

# Die Ausbildung der Ausbilder/-innen



KONRAD KUTT; HANS STIEHL: Ausbildung der Ausbildungsleiter? Überlegungen zu einem Gesamtkonzept In: BWP 8 (1979) 4, S. 20–25.  
URL: [www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/11883](http://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/11883)

**In dieser Ausgabe führt uns ein Artikel aus dem BWP-Archiv zurück in das Jahr 1979. KONRAD KUTT und HANS STIEHL greifen in ihrem Beitrag die unterschiedlichen Rollen auf, die sich in der betrieblichen Ausbildung etabliert hatten und stellen sieben Jahre nach Inkrafttreten der AEVO ihre Überlegungen zu einem curricularen Gesamtkonzept zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals vor. Diese Überlegungen sind aus heutiger Sicht gleich in mehrfacher Hinsicht interessant, wiederentdeckt und weitergedacht zu werden.**

## Rückblick auf ein bewegtes Bildungsjahrzehnt

Das Jahr 1979 markiert den Abschluss einer berufsbildungspolitisch äußerst spannenden Dekade. Zehn Jahre zuvor, im Jahr 1969, hatte eine Große Koalition mit dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) erstmals ein bundesweit einheitliches Regelwerk zur betrieblichen Ausbildung verabschiedet. Darauf aufbauend wurde ein Jahr später mit dem Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BBF), dem heutigen BIBB, eine eigene Institution zur Erforschung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung gegründet. Infolge der Einführung der Ausbilder-eignungsverordnung (AEVO) im Jahr 1972 wurden schließlich die Anforderungen an das beruflich-betriebliche Bildungspersonal weitgehend vereinheitlicht.

Zehn Jahre nach dem Beginn dieser Institutionalisierungswelle nehmen KONRAD KUTT und HANS STIEHL in der BWP-Ausgabe 4/1979 das Aus-

bildungspersonal in den Betrieben in den Blick. Dabei beschreiben sie folgende Ausgangssituation: Im betrieblichen Ausbildungswesen großer Unternehmen haben sich unterschiedliche berufliche Rollen herausgebildet. Hierzu gehören die hauptamtlichen Positionen der Ausbildungskraft und der Ausbildungsleitung, die sich durch einen geringen Professionalisierungsgrad und das Fehlen eigener Berufsbilder auszeichnen. Auf dieser Basis gehen die Autoren der Frage nach, inwiefern bereits Vorschläge für die Qualifizierung von Ausbildungsleiterinnen/-leitern vorliegen, die sich in ein curriculares Gesamtkonzept für das Ausbildungspersonal integrieren lassen.

Als analytischen Rahmen skizzieren KUTT und STIEHL drei Entscheidungsebenen der Curriculum-Konstruktion:

- *Qualifikationsermittlung*: Welche Qualifikationen müssen, sollen oder können vermittelt werden?
- *Qualifikationsvermittlung*: Wie sollen diese Qualifikationen vermittelt werden?
- *Qualifikationsdurchsetzung*: Wie muss ein Curriculum gestaltet sein, damit es in der Praxis Berufschancen bietet?

Fast etwas versteckt folgt das eigentliche Ziel der Curriculum-Entwicklung: »im Interesse der Betroffenen dem Ausbildungswesen als Ganzes ein höheres Maß an Autonomie zu schaffen« (S. 24). Dies setzt die Professionalisierung aller Positionen in diesem Bereich voraus und wird durch die Verleihung anerkannter Abschlüsse und Berechtigungen gefördert.

Resümierend formulieren die Autoren sieben Annahmen für eine curriculare Gesamtkonzeption für Ausbildungspersonen: Das Weiterbildungsangebot sollte auf den Standards der bestehenden AEVO aufbauen und als adaptives Kurssystem gestaltet sein. Zur Verbesserung der Aufstiegschancen gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern mit Hochschulabschluss sollte zudem ein auf der beruflichen Weiterbildung aufbauendes Zusatzstudium entwickelt werden. Um Übergänge zwischen beiden Pfaden zu ermöglichen, sollten Absolventinnen und Absolventen des Kurssystems eine Hochschulzugangsberechtigung erhalten. Die Qualifikation zur Ausbildungsleitung müsste in ihrem verbindlichen Teil die folgenden vier Tätigkeitsbereiche widerspiegeln:



**CLARISSA PASCOE**  
Dr., stv. Leiterin der Abteilung Bildung für technische Berufe, IAW RWTH Aachen  
c.pascoe@iaw.rwth-aachen.de

a) Unterrichten, b) Ausbildungsplanung, c) Organisation und Verwaltung, d) Personalbetreuung (ebd.).

### Wie blicken wir 46 Jahre später auf diese Überlegungen?

Aus Sicht der Autorin lenkt die »Wiederentdeckung« des Artikels den Blick auf drei Fragenkomplexe, über die wir in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik im Zusammenhang mit dem betrieblichen Berufsbildungspersonal bis heute zu wenig wissen.

### Gestuftes Weiterbildungssystem mit begrenzter Nachfrage

Mit Blick auf die Qualifizierungsmöglichkeiten zeigt sich, dass einige Forderungen von KUTT und STIEHL Wirklichkeit geworden sind. So existiert seit 2009 ein gestuftes Weiterbildungssystem, das auf der AEVO aufbaut und sich an die unterschiedlichen Gruppen des betrieblichen Berufsbildungspersonals richtet. Zur Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung wurden die Abschlüsse in das Niveaustufensystem des Deutschen Qualifikationsrahmens eingeordnet. Im Rahmen von Modellversuchen wurden curriculare, organisatorische und anrechnungstechnische Verbindungen zwischen der Fortbildung und Studienangeboten geschaffen. Dieser curricularen Konzeption stehen jedoch die tatsächliche Nachfrage der Ausbilder/-innen gegenüber. Die Teilnehmerzahlen der Fortbildungen weisen auf eine geringe Resonanz beim Bildungspersonal hin. Warum diejenigen, die in den Betrieben für Bildungsfragen zuständig sind, trotz gestiegener Anforderungen selbst wenig Weiterbildung zu berufspädagogischen Theorien und Konzepten nachfragen (und woran sie sich stattdessen orientieren), darüber wissen wir zu wenig. Im Sinne der *Qualifikationsdurchsetzung* wäre zu

erfragen, ob in der Praxis echte Aufstiegs- und Karrierewege für die Absolventinnen und Absolventen der Fortbildung existieren.

### Nach wie vor geringer Professionalisierungsgrad

Hoch aktuell erscheint noch heute der Ausgangsbefund des Beitrags: Die Gruppe des betrieblichen Ausbildungspersonals ist durch einen geringen Professionalisierungsgrad und das Fehlen eigener Berufsbilder gekennzeichnet. Während durch die dargestellten Weiterbildungsangebote zumindest die Möglichkeit einer individuellen Professionalisierung (im Sinne des Aufbaus berufspädagogischer Handlungskompetenz) geschaffen wurde, werden bezogen auf das kollektive Bewusstsein der Berufsgruppe deutliche Professionalisierungsdefizite angemahnt. So fehlen bis heute professionelle Standards, die das Selbstverständnis der Berufsgruppe widerspiegeln.

In jüngerer Zeit nimmt die berufspädagogische Forschung vermehrt Fragen der individuellen Professionalität von Ausbilderinnen und Ausbildern in den Blick. Die einseitige Fokussierung der Professionalisierungsdiskussion auf die individuelle Ebene vernachlässigt jedoch den Zusammenhang zwischen den handelnden Akteuren im Gestaltungsfeld und ihren kollektiven Bezugsgruppen. So geht die Ermangelung eines definierten Berufs oder einer Profession für die Akteure auf der Handlungs- und Rechtfertigungsebene mit dem Fehlen expertenschaftlicher und berufsethischer Standards mit orientierungs- und identitätsstiftender Funktion einher. Als mögliche Bezugswissenschaft ist die Berufs- und Wirtschaftspädagogik gefordert, theoretische Konzepte zu entwickeln und anwendungsorientiert aufzuarbeiten, die der Arbeitssituation und den Rahmenbedingungen des Ausbildungspersonals Rechnung tra-

gen – denn nur so können sie eine tatsächliche Orientierungsleistung entfalten. Eine gelungene *Qualifikationsvermittlung* (im Sinne der Beschreibung berufspädagogischer Handlungskompetenz) kann nicht ausschließlich auf der Übertragung von Konzepten aus der Lehrkräftebildung fußen.

### Der Elefant im Raum: informelle Kompetenzen

Ein dritter Punkt fällt ins Auge, obwohl – oder gerade, weil – er im Artikel keine Rolle spielt: informelle Kompetenzen. Aufgrund der geringen formalen berufspädagogischen Qualifizierung des Ausbildungspersonals ist jedoch – damals wie heute – davon auszugehen, dass ein wesentlicher Teil des Kompetenzerwerbs als Erfahrungslernen während der Ausbildungstätigkeit stattfindet. Trotzdem hat auch die Einführung des Weiterbildungssystems bislang nicht dazu beigetragen, informelle berufspädagogische Kompetenzen erfahrener Ausbilder/-innen festzustellen und einzubinden.

Klar ist, dass wir zurzeit zu wenig darüber wissen, wie Ausbilder/-innen in der Auseinandersetzung mit der realen Praxis lernen. Im Rahmen empirischer Forschung gilt es, mehr über die Auslöser, den Verlauf und das Ergebnis informeller Lernprozesse zu erfahren. Eng verbunden mit der Frage nach der Identifizierung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen sind Fragen rund um die Ermöglichung und Förderung des Lernens im Prozess der Arbeit. Dabei muss eine durchdachte *Qualifikationsvermittlung* (im Sinne der Förderung von Kompetenzentwicklung) dem Umstand Rechnung tragen, dass sich ein relevanter Teil der erforderlichen Kompetenzen des Ausbildungspersonals erst in der Auseinandersetzung mit der realen Praxis entwickeln kann. ◀