

**„TTnet Deutschland“ (TTnet DE)**  
*Netzwerk für Innovation bei der Qualifizierung von  
Ausbildungs- und Lehrpersonal in der beruflichen Bildung*

**Memorandum TTnet DE**  
**zu Situation, Qualifizierung und Unterstützung des beruflichen  
Bildungspersonals in Deutschland**

A) Präambel

*In der EU wird dem Bildungspersonal eine Schlüsselfunktion bei der Entwicklung der Leistungsfähigkeit der Bildungssysteme und der Wirtschaft zugesprochen. Dabei stehen die benötigten Kompetenzen und deren Vermittlung in Ausbildung und Weiterbildung des Personals der beruflichen Bildung und die Unterstützung seiner Arbeit im Zentrum der Betrachtung.*

*Die einzelnen europäischen Länder sind aufgefordert, für das Lehr- und Ausbildungspersonal in ihren Bildungssystemen entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.*

*In Deutschland wird, wie in vielen anderen Ländern auch, das Personal der beruflichen Bildung eher selten unter einem einheitlichen Gesichtspunkt gesehen, sondern wie z.B. das Lehrpersonal an Schulen und betriebliche Ausbilder für sich betrachtet, dabei bleiben ihr Zusammenwirken und andere Ausbilder-Profile weitgehend außerhalb der Aufmerksamkeit.*

*In der nationalen Bildungsdiskussion stehen Früherziehung, Schul- und Hochschulsystem im Vordergrund der öffentlichen Diskussion. Berufsbildung und das berufliche Bildungspersonal sind dabei kaum einbezogen, bzw. werden als abgesonderter Bereich behandelt.*

*Angesichts der zunehmenden Verflechtung der Systeme allgemeiner und beruflicher Bildung soll hier auf die Bedeutung des Personals der beruflichen Bildung und seinen Anspruch auf gleichwertige öffentliche Anerkennung und Unterstützung hingewiesen werden.*

*Als Netzwerk mit europäischem Bezug für die Qualifizierung von beruflichem Bildungspersonal möchte TTnet Deutschland die Aufmerksamkeit auch auf die wachsende Bedeutung des beruflichen Bildungspersonals in Zusammenhängen lebenslangen Lernens lenken und Problemfelder und Handlungsbedarfe erfassen.*

*Eine Zusammenfassung zentraler Anliegen könnte Ausgangspunkt für eine Agenda zur Unterstützung des Bildungspersonals in der beruflichen Bildung werden.*

## B) Ausbilderinnen und Ausbilder

Bildungspersonal schließt in Deutschland durch den vergleichsweise hohen Anteil und den bereichsweise exklusiven Charakter der Berufsausbildung im Rahmen der Ausbildungsberufe des dualen Systems in bedeutendem Maße betriebliche **Ausbilderinnen und Ausbilder** und vor allem **ausbildende Fachkräfte** ein.

Es erscheint von kaum zu unterschätzender Bedeutung, den Unterschied zwischen ausbildenden Fachkräften, der überwältigenden Mehrzahl der an Ausbildung Beteiligten, und den Spezialisten für Ausbildung fest zu halten. Erst in größeren mittleren Unternehmen können sich Personen in der Regel hauptamtlich und vollzeitlich der Ausbildung widmen. Ausbildung in Betrieben erfolgt überall unter entscheidender Beteiligung ausbildender Fachkräfte, die als Fachleute in ihrer Profession eben auch ausbilden.

Die Anforderungen an ausbildende Fachkräfte und an die Spezialisten für Ausbildung sind unterschiedlich und entsprechend zu differenzieren, wenn man ihre Unterstützung passgerechter gestalten will.

**Ausbildungspersonal in Einrichtungen** der beruflichen Bildung und die **Lehrerinnen und Lehrer** in beruflichen Schulen und freie „**Trainer/Consultants**“ bilden weitere Gruppen zusammen mit **besonderen Berufsprofilen** u.a. im E-Learning Bereich. Berufsbildung ist ein Gemeinschaftsprodukt vieler Beteiligter.

Die Differenzierung von Profilen erscheint als Vorbedingung sinnvoller Anforderungs-, Ausbildungs- und Unterstützungskonzepte.

Das Berufsbildungsgesetz beschreibt die Ausbilder-Rolle im Zusammenhang von rechtlicher Verantwortung, beruflichem Fachwissen und berufspädagogischer Kompetenz. Bis zur Übernahme dieser Funktion durch Spezialisten (Berufsausbilder) sind eigentlich alle zunächst im Grunde ausbildende Fachkräfte, besonders aber in kleinen und mittleren Unternehmen. Als Grundlage des Ausbildungshandelns erscheint die allgemeine professionelle Handlungskompetenz einschließlich der Sozialkompetenz.

Die ausbildenden Fachkräfte, die für die jeweiligen Arbeitstationen fachlich zuständig sind, erfüllen eigentlich eine berufspädagogische

Aufgabe von erheblicher Bedeutung, sie sind aber in der Regel nicht darauf vorbereitet. Einerseits werden Forderungen an die Ausbildung gestellt, über die einfache Weitergabe bewährten fachlichen Wissens und Könnens hinaus moderne Handlungskompetenzen zu vermitteln, andererseits ist nicht klar, woher eigentlich z.B. ein entsprechender neuer Lehrstil kommen soll, der den Wechsel einschließt vom Unterweiser hin zum Lernbegleiter. Damit sind auch Anforderungen an Selbstverständnis, praktische Handlungen und Verständnis für berufspädagogische Fragen und Kooperationsfähigkeit der ausbildenden Fachkraft als Ausbilder verbunden.

Da im Rahmen der immer wichtiger werdenden Ausbildung am Arbeitsplatz die Qualität der Ausbildung noch stärker von den ausbildenden Fachkräften abhängt, sollte ihnen auch mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden, zumal sie an den Qualifizierungsmaßnahmen für Ausbilder in der Regel nicht teilnehmen. Abgesehen davon, dass die Arbeit der ausbildenden Fachkräfte kaum erforscht ist, sollte auf jeden Fall in Zusammenarbeit mit zuständigen Stellen, Innungen und Branchen der Stand bzw. die Möglichkeit geprüft werden, für ausbildende Fachkräfte auf sie zugeschnittene orientierende Unterstützungsleistungen bereit zu halten.

Für die Sicherung der Qualität und der Rolle kleiner und mittlerer Unternehmen in der Ausbildung sollte den KMU die Möglichkeit des Zugriffs auf externe Expertise in Aus- und Weiterbildung gegeben sein. Diese sollte über die allgemeine Beratung durch Kammern, Innungen und Verbände, die Zusammenarbeit mit ausbildenden Einrichtungen und Berufsschulen hinaus, die externe Beratung und Unterstützung durch Bildungsdienstleister einbeziehen. Hierzu sind erfolgreiche Ansätze und Modelle entwickelt worden.

Die nachhaltige Sicherung von spezieller Expertise in der Ausbildung auch für KMU ist ein strukturelles Erfordernis, solange man die Ausbildung in KMU als integralen und gleichwertigen Teil der beruflichen Ausbildungsstruktur betrachtet.

In Deutschland sind die Modernisierung der Vorgaben für die Ausbilder-Eignung (AEVO) und zwei bundesweite Regelungen zur Weiterbildung für Berufsausbilder/-innen erarbeitet worden. Damit sind wichtige positive Schritte für das Ausbildungspersonal vollzogen.

Mit der AEVO als geregelter Basisqualifikation sollen die Anforderungen von u.a. verpflichtenden Ausbildungsvorgaben, methodischen und pädagogischen Standards und die Prüfungsvorbereitung im Betrieb gesichert werden. In der neuen AEVO von 2009 wird die berufs- und arbeitspädagogische Eignung

nach vier Handlungsfeldern beschrieben. Im Handlungsfeld „Ausbildung durchführen“ z.B. sollen Ausbilder selbständiges Lernen in berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen handlungsorientiert fördern. Einerseits ist von einer orientierenden und hilfreichen, qualitätssteigernden Wirkung auszugehen, andererseits erscheint evident, dass die einmalige Grundqualifizierung auf Dauer kaum als ausreichend erscheinen kann, das gesamte Spektrum von Lern und Qualifizierungsbedarfen von ausbildenden Fachkräften bis hin zum Einstieg in die Professionalisierung als Berufsausbilder abzudecken.

Zunächst sollte für ausbildende Fachkräfte die Möglichkeit zu leicht verständlicher Informationsgewinnung und Anleitung (Handbücher, Web-Sites) und zu kurzen Schulungen auch unterhalb der AEVO zur Verfügung stehen bzw. geschaffen werden.

Im Rahmen innovativer Ausbildungsmethoden erscheint es als dringend notwendig, dass schon in den Ausbildungsgängen zur AEVO innovative Methoden angewendet und von den Ausbildern erfahren werden.

Auch über die AEVO hinaus sollte für in der Ausbildung Tätige und damit für ihr Unternehmen ein passgenaues Angebot von Qualifizierungen bereit stehen und zugänglich sein.

In großen Unternehmen findet sich eine andere Situation für die Ausbildung. Hier stehen hauptamtliche interne oder externe Akteure mit spezieller Expertise in Ausbilder- Rollen zur Verfügung, die die ausbildenden Fachkräfte anleiten können.

Die Qualifizierungsmaßnahmen der Betriebe für die Ausbilder sind häufig unternehmensspezifisch punktuell und unter Einbeziehung der Weiterbildung am allgemeinen Entwicklungskonzept orientiert.

In den letzten Jahren entstanden u.a. mit dem Weiterbildungskonzept „Berufspädagoge/IHK“ und mit den neuen integrierten nationalen Weiterbildungsregelungen für Berufsausbilder transparente Qualifikations-Nachweise für eine Karriere auch außerhalb des spezifischen Unternehmenskontexts, die eine Professionalisierung des Bildungspersonals unterstützen. Ansätze, diese Weiterbildungen mit (berufsbegleitenden) Master-Studiengängen im Bereich Ausbildung unter Anerkennungen von Anteilen der Fortbildungsgänge weiter zu führen, würden einen kompletten Bildungsweg über alle Stufen von der ausbildenden Fachkraft bis zum Berufspädagogen erschließen.

Professionalisierung des Ausbildungspersonals bezeichnet den Übergang, wo die Anerkennung der Ausbildens als eigenständige, pädagogisch anspruchsvolle Aufgabe erfolgt, die nicht einfach nur von Fachleuten nebenher erledigt werden kann. Fachliche

Qualifikation und Berufserfahrung sind die Basis und die Lern- und Bildungsprozesse finden im Zusammenhang mit der fachlichen Arbeit statt. Aus- und Weiterbilden für einen Beruf braucht auch pädagogische Ausbildung, längerfristige Berufsperspektiven, Entwicklungsmöglichkeiten und gesellschaftliche Anerkennung.

Die Erschließung eines professionellen Status für den „Berufsausbilder“ und der Möglichkeit, diesen auch außerhalb des Unternehmens zu verwerten, ist zu begrüßen. Es ist davon auszugehen, dass eine Hebung des Status der Ausbilder insgesamt damit verbunden ist und eine „Sichtbarkeit“ der Ausbilderrolle, die sich transparent dem Lehrprofil gegenüberstellen lässt.

Mit Bezug auf ein klares Anforderungsprofil lassen sich auch Anerkennungen informellen Lernens leichter durchführen.

Wegen der Befürchtung, besonders von betrieblicher Seite, einer nachteiligen „Akademisierung“ der Ausbilderberufe, sind die Fortbildungsregelungen arbeitsplatznah und betriebsnah konzipiert und beschreiben das Hineinwachsen in die Ausbildung und die Spezialisierung und Entwicklung in der beruflichen Praxis für Ausbildung.

Den „Trainer“-Beruf dagegen streben der Didacta Verband und der DVWO (Dachverband der Weiterbildungsorganisationen) in der Zukunft auf akademisches Niveau zu heben, bzw. den Anschluss für die von (zertifizierten) Instituten qualifizierten Trainer an ein passendes Hochschulstudium (z.B. Master of Arts in Training) zu finden und streben Kooperationen zwischen nichtakademischen Trainerausbildern und Hochschulen an.

Der traditionelle Entwicklungsweg von AusbilderInnen führt von der qualifizierten beruflichen Praxis über Ausbildungserfahrung und spezielle Fortbildungen, bei starker eigener Motivation und Selbstentwicklung. Es scheint Konsens zu sein, dass Ausbilder Kompetenz nicht allein über Lehrgänge, sondern in der Praxis erworben wird. Es hat aber auch immer schon, den Weg über akademische Qualifizierung und anschließende Berufserfahrung, z.B. in der Personalentwicklung im Trainer- bzw. Weiterbildungsbereich gegeben.

Akademische orientierte Angebote auch zur Qualifizierung von Aus- und Weiterbildungspersonal werden wohl in Zukunft verstärkt angeboten werden. Das Bild der Berufs- und Rollenprofile in Aus- und Weiterbildung ist stark von den jeweiligen Berufsbildungssystemen der Länder geprägt, aber auch von spezifischen Berufsfeldern und Niveaus.

Häufig aus der betrieblichen Ausbildertätigkeit sich entwickelnd ist die Arbeit von Ausbildern im Kontext von Einrichtungen und

Organisationen beruflicher Bildung und Dienstleistern und/oder als Freier Trainer/Consultants mit z.T. besonderen Profilierungen zu unterscheiden. Außerhalb des betrieblichen Personals finden sich vielfältige besondere Aus-, Weiter- und Erwachsenenbildner und Trainer- Profile.

Spezielle Profile des Ausbildungspersonals, auch neue im Bereich der externen Ausbildungsberatung und im E-Learning Bereich sind vielleicht nicht quantitativ augenfällig, können aber besonders bedeutungsvoll für die Gesamtleistung der Berufsbildung sein.

Die Tätigkeit der Aus- und Weiterbildner in Einrichtungen, bei Dienstleistern und in der Erwachsenenbildung ist häufig sich widersprechenden Bedingungen ausgesetzt. Einerseits werden auch im Rahmen von Qualitätssicherung, Anforderungen an die Kompetenz immer höher geschraubt, andererseits ist die Beschäftigungssituation prekär.

Aus der Vielfalt der Aufgaben in Aus- und Weiterbildung entsteht auch die Notwendigkeit eines ausreichenden Angebots von Teilqualifizierungen von an der Aus- und Weiterbildung Beteiligten.

Es sollte darauf geachtet werden, dass im Verbund mit Bildungsdienstleistern ein das gesamte Spektrum der Ausbildung begleitende Angebot von Qualifizierungen zur Verfügung steht.

Die Tätigkeit in der Ausbildung aber auch in der Weiterbildung im Rahmen lebenslangen Lernens sollte nicht auf eine funktionstechnische Sicht reduziert werden. Ausbilder in welcher Rolle auch immer sind als Mitmenschen gefordert und gefragt. Hier liegt nicht nur eine Grundkompetenz erfolgreicher Ausbilderinnen und Ausbilder, sondern auch die Chance einer humanen Arbeitswelt. Dies sollte bei der Ausbildung und Auswahl von Ausbildern nicht vergessen werden.

Die Tätigkeit von Aus- und Weiterbildnern besonders im betrieblichen Bereich ist keinesfalls frei von Spannungen zwischen Zielen und Interessen der Personen und Menschen und produktions- bzw. organisatorischen Zwängen und Vorgaben. Welche Gesellschaft wir haben, hängt vielleicht nicht zuletzt auch davon ab, wer wie und unter welchen Umständen ausbildet und lehrt.

Man fragt sich, wie die vielen allgemein als erforderlich bestimmten methodischen, pädagogischen und sozialen Kompetenzen namentlich im Bereich der ausbildenden Fachkräfte unter den konkreten Voraussetzungen eigentlich einlöst werden können. Selbst wenn sich einiges in der Praxis auch relativiert: Immer komplexere Ausbildungsordnungen, didaktisch-methodische Anforderungen von Lern- und Orientierungs- und Bewertungsprozessen verlangen nach

gesicherten Unterstützungs- und Qualifizierungsleistungen für die Ausbilder.

Es erscheint heute als zentrale Aufgabe, auch berufsbiografische Kompetenz und die Fähigkeit zum Selbstlernen in der Berufsbildung zu vermitteln, Ausbilder sollten dazu in der Lage sein.

Es erscheint fraglich, ob allen Ausbildern eine ausreichende Vielfalt von alternativen Ausbildungsmethoden zur Verfügung steht.

Die Anforderungen an Berufsausbilder sind stark gestiegen. Komplexe Ausbildungsregelungen, moderne Ausbildungskonzepte, unterschiedliche Auszubildende stellen höhere pädagogische Anforderungen aber die Leistungen vorausbildender Instanzen und die Ausbildungsreife lässt häufig zu wünschen übrig, die Auszubildenden sind heterogener, Betreuungs- und Orientierungserwartungen wachsen. Die Zusammenarbeit mit anderen Ausbildungseinrichtungen gewinnt an Bedeutung.

### C) Lehrer und Lehrerinnen an beruflichen Schulen

Geht man von einem gezielt qualifizierenden (grundständigen) Studium als dem besten Ausbildungsweg aus, sind die beruflichen Schulen vor allem in gewerblich-technischen Berufsfächern und kleinen Berufsgruppen schon seit langem mit einschlägig ausgebildeten Lehrkräften unterversorgt.

Bei rückgehenden bzw. stagnierenden Studentenzahlen und anstehenden Pensionierungswellen droht ein Mangel an pädagogisch qualifiziertem Nachwuchs mit negativen Auswirkungen auf die Qualität des Unterrichts und des Berufsbildungssystems.

Trotz der dafür ungünstigen Rechtslage im Föderalismus erscheint eine gemeinsame und abgestimmte Sicherung des Nachwuchses an Lehrpersonal für berufliche Schulen hinsichtlich Quantität und Qualität nicht nur jeden Landes für sich, sondern letztlich für das Bundesgebiet insgesamt erforderlich. Ein Weg effizienter Information, Abstimmung und Netzwerkbildungen und eines gezielten Programmes erscheint schwierig, aber unerlässlich. Häufig wird auch die Konzentration von Studiengängen, die in der Zersplitterung nur schwer überlebensfähig sind, an bestimmten Standorten empfohlen.

Bisher wurden die Defizite an direkt Qualifizierten für diese Lehrberufe durch Seiteneinsteiger, die zusätzlich pädagogisch qualifiziert wurden, oder durch Direkteinsteiger, die sich in der Schule ‚on the job‘ weiterbilden, ausgeglichen.

Auf der anderen Seite gewinnt dadurch die Schule ein breiteres Spektrum an Kompetenzen, so dass alternative Wege der

Nachwuchsgewinnung nicht nur unter negativen Aspekten zu sehen sind. Auf europäischer Ebene wird die Gewinnung berufserfahrener Personen für die Lehr- und Ausbildungstätigkeit durchaus empfohlen und für die Bedarfsdeckung unerlässlich gehalten. Wichtig erscheint vor allem, dass insgesamt die benötigten fachlichen und pädagogischen Kompetenzen vorhanden sind bzw. erworben werden können. Auch in Deutschland sollte die systematische Möglichkeit der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen für diesen Bereich bestehen.

Das Gewicht der beruflichen Schulen als Kompetenzzentren wächst und erfordert Autonomie und die Beseitigung von hinderlichen Beschränkungen, die Schule mit benötigten Kompetenzen zu versorgen.

Die Bedeutung für die Qualifikation am Arbeitsplatz in den beruflichen Schulen wächst. Im Rahmen vernünftiger Qualitätsentwicklung besteht die Möglichkeit, Lernen gezielt zu verbessern und die Kräfte entsprechend ihrem Bedarf weiter zu qualifizieren. Dafür muss Ihnen auch ausreichend und in zumutbarem Rahmen Fortbildung möglich sein.

International wird auf die zunehmenden Anforderungen der Lehrtätigkeit häufig mit Verstärkung des Teamworks und der Vernetzung geantwortet.

Auch nach Umstellung auf das Bachelor/Master Modell im Rahmen des Bologna Prozesses gibt es unterschiedliche Modelle der Berufsschullehrerbildung und je nach Regelungen der Bundesländer unterschiedliche Regelungen des Seiteneinstiegs. Grundsätzlich ist gegen Vielfalt auch hier nichts einzuwenden, wenn sie nicht die Orientierung und die Attraktivität des Berufes und die Mobilität einschränkt.

Die Umstellung auf die Strukturen Bachelor/Master bei den Lehrkräften haben die ausbildenden Institutionen erheblich gefordert und fordern sie noch. Es ist zu hoffen, dass in Zukunft die Chancen für Reform und Entwicklung der Studiengänge verstärkt genutzt werden. Einige Länder haben auch die Gelegenheit zu weitergehenden Reformen genutzt. Häufig wurde eine verstärkte Verbindung mit der Praxis hergestellt um eine zu späte Berufserfahrung zu vermeiden.

Der Abstand zwischen Hochschulen und Fachhochschulen wird in der neuen Studienstruktur abgeschwächt und in kooperativen Studiengängen für berufliche Lehrkräfte wirken beide zusammen. Die verstärkte Einbeziehung der Potenziale der Fachhochschulen für die Ausbildung des Lehrpersonals in der beruflichen Bildung ist zu begrüßen. Sie sind der international vielfach ein prädestinierter Ort

für diese Ausbildungen. Damit ist keineswegs der Verzicht auf die Master Standards impliziert. Insgesamt wäre mehr Lust und Möglichkeit am Experimentieren in der Lehrerbildung angesagt. Es sind hier die zu loben, die durchaus, gerade in der beruflichen Bildung in dieser Richtung engagiert waren und sind. Es sind leider noch nicht sie, die das Bild der Lehrberufe ausreichend prägen und zur wachsenden Attraktivität beitragen. „Image“ fähige und positive, aktiv besetzte und motivations- und begeisterungsfähige „Lehrer-Bilder“ und innovative und attraktive Ausbildungsgänge für engagierte junge Menschen sollten in den Vordergrund treten. Hier kann und muss mehr für eine positive Darstellung der Lehrberufe und ihrer auch hervorragenden und beispielhaften Leistungen gesorgt werden.

Für moderne Berufsgestaltung gilt heute in der EU Kompetenzorientierung, Flexibilität und die Möglichkeit des Aufstiegs und der Entwicklung durch lebenslanges Lernen. Die permanente Weiterbildung und die Möglichkeit wie die Verpflichtung, persönlichen Lern- und Weiterbildungsbedarf zu decken, haben die Sichtweise einer einmaligen Qualifizierung abgelöst. Insgesamt sollte damit die Wertigkeit vorgehender Qualifizierung gegenüber der Leistung am Arbeitsplatz relativiert werden. Die Lehrerfort- und Weiterbildung muss institutionalisiert sein.

An den beruflichen Schulen werden Lehrkräfte im Höheren Dienst und im Gehobenen Dienst bzw. entsprechenden Angestelltentarifen beschäftigt. Flexibilisierung in den Anstellungsregelungen bzw. die Ermöglichung von Aufstieg durch Entwicklung am Arbeitsplatz kann neue Entwicklungen bestärken. Die Auswirkungen von eingeschränkten Arbeitsverhältnissen (Stundendeputate) sollten überprüft werden. Die Anstellung im Rahmen der Studienseminare/Referendariat erscheint nicht attraktiv.

In der EU wird als Grundforderung die ausreichende Vorbereitung auf die Situation am Arbeitsplatz erhoben. Diese Forderung scheint banal und evident, ist es aber keineswegs. Es gibt durchaus Einschätzungen, dass das Berufsschullehrerstudium nicht ausreichend auf den Beruf vorbereitet und nicht genügend berufspädagogische und pädagogische Kompetenz vermittelt.

Aber, auf welchen Arbeitsplatz soll die Ausbildung vorbereiten? Unter dem Dach berufliche Schulen ist heute eine Vielzahl von Schulformen mit unterschiedlichen Bildungsaufträgen und –zielen versammelt und umfasst weit mehr als berufliche Bildung. Die Einbindung in das Übergangssystem trägt nicht zur Orientierung bei. Einerseits sollen Reparatur- und Ausgleichsarbeiten außerhalb der allgemeinen Schulen erbracht werden, andererseits wird der berufsschulische Bereich von Teilen der Berufsqualifizierung

ausgegrenzt. Im internationalen Vergleich ist in Deutschland schulische Berufsbildung verbunden mit Alternanz von weiten Bereichen ausgeschlossen.

In den Lerngruppen / Klassen findet sich die Lehrkraft bisweilen erheblicher Heterogenität nach Alter und Vorbildung gegenüber. Die Situation am Arbeitsplatz ist fordernd und erfordert Kompetenz, d.h. gezielte praktisch orientierte Ausbildung und Selbständigkeit. Versagens-Erfahrungen heben nicht das Ansehen des Berufsstands. Es geht also wesentlich um die Bestimmung und Sicherung der Vermittlung von Kern-Kompetenzen und die Sicherung des Anschlusses an moderne Berufsausbildung

Lehrer- und Ausbilder sollten für die Erfordernisse europäischer internationaler Berufsbildung gerüstet sein.