

berufsbildung

Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog

Professionalisierung Bildungspersonal





Heftbetreuung:
Uwe Faßhauer
Stefan Harm
Sebastian Anselmann

blickpunkt

Coronakrise als Katalysator für die Weiterentwicklung der Berufsbildung 1
Uwe Faßhauer

thema

Digitalisierungsschub in der Ausbildung durch Corona – Konsequenzen für die Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals? 3
Uwe Faßhauer, Andreas Diettrich, Matthias Kohl und Kathrin Brünner

Systematische Professionalisierung des beruflichen Aus- und Weiterbildungspersonals 8
Bestandsaufnahme notwendiger Qualifizierungspfade
Stefan Harm und Sebastian Anselmann

Das Projekt „FACE – Berufliche Schulen“ 11
Eine Förderung im Rahmen der „Qualitätsinitiative Lehrerbildung“
Stefanie Vigerske, Katharina Agostini und Randolph Schöbichen

Corona-Fake und Reality-Check! Wie können Ausbilder_innen kritisches Bewusstsein, prüfendes Urteilen und rationale Diskursfähigkeit bei Auszubildenden fördern? 14
Nicolas Schrode

Digitalisierung in Zeiten der Krise – neue Chancen für die betriebliche Ausbildung 17
Christa Larsen und Lisa Schäfer

Pragmatisch Lösungen entwickeln und Ausbildung sichern 20
O-Töne aus der Berufsbildung zum Lernen unter Corona-Bedingungen
Sebastian Anselmann und Uwe Faßhauer

Der Berufsalltag des beruflichen Weiterbildungspersonals 23
Analyse der wahrgenommenen Aufgabenfelder und der bedingungsgebenden Arbeitskontexte
Stefan Harm und Kathleen Neumann

interview

Schriftliches Interview mit 26
Herrn Peter Schug, Schulleiter der Heinrich-Emanuel-Merck Schule Darmstadt
Herrn Udo Schlickerrieder, Leitung Berufsausbildung & technische Qualifizierung Carl Zeiss AG, Oberkochen
Herrn Ralf Marohn, Bereichsleiter Produkt- und Prozessmanagement und Leiter JOBSTARTER plus-Projekt DiBiKu im saz Schweriner Aus- und Weiterbildungszentrum e.V.

stichworte

Prozessorientierte Diagnostik 33
Der Kompetenzindex 4.0 34

spektrum

Resilienz als Krisenkompetenz 35
Welches Potential existiert für die berufliche Aus- und Weiterbildung?
Pia Niessen

Arbeitsaufgabenbezug in sozialpädagogischen Berufsbildungsgängen 38
Neue Wege für das Lehren und Lernen
Manuela Liebig

international

Betriebliches Case Management (BCM) als Chance für Lernende mit psychischen Problemen 41
Wie Schweizer Unternehmen Lernende unterstützen
Antje Barabasch

Die Ausbildungsgarantie in Österreich 43
Clemens Wieland

magazin

Rezensionen 45
Vorschau • Impressum 49

Coronakrise als Katalysator für die Weiterentwicklung der Berufsbildung

Die Auswirkungen der immer noch andauernden Pandemie auf alle Lebensbereiche sind erheblich. Davon sind selbstverständlich auch das Bildungssystem insgesamt sowie die Berufsbildung im Besonderen betroffen.

Dies zeigt sich zunächst rein quantitativ. Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt, vor allem in der Dualen Berufsausbildung, sind zwar durch eine Vielzahl von Prozessen beeinflusst; die Coronakrise führt aber schon in diesem Jahr zu einem wohl deutlichen Rückgang bei den Neueintritten v. a. in das Duale System. Der demografische Wandel hat bereits seit Jahren eine kontinuierliche Abnahme der Zahl an Schulabgänger_innen zur Folge. Diese haben zu immer größeren Anteilen eine Hochschulzugangsberechtigung und setzen sie auch ein. Die Studierneigung bleibt daher im Wesentlichen konstant auf hohem Niveau und verringert die Nachfrage nach dualer Ausbildung. Zugleich sinkt die Ausbildungsquote auf Seiten der Unternehmen ebenfalls seit Jahren. Sei es, weil sie die sinkende Nachfrage antizipieren, duale Studiengänge als attraktive Alternative ausbauen oder die wirtschaftliche Entwicklung es erforderlich macht. Gerade Letztgenannte wird nun durch die Coronakrise deutlich abgeschwächt. Die Berechnungen und Prognosen schwanken zwischen einer auf das Jahr 2020 bezogenen Veränderung von minus 2,8 % (Basisprognose des Sachverständigenrates zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung) bis zu minus 7 % für das BIP in der Prognose des IWF. Entsprechend verzeichnet der DIHK aktuell einen Rückgang bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in seinem Bereich von etwa 7 %.

Dabei ist optimistischerweise noch zu sehen, dass viele Berufsorientierungsmaßnahmen, Vorstellungs- und

Einstellungsprozesse pandemiebedingt lediglich verzögert sind und im Zuge der Nachvermittlung sowie der Ausbildungsprämie der Bundesregierung in diesem Herbst noch viele Lücken geschlossen werden könnten. Der krisenbedingte Rückgang des Ausbildungsangebotes ist jedoch insgesamt erwartbar und hoch. Aber im Unterschied zur letzten vergleichbar massiven Wirtschaftskrise in den Jahren nach 2008 fällt er deutlich geringer aus. Dies konnte in einer Prognose des BiBB unlängst unter Annahme unterschiedlicher Szenarien belegt werden. Dabei verstärken sich die bisherigen erheblichen branchen- und zielgruppenspezifischen Unterschiede weiter zu Lasten von KMU, dem Hotel- und Gastronomiegewerbe und für Jugendliche ohne oder mit schwachen Schulabschlüssen.

Aber hinsichtlich der Qualität beruflicher Bildung scheint die Coronakrise durchaus positiv zu wertende katalytische Wirkungen auf die Gestaltung von Lehr-Lernprozessen und die Kooperation der vielfältigen Lernorte zu haben.

Als Katalysator wird in der Chemie allgemein ein Stoff bezeichnet, der die Geschwindigkeit einer Reaktion erhöht, indem die Aktivierungsenergie gesenkt wird. Katalysatoren ermöglichen also keine neuartigen Reaktionen oder Produkte, sondern beschleunigen Entwicklungen, die unumgänglich auch ohne sie ablaufen.

Dies trifft im übertragenden Sinne ganz sicher auf die digitale Unterstützung von beruflichen Lehr-Lernprozessen bis hin zu vollständig online ausgebrachten Unterrichten zu. Denn die wesentliche und offensichtlichste Auswirkung der Coronakrise an allen drei Lernorten der Berufsbildung besteht in der schnellen, z. T. improvisierten, in vielen Bereichen aber auch gelungenen

und nachhaltigen, Implementierung digital unterstützter oder auch vollständig digitalisierter Lernformate.

Auch wenn die Ergebnisse systematischer Studien zur Mediennutzung und -gestaltung im Kontext der Coronakrise noch ausstehen, kann auf Basis einer Vielzahl von Einzelberichten darauf geschlossen werden, dass sich die Akzeptanz und die Nutzung digitaler Technologien nolens volens deutlich verbreitert haben. Für viele Akteur_innen wurde insofern gewissermaßen die Aktivierungsenergie gesenkt, da sie sich nun gleichzeitig mit ihren Kolleg_innen mit diesen Technologien ganz praktisch auseinandersetzen mussten, eigene Erfahrungen sammelten, sich austauschten und zunehmend Kompetenzen aufbauten. Da dieser Prozess für alle erkennbar überraschend schnell zu absolvieren war, konnte dabei durchaus auch auf eine gewisse Fehlertoleranz und Nachsichtigkeit gesetzt werden, was die Einstiegshürde (Aktivierungsenergie) weiter abgesenkt haben dürfte.

Zumindest eine gewisse katalytische Wirkung scheint die Pandemie nicht zuletzt auf die Kooperationsbereitschaft der Berufsbildungsakteure auf der Mikro- und Mesoebene zu haben. Zunächst waren Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen im Frühjahr sehr unterschiedlich von den Maßnahmen der Behörden betroffen. Während die Berufsschulen für einen längeren Zeitraum ihre Tore schließen und die Theorieunterrichte ad hoc digitalisieren mussten, standen Ausbildungsunternehmen vor der Aufgabe, ihren Ausbildungsalltag auf Homeoffice-Lösungen umzustellen, im Idealfall durch Ausbilder_innen unterstützt, sowie Einsatzpläne zu reorganisieren, um das Bearbeiten von Ausbildungsaufgaben sowie ggf. eigentlich berufsschulischer Lerninhalte im Unternehmen zu ermöglichen. Die

Ausbildungsinhalte mit allen vor- und nachgelagerten Bereichen innerhalb digitalisierter Lehr-Lernprozesse fachlich zu durchdringen und in ihrer bildenden sowie qualifizierenden Wirkung einschätzen zu können, wird dabei immer weniger von lediglich einem Lernort leistbar sein. Auch mit Blick auf die Organisation von Ausbildung scheint die gemeinsame Nutzung von Lernplattformen oder auch von Online-Berichtsheften dringlicher eingefordert und auch umgesetzt zu werden.

Durch die innerbetriebliche bzw. innerschulische (im Idealfall sogar lernortkooperative) gemeinsame Entwicklung und Erprobung von digitalen Konzepten hat sich krisenbedingt eine beschleunigte non-formale Qualifizierung des Bildungspersonals ergeben.

Die Umsetzung der methodisch-didaktischen Anforderungen geht allerdings mit hohen Aufwänden und Belastungen des Bildungspersonals einher.

Ein guter Kandidat für die nächste Wahl zum „Unwort des Jahres“ ist sicherlich der Euphemismus der „neuen

Normalität“. Insbesondere dort, wo er als politisches Schlagwort eine deutlich krisenhafte und somit temporäre Situation lediglich nutzt, um besondere, unübliche und z. T. massive Einflussnahmen zu verstetigen, dient er dazu, interessengeleitetes Handeln zu verschleiern. Die Verwendung des Begriffs unterstellt eine paradigmatische Veränderung im (berufs-)alltäglichen Leben im Vergleich zur Vorkrisenzeit, gewissermaßen eine disruptive Entwicklung mit all ihren Kontinuitätsbrüchen.

Gerade hinsichtlich der „Digitalisierung“ von Lehr-Lernprozessen ist es aber womöglich sinnvoll anzunehmen, dass die krisenbedingte Beschleunigung der didaktischen Weiterentwicklung in der Berufsbildung in eine – positiv verstandene – „neue Normalität“ führt. Da an beiden Lernorten – sehr allgemein und zugespitzt formuliert – bisher zu wenig Freiraum für das Ausprobieren und die Neugestaltung von (digitalisierten) Lernprozessen zur Verfügung stand, hat hier die Coronakrise wenn schon nicht zeitliche, so doch organi-

satorische und mentale Freiräume geschaffen. Ohne die Beibehaltung dieser Freiräume wird der Wandel hin zu einer veränderten Lernkultur als „neuer Normalität“ allerdings nicht möglich sein.

Zur Eigenschaft des Katalysators gehört übrigens auch, dass er in der durch ihn beschleunigten Reaktion nicht selbst verbraucht wird. Diesen Aspekt der Metapher kann man sich im übertragenden Sinn natürlich nicht wünschen. Wohl aber die Verstetigung der aktuellen Innovationsbereitschaft des Berufsbildungspersonals und dessen Unterstützung durch die institutionellen Akteure auf allen Ebenen.

Prof. Dr. Uwe Faßhauer

Professor für Berufspädagogik
Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd
uwe.fasshauer@ph-gmuend.de



Dietmar Heisler, Jörg Meier (Hrsg.)

Digitalisierung am Übergang Schule Beruf

Ansätze und Perspektiven in Arbeitsdomänen und beruflicher Förderung

235 Seiten, wbv 2020, ISBN 978-3-7639-6158-0, 49,90 € (D)

kostenloser Download auf wbv Open Access:

<https://www.wbv.de/openaccess.html>

Berufliche Förderung in Zeiten von Digitalisierung und Berufsbildung 4.0 war ein Schwerpunktthema der Hochschultage Berufliche Bildung 2019 in Siegen. Die Beiträge des Sammelbandes geben einen Überblick über die diskutierten Konzepte und Handlungsansätze.

Der erste Teil befasst sich mit Fragen zum digitalen Kompetenzerwerb in verschiedenen Arbeitsdomänen, von den Auswirkungen der Digitalisierung auf industrieller Arbeit und Landwirtschaft bis zur Entwicklung von Medienkompetenz als Aufgabe der Berufsbildung. Im zweiten Teil stehen Fragen zur beruflichen Förderung in Zeiten der Digitalisierung im Mittelpunkt. Themen sind u. a. Lernortkooperationen, digitale Transformation in der Ausbildungsvorbereitung an Berufskollegs sowie Benachteiligtenförderung in digitalen Kontexten.

Der Band richtet sich an Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sowie Akteure und Akteurinnen in der beruflichen Bildung, im Übergangssystem, in der beruflichen Förderung und an Berufsschulen.

Digitalisierungsschub in der Ausbildung durch Corona – Konsequenzen für die Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals?

Abstract:
Die Corona-Pandemie hat der beruflichen Bildung zu einem Digitalisierungsschub verholfen. Doch wie sind Ausbilder_innen für diese und andere, z. T. stetig wachsende Herausforderungen qualifiziert und professionalisiert? Im Beitrag wird ein Laufbahnmodell für betriebliches und außerschulisches Bildungspersonal vorgeschlagen, mit dem ein entscheidender Professionalisierungsprozess auf funktionaler und formaler Ebene angestoßen werden kann.

Am 27. Januar 2020 wurde der erste COVID-19-Fall in Deutschland nachgewiesen. Wenige Wochen später waren nicht nur alle Schulen und KiTas, sondern auch alle beruflichen Schulen und Berufsbildungszentren empfindlich lange geschlossen. Ausbildungsverantwortliche in Unternehmen und Verwaltungen arbeiteten plötzlich im Homeoffice, nicht selten mit sehr eingeschränkten Möglichkeiten. Auch jetzt, zum Zeitpunkt des Erscheinens dieser Ausgabe der Zeitschrift *berufsbildung*, sind Institutionen und Akteure der Berufsbildung ebenso wie die ganze Gesellschaft weiterhin – und auf immer noch unbestimmte Zeit – intensiv mit Maßnahmen des Pandemiemanagements befasst. Diese betreffen praktisch alle Aspekte beruflicher Aus- und Weiterbildung, auch wenn der Rückgang an Eintritten in die duale Berufsausbildung über intensive Nachvermittlungen zumindest für das jetzt anlaufende Ausbildungsjahr möglicherweise etwas schwächer ausgefallen ist, als zunächst befürchtet werden musste. Mögliche mittelfristige Auswirkungen auf die betriebliche Ausbildungsbeteiligung, individuelles Nachfrageverhalten, Vertragslösungen und Prüfungsgeschehen und letztendlich auf die Ausbildungsqualität sind derzeit nicht absehbar.

Die wesentliche Auswirkung für das Bildungspersonal an allen drei Lernorten der Berufsbildung besteht sicherlich in der schnellen, z. T. improvisierten, in vielen Bereichen aber wohl auch durchaus gelungenen Implementierung digital unterstützter bzw. vollständig digitalisierter Lehr- und Lernformate. Darüber hinaus wurden vielseitige Konzepte entspre-

chender Lernbegleitung und -beratung erprobt und eingesetzt.

Die Einschätzung der Bertelsmann-Stiftung (2016) lautete noch vor wenigen Jahren, dass der eher pragmatische Umgang von Ausbilder_innen und Lehrer_innen und ihre Bevorzugung „alter“ didaktischer Konzepte die Potenziale digitalen Lernens kaum zur Geltung kommen ließen. Der Imagefaktor digitalen Lernens würde bei vielen beruflichen Schulen höher bewertet als die strategische Schul- und Unterrichtsentwicklung. Eine aktuelle Studie zum Einsatz digitaler Medien in Betrieben sieht dieses Potenzial auch an diesem Lernort weiterhin als nicht ausgeschöpft an (Gensicke u. a. 2020; der Erhebungszeitraum lag noch vor der Coronapandemie).

Die nicht nur dort beschriebenen und angemahnten Veränderungen hinsichtlich des Einsatzes digitaler Unterstützung beruflichen Lernens sind nun – nolens volens – in den zurückliegenden Monaten auch in der Breite sehr schnell Realität geworden.

Dabei wurde durch die coronabedingte Ausnahmesituation viel stärker als bisher deutlich, welche herausragende Bedeutung das Bildungspersonal bei der Organisation, Gestaltung und Begleitung der Lehr-Lernprozesse sowie in der Unterstützung der Lernenden einnimmt und wie wichtig dessen Qualifizierung und Professionalisierung ist. In unserer Wissens- und Lerngesellschaft mit ihrer unbeständigen, unsicheren, komplexen und mehrdeutigen Zukunft ist professionelles Handeln des Bildungspersonals an beruflichen Schulen, in den dualen Ausbildungsbetrieben sowie in den Bildungszentren/ÜBS („dritte Lernorte“)

Uwe Faßhauer, Andreas Diettrich, Matthias Kohl und Kathrin Brüner

und Ausbilder_innen Entwicklungsfaktoren wie Berufserfahrung, aber auch Identifikation mit dem Unternehmen, ein unternehmensinternes Netzwerk oder eben auch eine inhaltliche Lernortkooperation mit dem dualen Partner zum Teil kompensatorische Wirkung in der Professionalisierung haben können. Wenn nun aber keine Erfahrungen in digitalen Ausbildungsformen aus der eigenen Ausbildung vorliegen, ist auch der Rückgriff auf ‚Altbewährtes‘ nicht möglich. Die Ausbilder_innen sind gezwungen, sich bewusst mit selbst entwickelten Handlungsstrukturen des Ausbildens auseinanderzusetzen und sich neue Wege der Anleitung und Vermittlung zu erschließen. Dies betrifft neben fachlich-inhaltlichen Aspekten und Formen der Vermittlung zunehmend auch Fragen der pädagogischen Gestaltung und Begleitung von Lehr-Lernprozessen. Vor allem hinsichtlich „neuer“ Zielgruppen, wie dual Studierende, Studienabbrecher_innen, Auszubildende mit Migrationshintergrund oder Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, zeigt sich die besondere Relevanz. Individualität und Heterogenität spielen in der dualen Berufsausbildung ohnehin eine sehr große Rolle und sind nun im Rahmen von digitalen Konzepten zu bewältigen. Gerade in der aktuellen Situation kommt der Beratung und Unterstützung von Jugendlichen, deren Orientierung und Motivation sowie der Integration in Betriebsstrukturen und -kulturen eine besondere Bedeutung zu.

Zumindest für das hauptamtliche Bildungspersonal tritt neben fachliche, didaktische und pädagogische Aufgaben zusätzlich die Führungsaufgabe. Alle Aufgabenbereiche implizieren unterschiedliche, anspruchsvolle und z. T. widersprüchliche Handlungsstrukturen, Verantwortlichkeiten und Rollen, die vom Bildungspersonal ausgefüllt und bewältigt werden müssen – mit hohen Anforderungen an Selbstkompetenz, Empathie und Ambiguitätstoleranz.

Allein aufgrund der digitalen Transformation zeichnet sich die Notwendigkeit eines Paradigmenwechsels für Haltungen, Handlungskompetenzen und Aufgabenstrukturen des Bildungspersonals nicht ab. Zudem werden berufspädagogische Konzepte, wie der Rollenwandel zum Lernbegleiter, nun-

mehr seit gut 20 Jahren nicht nur diskutiert, sondern vermehrt in Unternehmen durchaus betrieblich „gelebt“. Von einer einheitlichen Entwicklung kann in diesem Kontext jedoch nicht gesprochen werden. Es findet sich eine Differenziertheit zwischen Groß- und Kleinbetrieben, Industrieunternehmen und Verwaltungen, BBiG-gebundenen und ungebundenen Betrieben etc. In den Zusatzausbildungen für das Bildungspersonal zum Lernprozessbegleiter sowie in den Fortbildungsberufen Aus- und Weiterbildungspädagoge/-pädagogin und Berufspädagoge/-pädagogin ist dieses Rollenbild als Zieldimension verankert. Allerdings richten sich diese Formate eher an das Bildungspersonal in Großbetrieben und sind zudem nach wie vor nur schwach frequentiert.

Eine prozessorientierte Organisation von Arbeit, die Automatisierung von Arbeitsschritten und der Verlust von sinnlicher Wahrnehmbarkeit von Arbeitsvollzügen aufgrund ihrer Verlagerung in den digitalen Raum verlangen und ermöglichen Innovationen im betrieblichen Lernen (expl. Gerholz & Dormann 2017). „Digitalisierung“ ist dabei eine zweifache Herausforderung für das Bildungspersonal: Zum einen entstehen aus fachlich-inhaltlicher Perspektive neue Arbeitsinhalte, -strukturen und -prozesse und somit digitale Lerngegenstände, die in vielen Berufen fachlicher Kern von Aus- und Weiterbildung und somit zu „vermitteln“ sind. Zum anderen unterstützen digitale Medien betriebliches Lernen. Es entstehen neue Lernformate oder curriculare Einheiten, deren Umfang von einfachen Learning-Nuggets bis hin zu aufwändigen MOOCs reicht. Somit bedingt „Digitalisierung“ Herausforderungen zumindest auf zwei Ebenen: der fachlich-inhaltlichen und der pädagogisch-didaktischen.

Beide Ebenen, also die digitale Transformation als Gegenstand beruflicher Bildungsprozesse und die Digitalisierung in der methodischen und organisatorischen Gestaltung beruflichen Lernens erfordern Kompetenzen des Bildungspersonals auf unterschiedlichsten Niveaustufen. Dies kann im Rahmen eines Laufbahnmodells, i. S. eines strukturierten Fort- und Weiterbildungskonzepts, realisiert werden, das die Autorengruppe vorschlägt.

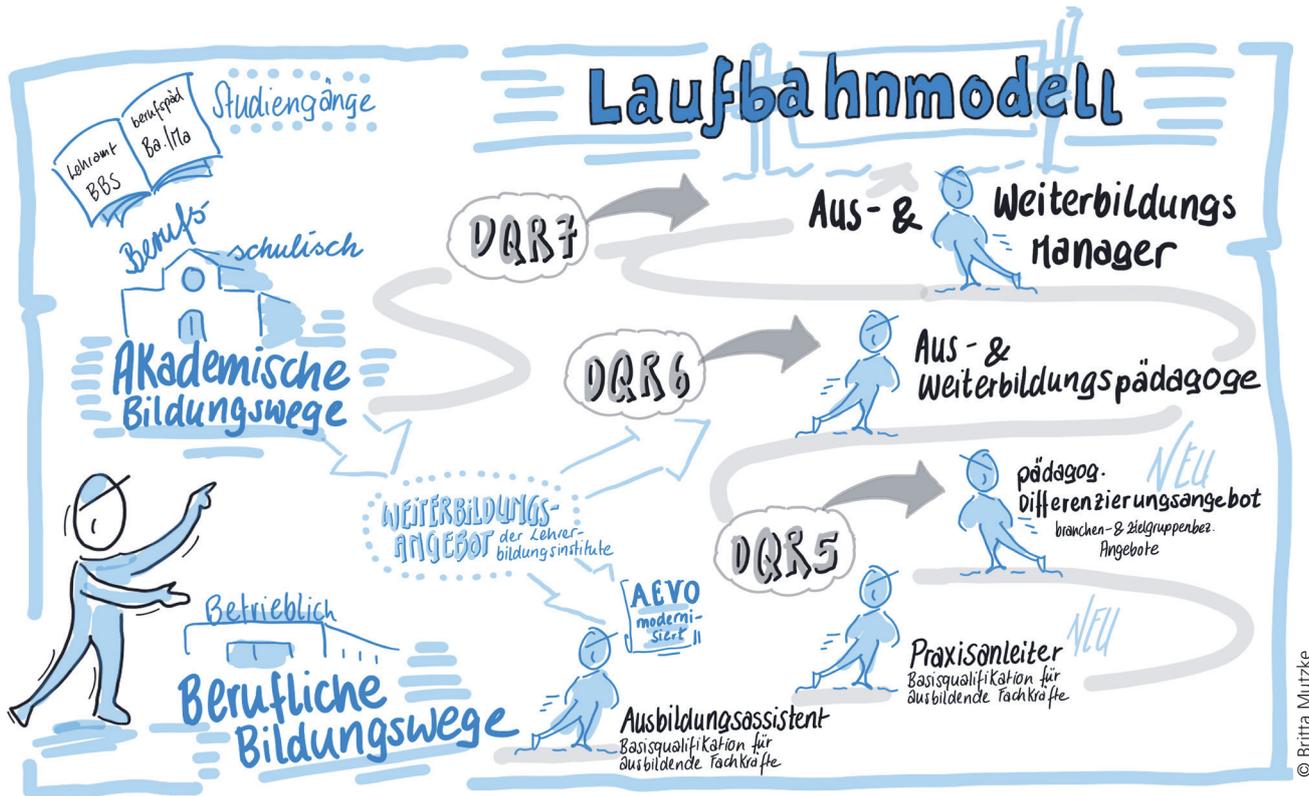
Laufbahnmodell zur Gewinnung und Professionalisierung von Bildungspersonal

Ausbilder_innen und auszubildende Fachkräfte haben qualitativ und quantitativ eine große Bedeutung für eine gelingende Berufsausbildung. Allerdings sind diese auf ihre Ausbildungsaufgaben häufig nicht vorbereitet und entsprechend qualifiziert – mitunter nicht einmal nominiert. Zunehmende z. B. sozial- und sonderpädagogische Herausforderungen, veränderte Wertvorstellungen der Jugendlichen, eine dynamische Veränderung der Arbeitsprozesse und moderne Arbeitsformen verändern und erschweren die Aufgaben der auszubildenden Fachkräfte, zumal sie häufig wenig betrieblichen Rückhalt erfahren.

Die AEVO stellt nur eine Grundqualifikation für die Übernahme von Ausbildungsaufgaben dar und wird häufig lediglich als formale Ausbildungsberechtigung wahrgenommen. Es braucht darüber hinaus überfachliche, passgenaue, regionale und über persönliche Ansprachen vermittelte Angebote, um die Kompetenzen des Bildungspersonals kontinuierlich zu erweitern (Bethschneider & Knappe 2020).

Ohne der AEVO und den beiden oben angeführten Fortbildungsberufen die bildungspolitische Bedeutung absprechen zu wollen, schlagen wir im Folgenden ein Laufbahnmodell vor, das die zunehmend relevante berufspädagogische Professionalisierung systematisch und systemisch in den Blick nimmt.

Sinnvoll ist es aus unserer Sicht, ein gestuftes, modularisiertes, durchlässiges Qualifizierungssystem für berufliches Aus- und Weiterbildungspersonal zu entwickeln, das die angesprochenen Kompetenzfacetten auf den unterschiedlichen Ebenen wiederkehrend, vertiefend und individualisiert fokussiert. Zum Einstieg dienen kurzformatige Angebote als Basisqualifikation für auszubildende Fachkräfte. Diese sind in unterschiedliche pädagogische Tätigkeitsschwerpunkte strukturiert und werden als Einstieg in das Laufbahnmodell zusammengeführt („Praxisanleiter/-in“). Diese Basisqualifikation kann modular aufgebaut, im Sinne der AEVO fortgesetzt und ggf. auf Handlungs-



© Britta Mutzke

Abb. 1: Laufbahnmodell zur Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals

felder der AEVO angerechnet werden („Ausbildungsassistent/-in“) – d. h. das Laufbahnmodell umfasst individualisierte, anrechenbare und auf konkrete Aufgaben bezogene Qualifizierungsangebote unterhalb bzw. auf Niveau der AEVO. Dem können sich neu zu entwickelnde branchen- und zielgruppenbezogene modulare Angebote auf der zurzeit noch völlig fehlenden Stufe DQR 5 anschließen, die u. a. der Heterogenität der betrieblichen Anforderungssituationen Rechnung tragen. Die DQR-Stufe 5 impliziert, dass durch eine berufspädagogische Qualifikation eine Stufe oberhalb des Facharbeiterniveaus erreicht werden kann und somit der „Wert“ berufspädagogischer Kompetenzen bzw. der Qualifikation überhaupt sichtbar wird.

Für dieses Laufbahnmodell werden – so unser Vorschlag – darauf aufbauend innovative, lernortkooperative, pädagogische Differenzierungsangebote auf DQR 6 erstellt und somit der bestehende Fortbildungsberuf „Geprüfte/-r Aus- und Weiterbildungspädagoge/-pädagogin“ weiterentwickelt und deutlicher bedarfsorientiert ausgestaltet (u. a. für

digital-unterstütztes Lehren und Lernen, sonder- und sozialpädagogische Förderung, Lernbegleitung, Umgang mit Heterogenität). Zugleich wird eine klarere Differenzierung und Abgrenzung zum Abschluss auf DQR 7 (bisher „Geprüfte/r Berufspädagoge/-pädagogin“) vorgenommen. Eine für dieses Niveau enger an den realen Tätigkeiten orientierte Abschlussbezeichnung erscheint sinnvoll und wäre in Abstimmung aller Akteure zu finden.

Langfristig besteht durch das Laufbahnmodell die Chance, den Stellenwert und die Wertschätzung berufspädagogischer Tätigkeiten in den Unternehmen, Verwaltungen und Bildungseinrichtungen anzuheben. Gleichzeitig sind damit entscheidende Potenziale verbunden, die Qualität beruflicher Aus- und Weiterbildung stärker in den Blick zu nehmen und diese auch im Kontext von Strukturfragen im dualen Bildungssystem zu diskutieren.

Zusammenfassend entsteht ein Laufbahnmodell, das mit einer Grundqualifikation für ausbildende Fachkräfte als Einstieg beginnt und modular sowie durchlässig zum/zur Praxisleiter_in

fortgesetzt werden kann (Abb. 1). Dem schließen sich branchen- und zielgruppenbezogene modulare Angebote auf der Stufe DQR 5 an. Lernortkooperative, pädagogische Differenzierungsangebote auf DQR 6 entwickeln den bestehenden Fortbildungsberuf hinsichtlich spezifischer inhaltlicher Schwerpunkte (digitales Lehren und Lernen, sonder-/sozialpädagogische Förderung, Lernbegleitung usw.) bis hin zum Abschluss auf Stufe DQR 7 weiter. Angebote können übergreifend für Aus- und Weiterbildner_innen, Lehrpersonen, Bildungsmanager_innen, Personalentwickler_innen sowie beiderseitig durchlässig zur Hochschule (Integration von Hochschulmodulen) gestaltet werden und sollen in der Leistungsspitze ebenso den Übergang zur Laufbahn als Berufsschullehrkraft ermöglichen. Mit entsprechenden Bildungsangeboten kann die Attraktivität berufspädagogischer Tätigkeitsfelder gesteigert und ein Beitrag zur Gewinnung motivierter und kompetenter Ausbilder_innen geleistet werden. Gleichzeitig entsteht ein möglicherweise für die Bewältigung systemischer Herausforderungen entschei-

dender Professionalisierungsprozess auf funktionaler und formaler Ebene.

pädagogischen Professionalisierung ist hierzu ein wesentlicher Beitrag.

Fazit

Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen ist die Forderung nach einer weiteren Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals nicht neu. Sie gewinnt aber angesichts des Digitalisierungsfortschrittes durch die Pandemie, der voraussichtlich auch Bestand haben wird, und der Bedeutung der Qualifizierung des pädagogischen Personals als Erfolgsfaktor in der digitalen Arbeitswelt an strategischer und bildungssystemischer Relevanz. Die in der Überschrift gestellte Frage ist daher ausdrücklich mit „ja“ zu beantworten. Dabei verstärkt der Digitalisierungsschub der letzten Monate die bestehende Notwendigkeit, mit einem durchgängigen Laufbahnmodell und entsprechenden inhaltlichen Schwerpunktsetzungen die formale und funktionale Professionalisierung des Bildungspersonals in Unternehmen, Verwaltungen und Bildungszentren als dritte Lernorte voranzubringen. Ein kooperativ zu entwickelndes Laufbahnmodell zur strukturierten Qualifizierung, Kompetenzentwicklung und

Literatur:

- Bertelsmann Stiftung (2016). *Monitor digitale Bildung. Berufliche Ausbildung im digitalen Zeitalter*. Gütersloh (Bertelsmann). DOI 10.11586/2016001.
- Bertelsmann Stiftung (2018). *Monitor digitale Bildung. Weiterbildung im digitalen Zeitalter*. Gütersloh (Bertelsmann). DOI 10.11586/2018007.
- Bethschneider, M. & Knappe, A. (2020). Qualifizierung des Ausbildungspersonals jenseits berufsfachlicher Themen. In *BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. Heft 3, S. 44-47.
- Gensicke, M. u. a. (2020). *Digitale Medien in Betrieben – heute und morgen. Eine Folgeuntersuchung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere*. Bonn, Bundesinstitut für Berufsbildung (erscheint November 2020).
- Gerholz, K.-H. & Dormann, M. (2017). Ausbildung 4.0: Didaktische Gestaltung der betrieblich-beruflichen Ausbildung in Zeiten der digitalen Transformation. In *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, Ausgabe 32. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe32/gerholz_dormann_bwpat32.pdf (09.09.2020).
- Goertz, L. & Krone, S. (2020). Digitalisierung in der betrieblichen dualen Berufsausbildung. Die Rolle der Kammern. In *IAQ Report*. Universität Essen <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/> (09.09.2020).

- Gössling, B. & Sloane, P. F. E. (2013). Die Ausbildereignungsverordnung (AEVO): Regulatorischer Dinosaurier oder Ansporn für innovative Bildungsarbeit? Eine Diskursanalyse unter Berücksichtigung bildungspolitischer, betriebspraktischer und lerntheoretischer Hintergründe. In *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, H. 2, S. 232-261.
- Härtel, M. u. a. (2018). *Digitale Medien in der betrieblichen Berufsbildung. Medienaneignung und Mediennutzung in der Alltagspraxis von betrieblichem Ausbildungspersonal*. Bonn.

Prof. Dr. Uwe Faßhauer

Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd

Prof. Dr. Andreas Diettrich

Universität Rostock

Prof. Dr. Matthias Kohl

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Schwerin

Prof.in Dr. Kathrin Brünner

Hochschule der Gesetzlichen Unfallversicherung, Bad Hersfeld

Die Autor_innen leiteten das Verbundprojekt „Bildungspersonal. Professionalisierung mit System (BiProSys)“ in der Konzeptphase des BMBF-Programms „Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung (InnoVet) 2019-2020“. Kontakt: uwe.fasshauer@ph-gmuend.de.

Bildungsportal „MUNDO“ geht online

Die 16 Länder stellen mit dem gemeinsamen Bildungsportal ab sofort frei verfügbare digitale Bildungsmedien für den Schulunterricht bereit.

Angesichts des kurzfristigen Bedarfs an digitalen Unterrichtsmaterialien für die Schule haben sich Bund und Länder darauf verständigt, ein Medienportal für frei zugängliche Bildungsmedien bereitzustellen und damit die Entwicklung einer ländergemeinsamen Bildungsmedieninfrastruktur zu fördern.

Im Auftrag der 16 Länder hat das Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht (FWU) das ländergemeinsame Medienportal MUNDO konzipiert. Das aus den Mitteln des DigitalPakts Schule finanzierte Portal stellt allen pädagogischen Fachkräften, Schülerinnen und Schülern sowie Erziehungsberechtigten qualitativ und lizenzrechtlich geprüfte Unterrichtsmaterialien verschiedener Quellen mit Beginn des Schuljahres 2020/2021 frei zugänglich zur Verfügung.

MUNDO wird kontinuierlich ausgebaut, um neue Lerninhalte ergänzt und funktional erweitert. Die im Hintergrund agierende Austauschplattform SODIX sorgt dafür, dass Länder, Rundfunkanstalten und weitere Inhalte-Produzenten diese Bildungsmedien zur Verfügung stellen können und Länder diese Inhalte in das eigene Landesportal importieren können. SODIX wird innerhalb der kommenden 28 Monate umgesetzt.

Sie erreichen die neue Bildungsplattform unter: <https://mundo.schule>

Weitere Informationen unter: <https://www.sodix.de>