

# Monitoring und neue Professionalisierungsansätze für das berufliche Bildungspersonal im InnoVET PLUS-Projekt BeConnect

**Gegenstand des InnoVET PLUS-Projekts »Berufspädagogik Connect« ist die Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals. Auf der Basis eines Monitorings sollen für diese heterogene Berufsgruppe Qualifizierungsangebote entwickelt werden, die den lernortübergreifenden Austausch fördern. Der Beitrag gibt einen Überblick über die Vielfalt des beruflichen Personals in Deutschland und benennt Ziele und Umsetzungsschritte des InnoVET PLUS-Projekts.**

## Qualifiziertes Personal ist Garant für Qualität in der Berufsbildung

Das berufliche Bildungspersonal ist eine zentrale Größe für die Qualität und Weiterentwicklung der beruflichen Bildung. Vor dem Hintergrund der tiefgreifenden Transformationen und Megatrends in Wirtschaft und Gesellschaft (Digitalisierung, Inklusion, Heterogenität, Nachhaltigkeit, Migration und Interkulturalität etc.) ist der Blick auf das Bildungspersonal von höchster Bedeutung (vgl. BLANK/NICKLICH/PFEIFFER 2022). Es ist davon auszugehen, dass die wachsenden Anforderungen und vielfältigen Aufgaben umso besser erfüllt werden können, je höher der Grad der fachlichen und berufspädagogischen Professionalität ist. Zwischen dem Wissens- und Kompetenzstand des beruflichen Bildungspersonals und der Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung gibt es mithin einen engen positiven Zusammenhang (vgl. EBBINGHAUS 2016).

Das berufliche Bildungspersonal hat mit der Planung, Durchführung

und Evaluation von Lernprozessen zu tun, deren Bedingungen sich aufgrund der veränderten Inhalte und Rahmenbedingungen, neuen Kompetenzen sowie heterogenen Lernenden deutlich verändern. Hinzu kommt die wachsende Einsicht, dass traditionelle Vermittlungsformen um mehrdimensionale Lerngelegenheiten angereichert werden müssen. Einerseits benötigen Lernende in der beruflichen Bildung aufgrund der steigenden kognitiven Anforderungen zusätzliche Förderung und Unterstützung, andererseits müssen attraktive Aus- und Weiterbildungsformate entwickelt werden, um den Bildungs- und Entwicklungsaspirationen der Lernenden gerecht werden zu können. Im Projekt Berufspädagogik Connect (BeConnect) steht die Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals im Mittelpunkt (vgl. Infokasten).

Ein zentrales Vorhaben ist die Intensivierung der Forschung zu Qualifizierungsbedarfen und Professionalisierungsprozessen der verschiedenen Personengruppen. Des Weiteren soll ein berufspädagogisch

profilierendes Bildungsangebot für alle Bildungspersonen der beruflichen Bildung als neue Form der Professionalisierung entwickelt werden. Berufliche Kompetenzen werden mit akademischen Inhalten verzahnt. Die Qualifizierungsangebote beziehen sich konsequent auf alle Lernorte, wodurch die Zusammenarbeit der Akteure und damit insgesamt die Weiterentwicklung der Lernortkooperation auf der Durchführungsebene gestärkt werden soll. Zudem soll die Durch-

### BeConnect

BeConnect ist ein Verbundvorhaben zwischen der Universität Osnabrück und dem Institut für Forschung, Training und Projekte (iftp) im bfw – Berufsförderungswerk. Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH und wird als InnoVET PLUS-Projekt aus Bundesmitteln gefördert.

Das Projekt startete im September 2024 und läuft bis Ende 2027.

Weitere Informationen: [www2.uni-osnabrueck.de/fb3/bwp/forschung/laufende-projekte/be-connect](http://www2.uni-osnabrueck.de/fb3/bwp/forschung/laufende-projekte/be-connect)



**DIETMAR FROMMBERGER**  
Prof. Dr., Professur für Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Universität Osnabrück  
[dietmar.frommberger@uni-osnabrueck.de](mailto:dietmar.frommberger@uni-osnabrueck.de)



**SILKE LANGE**  
Jun.-Prof. Dr., Abteilung Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Universität Osnabrück  
[silke.lange@uni-osnabrueck.de](mailto:silke.lange@uni-osnabrueck.de)



**LEA MÜLLER-GREIFENBERG**  
Projektleitung, iftp im bfw-Unternehmen für Bildung  
[lea@iftp-institut.de](mailto:lea@iftp-institut.de)

lässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung weiter gefördert werden.

### **Vielfalt des beruflichen Bildungspersonals in Deutschland**

Ein wichtiger Ausgangspunkt für das Vorhaben liegt in der Heterogenität des beruflichen Bildungspersonals. Dies zeigt sich an der Vielfalt und Fragmentierung der (beruflichen) Bildungsbiografien, Qualifikationsstände und Professionalisierungswege (detaillierte Ausführungen vgl. FROMMBERGER/LANGE/PORCHER im Druck; FROMMBERGER 2025). Folgende drei Gruppen sowie Untergruppen können dabei grob unterschieden werden.

#### **Personal in der (über-)betrieblichen Ausbildung und Praxisbegleitung**

In dieser Gruppe ist im Wesentlichen zu unterscheiden, in welchem Zuständigkeitsbereich Ausbilder/-innen tätig sind.

*Ausbilder/-innen im Rahmen der betrieblichen Qualifizierung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HWO):* BBiG bzw. HWO definieren die Qualifikationsstandards für diese Gruppe. An der operativen Ausbildungstätigkeit sind weitere Personen beteiligt (vgl. hierzu z.B. BRÜNNER 2014), für die es keine berufspädagogischen Qualifizierungsvoraussetzungen gibt.

*Berufliches Bildungspersonal in den Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS):* Über diese Gruppe ist auf der Basis von wissenschaftlichen Untersuchungen bislang wenig bekannt. Auszugehen ist davon, dass es sich größtenteils um qualifizierte Ausbilder/-innen, weitere Berufspraktiker/-innen bzw. Dozentinnen und Dozenten sowie Honorarkräfte mit sehr unterschiedlichen beruflichen Erfahrungen, fach-

lichen Voraussetzungen und berufspädagogischen Kompetenzen handelt. *Berufliches Bildungspersonal in den Gesundheitsfach- und Therapieberufen:* In diesen und ähnlichen dual angelegten Ausbildungen ist das umfängliche Lernen im Betrieb curricular systematisch verankert; diese betriebliche Qualifizierung wird durch die sogenannten Praxisanleiter/-innen durchgeführt (vgl. z.B. GROSSMANN u.a. 2023). Die Qualifikationsvoraussetzungen für Praxisanleiter/-innen werden in spezifischen Berufegesetzen und ergänzenden Ausbildungsverordnungen festgelegt.

#### **Lehrkräfte an (staatlichen und privaten) beruflichen Schulen**

Auch diese Gruppe lässt sich in verschiedene Teilgruppen unterscheiden. *»Theorielehrkräfte« an staatlichen berufsbildenden Schulen:* Sie unterrichten in der Regel in den Fächern und Lernfeldern einer beruflichen Fachrichtung sowie in einem allgemeinbildenden Unterrichtsfach in den diversen beruflichen Bildungsgängen der staatlichen berufsbildenden Schulen. Für diese Gruppe existieren umfängliche formale Qualifikationsvoraussetzungen, die in den Verordnungen der Bundesländer festgelegt sind und durch die Beschlüsse der Kultusministerkonferenz (KMK) bundeseinheitlich gerahmt werden. Sie umfassen in der Regel fachliche bzw. lehramtsbezogene Studienabschlüsse, umfangreiche betriebspraktische Erfahrungen und einen schulischen Vorbereitungsdienst.

*»Fachpraxislehrkräfte« an staatlichen berufsbildenden Schulen:* Sie unterrichten ihrer Vorbildung entsprechend im Fachpraxisunterricht, grundsätzlich in allen Schulformen, vor allem aber in den teilqualifizierenden und berufsorientierenden Angeboten. Diese Lehrkräfte erfüllen typischerweise die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für den mittleren oder

gehobenen Dienst, verfügen also über eine abgeschlossene berufliche Erstausbildung, eine berufliche Fortbildung, mehrjährige hauptberufliche Erfahrungen sowie berufsbegleitende pädagogisch-didaktische Qualifizierungen. Sie absolvieren in den meisten Bundesländern keinen Vorbereitungsdienst.

*Lehrkräfte in Berufsfachschulen in privater bzw. freier Trägerschaft in den Gesundheitsfach- und Therapieberufen:* Für diese »Lehrkräfte im Gesundheitswesen« werden die Qualifikationsvoraussetzungen zum Teil in den speziellen Berufegesetzen definiert.

Eine bunte Vielzahl von Lehrkräften an beruflichen Schulen gibt es darüber hinaus bei beruflichen Bildungsanbietern in freier bzw. privater Trägerschaft (z.B. von arbeitgeber- und arbeitnehmernahen Verbänden, kirchlichen Organisationen und sonstigen Einrichtungen). Dieses berufliche Bildungspersonal wird in unterschiedlichsten beruflichen Bildungsmaßnahmen eingesetzt, die z.B. durch die Agentur für Arbeit bzw. die Arbeits- und Sozialministerien auf der Basis der Sozialgesetzbücher gefördert werden; dies umfasst auch Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation. Formale Qualifikationsanforderungen für dieses Lehrpersonal gibt es nicht oder nur in Ansätzen, zum Teil in Abhängigkeit von den Fördermaßnahmen.

#### **Personal in der beruflichen und betrieblichen Fort- und Weiterbildung**

Hierbei handelt es sich um Personen in folgenden beruflichen Bildungsbereichen und -einrichtungen.

*Berufliche Fortbildung gemäß BBiG und HwO:* In den (nicht pflichtgemäß zu absolvierenden) Vorbereitungskursen zu den Fortbildungsprüfungen, die zum Teil von den Kammerorganisationen verantwortet werden und auf der Basis von Fortbildungsprüfungsregelungen und -ordnungen

zu öffentlich-rechtlichen Abschlüssen führen, ist berufliches Bildungspersonal tätig, für welches keine transparenten Qualifikationsvoraussetzungen existieren.

*Dozentinnen und Dozenten in der non-formalen Erwachsenenbildung:* In diesen Einrichtungen, z.B. an Volkshochschulen, werden teilweise auch Angebote der beruflichen Bildung vorgehalten. Auch für diese Gruppe gibt es keine formalen Qualifikationsvoraussetzungen.

*Personen in der non-formalen und informellen betrieblichen Weiterbildung:* Formale Qualifikationsvoraussetzungen für dieses Berufsbildungspersonal gibt es ebenfalls nicht.

### Ziele im Projekt Berufspädagogik Connect

Der Fokus des Projekts richtet sich auf diese unterschiedlichen Gruppen mit dem Ziel, eine neue Form der Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals zu entwickeln.

### Monitor Berufspädagogik

Bislang liegen in der Berufsbildungsforschung keine Daten zu den unterschiedlichen Gruppen des beruflichen Bildungspersonals vor, die systematisch verbunden werden können. Daher wird im Projekt BeConnect eine Längsschnittstudie angestrebt (Monitor Berufspädagogik), die Erkenntnisse zu den Personengruppen, ihren Professionalisierungswegen und Qualifizierungsbedarfen gewinnt. Der Längsschnitt ermöglicht zudem Analysen zu Entwicklungen und Trends. Die Arbeiten für den Monitor sowie diverse Teilergebnisse werden auch verwendet, um das Angebot der Akademie Berufspädagogik

Connect im Projekt BeConnect zu begründen.

### Akademie Berufspädagogik Connect

Gruppenübergreifende Qualifizierungsangebote sind bisher als Ausnahme anzusehen (vgl. KOHL/DIETRICH/FASSHAUER 2021; DIETRICH/JAHN 2008). (Berufs)pädagogische Weiterqualifizierungen sowie gemeinsame Weiterbildungsangebote für das berufliche Bildungspersonal werden jedoch als notwendig erachtet, um die Qualität der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu sichern (vgl. NICKLICH/BLANK/PFEIFFER 2021).

Die Angebote der Akademie sollen unmittelbar an aktuelle Anforderungen in der beruflichen Bildung und darauf bezogene fachliche und berufspädagogische Qualifizierungsbedarfe anknüpfen. Im Mittelpunkt stehen die Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft im Zuge der eingangs genannten Megatrends und Anforderungen; hinzu kommen Angebote zur Demokratiebildung insbesondere jüngerer Generationen.

Die Angebote der Akademie Berufspädagogik folgen u. a. dem Ansatz des Blended Learning, angereichert um moderne digitalisierte Vermittlungs- und Kommunikationsprozesse. Die Lernangebote sollen zudem berufliche und akademische Lernprozesse verbinden. Ziel ist es, Kompetenzen und Zertifikate erwerben zu können, die den Übergang zwischen den berufspädagogischen Weiterbildungsangeboten und den berufspädagogischen Studiengängen unterstützen und damit eine höhere Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung fördern. ◀

### LITERATUR

- BLANK, M.; NICKLICH, M.; PFEIFFER, S.: Steigende Anforderungen und Weiterbildung aus Sicht des betrieblichen Ausbildungspersonals. In: BWP 51 (2022) 4, S. 11–15. URL: [www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/18108](http://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/18108)
- BRÜNNER, K.: Aufgabenspektrum und Handlungsstrukturen des betrieblichen Ausbildungspersonals. Selbstwahrnehmung und Fremdattribution im Kontext von Berufskonzept und Professionalisierung. Detmold 2014
- DIETRICH, A.; JAHN, R. W.: Kooperative Qualifizierung des Bildungspersonals als Beitrag zu Lernortkooperation und Professionalisierung. In: BWP 37 (2008) 6, S. 18–21. URL: [www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/1405](http://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/1405)
- EBBINGHAUS, M.: Qualität betrieblicher Berufsausbildung in Deutschland. Weiterentwicklung bisheriger Ansätze zur Modellbildung aus betrieblicher Perspektive. Bonn 2016
- FROMMBERGER, D.: Diversity at a glance: Vocational Education and Training in Germany, between Standardisation and Fragmentation. In: BERTULETTI, P.; SCHMEES, J. K.; BAUMANN, F.-A.; FROMMBERGER, D.; MAGNI, F. (Hrsg.): Vocational Education in European Regions. Bielefeld 2025, S. 27–44
- FROMMBERGER, D.; LANGE, S.; PORCHER, C.: Berufliche Lehrkräftebildung und Lehrkräftegewinnung in Deutschland. Grundlinien, Veränderungskontexte und Diskussionen. In: FROMMBERGER, D.; LANGE, S. (Hrsg.): Ausgewählte Aspekte der beruflichen Lehrkräftebildung. Bielefeld (im Druck)
- GROSSMANN, D.; WOCHNIK, M.; REIBER, K.; REUSCHENBACH, B.; OLDEN, D.: Intendierte und realisierte Umsetzung der generallistischen Pflegeausbildung am Beispiel der Praxisanleitung. Eine Triangulation von Zwischenergebnissen der Begleitforschung. In: KÖGLER, K.; KREMER, H.-H.; HERKNER, V. (Hrsg.): Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung. Budrich 2023, S. 120–140
- KOHL, M.; DIETRICH, A.; FASSHAUER, U. (Hrsg.): »Neue Normalität« betrieblichen Lernens gestalten. Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal. Bonn 2021
- NICKLICH, M.; BLANK, M.; PFEIFFER, S.: Ausbildungspersonal im Fokus. Studie zur Situation der betrieblichen Ausbilder\*innen. Frankfurt 2021

(Alle Links: Stand 16.07.2025)