte aufgenommen wurden, zeigen auch in der zweiten Diskussionsrunde auf, dass die bisherigen Ausbildungswege an dieser Stelle an ihre Grenzen stossen.

Die kritische Auseinandersetzung mit den bestehenden Qualifizierungswegen der Ausbilderinnen und Ausbilder wurde in einer zweiten Diskussionsgruppe stärker unter Aspekt der Prüfungsverfahren diskutiert. Die leitende Frage war, inwieweit aktuelle Qualifikationsverfahren - seien es die geforderten Abgaben von schriftlichen Planungen und Reflexionen oder auch das mögliche Validierungsverfahren - geeignet sind, die Anforderungen sichtbar und bewertbar zu machen. In dieser Diskussionsrunde wurde deutlich, dass eine Diskrepanz zwischen den in der Praxis geforderten Handlungsanforderungen und den in den Qualifikationsverfahren zu zeigenden Leistungen gesehen werden. Ein Faktor der dabei aufgezeigt wurde ist, dass der Zugang zur konkreten Handlung schwer und aufwendig zu prüfen ist, dass jedoch ein darauf aufsetzender Reflexionsprozess jeweils an Hürden der Verschriftlichung und der geeigneten Indikatoren stösst.

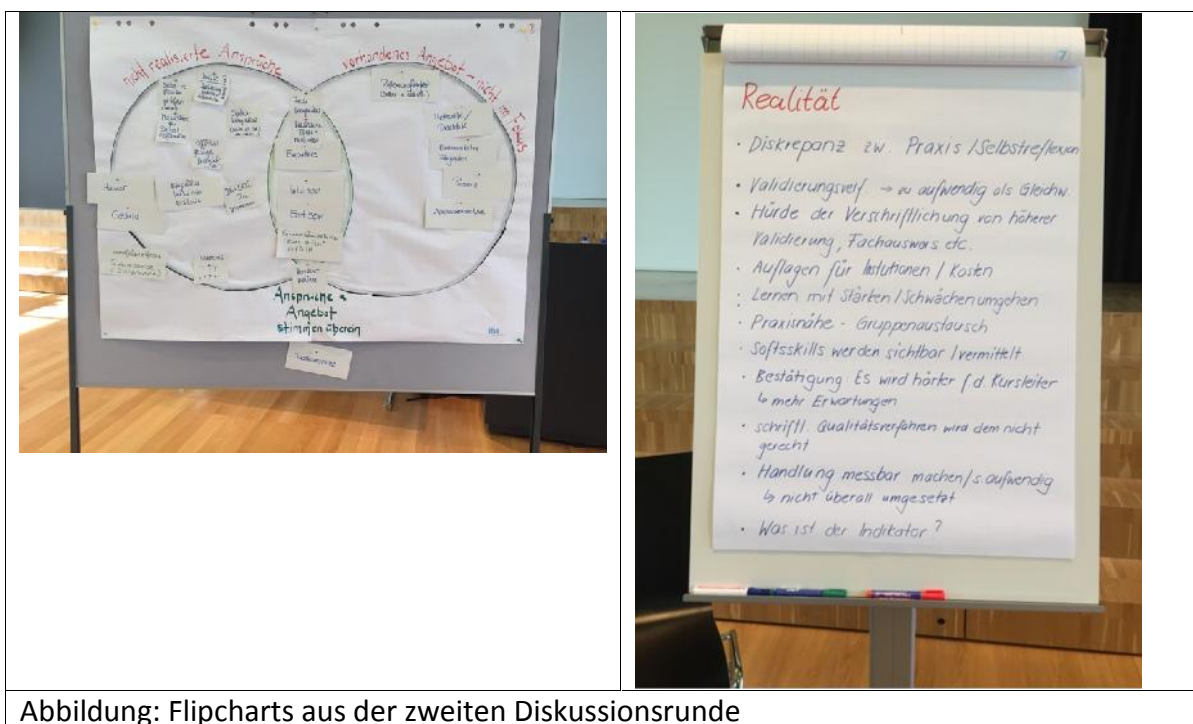


Abbildung: Flipcharts aus der zweiten Diskussionsrunde

Gesamtbetrachtung

Die Diskussionen können in zwei verschiedene Richtungen interpretiert werden, wobei dies keine Pole sind, sondern eher beide Entwicklungsrichtungen gleichzeitig verlaufen:

- (1) Zum einen wird deutlich, dass die Ausbilderinnen und Ausbilder eine zunehmend steigende Anforderung in ihrem beruflichen Handlungsfeld wahrnehmen. Die steigenden Anforderungen sind dabei insbesondere in den Aspekten der Einstellungen / Haltungen aufzufinden, in denjenigen Kompetenzfacetten, die als nur bedingt vermittelbar bzw. durch aussen explizit zu steuern angesehen werden. Diese Aspekte stellen die Person der Ausbilder / Berufsbildner und ihre eigene professionelle Haltung in den Mittelpunkt.
- (2) Zum anderen wurde sichtbar, dass die bestehenden Bildungswege für Ausbilderinnen und Ausbilder hier zwar punktuelle Ansatzpunkte liefern, aber eine Lücke gesehen wird, die auch durch die steigenden Anforderungen als grösser werdend interpretiert wird. Dabei wird nicht nur der Blick auf die Ausbildungsformate gelegt, sondern vor allem auch auf die Prüfungsformate und deren Begrenzungen.

Literatur:

- Bednarz, S., Klemm, C., Kramer, B. & Wolf-Moritz, B. (2016): Packen wir es an! Ausbildungsqualität im Handwerk. In D. Schemme & P. Pfaffe (Hrsg.): Beteiligungorientiert die Qualität in der Berufsausbildung weiterentwickeln. Ausbildung in kleinen und mittleren Betrieben, Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn, S. 71 – 80.
- Diettrich, A. & Meyer, R. (2008): Qualifizierung und Professionalisierung des Bildungspersonals als Ansatz der Qualitätssicherung. In Th. Bals, K. Hegmann & K. Wilbers (Hrsg.): Qualität in Schule und Betrieb. Forschungsergebnisse und gute Praxis. Dokumentation der Hochschultage berufliche Bildung 2008, Nürnberg. S. 276 – 283.
- Euler, D. & Hahn, A. (2014): Wirtschaftsdidaktik. UTB Verlag.
- Gonon, P. (2008). Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung. Eine Bilanz. Zeitschrift für Pädagogik, 53. Beiheft, S. 96 - 107.
- Krewerth, A. & Beicht, U. (2011). Qualität der Berufsausbildung in Deutschland: Ansprüche und Urteile von Auszubildenden. In E. M. Krekel & T. Lex (Hrsg.), Neue Jugend, neue Ausbildung? Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung, Bielefeld Bertelsmann, S. 221 – 241.
- Negrini, L., Forsblom, L., Schumann, St. & Gurtner, J.-L (2015): Lehrvertragsauflösungen und die Rolle der betrieblichen Ausbildungsqualität. In K. Häfeli et al. (Hrsg.): Berufliche Passagen im Lebenslauf. DOI 10.1007/978-3-658-10094-0_4.