

Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals – aktuelle Rückmeldungen aus europäischer Sicht

Das Aus- und Weiterbildungspersonal in Betrieben nimmt bei der Fachkräftequalifizierung eine zentrale Position ein. Umso wichtiger ist ihre eigene qualitätsgesicherte Qualifizierung. Die Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET) entschied daher, zu diesem Thema die Meinung internationaler Peers einzuholen. Konzept, Ablauf und erste Ergebnisse aus diesem EQAVET Peer Review werden im Beitrag vorgestellt.

Ziel und Gegenstand des nationalen EQAVET Peer Reviews

Seit 2022 setzen die Nationalen Referenzstellen im EQAVET-Netzwerk sogenannte EQAVET Peer Reviews auf Systemebene um (vgl. Infokasten). Grundlage ist die EU-Ratsempfehlung zur beruflichen Bildung vom 24. November 2020, die das Ziel formuliert, auf EU-Ebene »[...] die Transparenz und Kohärenz der Qualitätssicherungsregelungen zu verbessern und das Vertrauen unter den Mitgliedstaaten zu stärken [...]« (RAT DER EUROPÄISCHEN UNION 2020, S. 8).

Für die deutsche Referenzstelle DEQA-VET waren u.a. die folgenden Aktivitäten zur Ausbilderqualifizierung Anlass, den Blick von außen zu erfragen:

- die Evaluation der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) im Jahr 2021 und die daraus folgende Überarbeitung des zugehörigen Rahmenplans 2023 sowie
- weitere Projekte zur Professionalisierung des betrieblichen Bildungs-

personals (vgl. u.a. BAHL/KUPFER 2023).

Ziel des Verfahrens ist es, zum aktuellen Stand der Qualitätssicherung in der Ausbilderqualifizierung eine Rückmeldung von den Peers einzuholen, die sich als »critical friends« verstehen. Dafür hat DEQA-VET einen Fragenkatalog zur Ausbilderqualifizierung erarbeitet, der zwei Themenblöcke umfasst:

1. Rahmenbedingungen in den Ausbildungsbetrieben und Bedürfnisse der Auszubildenden
2. Digitalisierung, Nachhaltigkeit und demografischen Wandel.

DEQA-VET bereitete acht Peers aus fünf europäischen Staaten durch verschiedene Schritte auf ihre Aufgabe vor. Dazu zählte ein rund 30-seitiger Self Assessment Report, der den Status quo im Themenfeld darstellt (vgl. DEQA-VET 2024). Er beschreibt die wichtigsten Gesetze und Regelungen, wie u.a. die AEVO, sowie aktuelle Erkenntnisse aus der Forschung und der Arbeit des BIBB. Auf anschließenden digitalen Vorbereitungstreffen hatten

die Peers Gelegenheit, weitere Informationen zu erfragen. Beim Haupttreffen im Juni 2024 gab es zusätzlich Raum für Vorträge, Praxisbeispiele und Diskussionen.

Hinweise und Empfehlungen der europäischen Peers

Der Feedback-Report enthält eine Fülle von Anregungen und Vorschlägen (vgl. EQAVET 2024). Die fol-

EQAVET-Netzwerk und Peer Reviews

EQAVET steht sowohl für den europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EUROPÄISCHER RAT 2020, Anhang II, S. 12ff.) als auch für das EQAVET-Netzwerk. Diesem gehören neben der EU-Kommission 38 europäische Staaten mit ihren jeweiligen Nationalen Referenzstellen, verschiedene europäische Sozialpartnerorganisationen sowie Institute wie CEDEFOP und ETF an.

Ein Peer Review umfasst zehn Schritte und dauert etwa zwei Jahre. Mittlerweile haben 21 Mitgliedstaaten des EQAVET-Netzwerks zwischen 2022 und 2024 einen vollständigen Zyklus durchlaufen; aktuell befinden sich 20 europäische Staaten in einem zweiten Durchgang.

Für jedes Peer Review werden bis zu zehn europäische Peers mithilfe des EQAVET-Sekretariats auf Basis der vom Gastgeberland gewählten Fragestellungen nominiert. Sie haben die Aufgabe, ihre Empfehlungen zur Qualitätssicherung in einem Feedback-Report darzulegen. Nach Erhalt dieses Reports ist das gastgebende Land aufgerufen, in einem Action Plan zu erläutern, wie es mit den Rückmeldungen umgeht. Abschließend kann es Einschätzungen über mögliche Wirkungen des Feedbacks an die EU-Kommission zurückmelden.

Weitere Informationen www.deqavet.de/de/daqavet_171828.php



HELENA SABBAGH
wiss. Mitarbeiterin im BIBB
sabbagh@babb.de



LEA MAICZACK
wiss. Mitarbeiterin im BIBB
lea.maiczack@babb.de

genden Ausführungen konzentrieren sich auf ausgewählte Rückmeldungen zum ersten Themenblock.

Die Peers sehen für das betriebliche Bildungspersonal in Deutschland eine zentrale Herausforderung in der Heterogenität der Auszubildendengruppe. Dabei werden im Report nicht nur eine unterschiedliche Vorbildung, sondern auch besondere gesundheitliche und mentale Bedürfnisse, mögliche Migrationsgeschichten und das unterschiedliche Alter der Auszubildenden benannt (vgl. S. 5). In diesem Zusammenhang zeigten sich die Peers überrascht, dass die beiden Qualifizierungsangebote für das ausbildende Personal nach AEVO und rehabilitationspädagogischer Zusatzqualifikation (ReZA) getrennt von einander angeboten werden.

Da nicht nur jugendliche, sondern auch erwachsene Personen eine Ausbildung absolvieren, sollten Qualifizierungsangebote für das Ausbildungspersonal zudem durch Theorien der Erwachsenenbildung ergänzt werden (vgl. S. 5). Kritisch sahen die Peers zudem die lebenslange Gültigkeit eines einmal abgelegten AEVO-Zertifikats (vgl. S. 11). Sie empfehlen regelmäßige Weiterbildungen in Form von kleinen Lerneinheiten (vgl. S. 10 ff.), sogenannte Microcredentials. Solche kurzen Lernformate wären auch für die große Anzahl ausbildender Fachkräfte geeignet, die in Deutschland über keine formale pädagogische Qualifizierung verfügen müssen (vgl. S. 10).

Bisherige Bilanz

Die Einführung der EQAVET Peer Reviews wurde von deutscher Seite zunächst kritisch betrachtet. So wurde gefragt, ob Peer Reviews für das duale System überhaupt sinnvoll seien, wenn doch die meisten europäischen Staaten über schulbasierte Berufsbildungssysteme verfügen. Die oben

aufgeführten Rückmeldungen zeigen jedoch, dass im Rahmen des Verfahrens eine vertiefte Auseinandersetzung der Peers stattgefunden hat – was angesichts des komplexen dualen Systems keine Selbstverständlichkeit darstellt.

Aus Sicht von DEQA-VET lassen sich die genannten Empfehlungen folgendermaßen einordnen:

Der Hinweis, das betriebliche Bildungspersonal solle sich – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Heterogenität von Auszubildenden – regelmäßig fortbilden, deckt sich mit bereits existierenden Bemühungen. Neben diversen Beratungs- und Unterstützungsangeboten bieten etwa die Kammern Kurzzeit-Weiterbildungsmöglichkeiten für das Ausbildungspersonal an (vgl. ANSMANN/SABBAGH/2022). Auch der DGB fordert eine Novellierung der AEVO, die Ausbilder/-innen »zu regelmäßiger Fort- und Weiterbildung verpflichtet« (DGB-BUNDESVERSTAND 2024, S. 73). Hier kann das Feedback der Peers als Bestätigung für bislang eingeschlagene Wege und artikulierte Positionen bewertet werden. Keine oder nur eine geringe Rolle spielt bislang in den gegenwärtigen Diskursen der Hinweis der Peers, ReZA-Qualifizierung und AEVO-Lehrgänge stärker zusammenzudenken. Eine 2017 durchgeführte Sachstandsanalyse belegt die geringe Bekanntheit und Verbreitung von ReZA-Qualifizierungen (vgl. ZÖLLER/SRBENY/JÖRGENS 2017, S. 110). Gleichzeitig nehmen psychische Belastungen von Kindern und jungen Menschen zu (vgl. KAMAN u.a. 2024). Vor diesem Hintergrund kann das Peer Feedback Anlass zur Prüfung der eigenen Strukturen dienen.

Dieses Beispiel zeigt exemplarisch, dass das Format EQAVET Peer Review durch den »Blick von außen« wertvolle Impulse für Weiterentwicklungen im Bereich Qualitätssicherung geben kann. DEQA-VET obliegt es dabei, als

Kontakt- und Vernetzungsstelle über europäische und nationale Ansätze und Herangehensweisen zu informieren, diese in die jeweiligen Kontexte einzuspeisen sowie Initiativen anzustoßen. ◀

LITERATUR

BAHL, A.; KUPFER, F.: Beschäftigte mit Ausbildungsfunktionen im Betrieb (BAB). Bonn 2023. URL: www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/at_12303.pdf

DEQA-VET (Hrsg.): Self-Assessment Report EQAVET Peer Review Germany. Qualitäts- sicherung und Qualifizierung von betrieblichem Bildungspersonal. Bonn 2024. URL: www.deqa-et.de/dokumente/pdf/Self-Assessment_Report_Germany_2024_DE.pdf

DGB-BUNDESVERSTAND (Hrsg.): Ausbildungs- report 2024. Berlin 2024. URL: www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/DGB-Jugend-Ausbildungsreport_2024.pdf

EQAVET (Hrsg.): EQAVET Peer Review in Germany. Quality assurance and qualification of in-company trainer in IVET (dual system and CVET in Germany). Feedback Report 2024. URL: www.deqa-vet.de/dokumente/pdf/Feedback-Report_2024_final.pdf

EUROPÄISCHER RAT: Empfehlung vom 24. November 2020 zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz. Amtsblatt der Europäischen Union v. 02.12.2020, C 417/1

KAMAN, A.; DEVINE, J.; ERHART, M.; NAPP, A.-K.; REISS, F.; MOELLER, S.; ZOELLNER, F.; BEHN, S.; RAVENS-SIEBERER, U.: Youth Mental Health in Times of Global Crises: Evidence from the Longitudinal COPSY Study. Preprint 2024. URL: ssrn.com/abstract=5043077

ANSMANN, M.; SABBAGH, H.: Qualitäts- initiativen intermedierer Einrichtungen. Das Angebot der Kammern. Eine Status-quo-Erhebung von Initiativen der IHK und HwK zur Unterstützung der Sicherung und Entwicklung betrieblicher Ausbildungsqualität. Bonn 2022. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17927

ZÖLLER, M.; SRBENY, Ch.; JÖRGENS, J.: Aus- bildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für Menschen mit Behinderung und ReZA-Qualifikation für das Ausbildungspersonal. Eine Sachstandsanalyse, Heft-Nr. 188. Bonn 2017. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/8486