



Berufspädagogische Qualifizierung der ausbildenden Fachkräfte

RALF JANSEN

Personalentwickler im GB Personalentwicklung/Bildung bei der AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse

ULRICH BLÖTZ

Dr., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Unternehmens- und personenbezogene Dienstleistungsberufe/Ausschuss für Fragen behinderter Menschen“ im BIBB

► **Die AOK Rheinland/Hamburg hat zur nachhaltigen Professionalisierung ausbildender Fachkräfte in Kooperation mit dem BIBB eine pädagogische Fortbildung entwickelt, deren Ergebnisse auf die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) angerechnet werden können. Dieser Beitrag stellt das Konzept und die Erfahrungen damit vor.**

HERAUSFORDERUNG FÜR AUSBILDENDE FACHKRÄFTE

Die AOK gewinnt Auszubildende aus allen Schulformen, von der Hauptschule bis zum Gymnasium, und sieht in der Lernförderung Leistungsschwächerer, aber auch zugleich Leistungsstärkerer eine große Herausforderung. Für die AOK ist es seit jeher wichtig, Auszubildende in der verfügbaren betrieblichen Ausbildungszeit zu selbstständig und verantwortlich handelnden, kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu entwickeln: Eine Aufgabe, die bei der schwieriger werdenden Nachwuchsgewinnung pädagogisch immer anspruchsvoller wird.

Angesichts dieser wachsenden Herausforderung rückte eine strukturelle Eigenschaft der betrieblichen Ausbildungsorganisation bei der AOK in das Problembewusstsein: In jeder Filiale gibt es einen verantwortlichen Ausbilder oder eine verantwortliche Ausbilderin, die in größeren Filialen hauptberuflich tätig sind. Ihre Aufgabe besteht überwiegend darin, die Ausbildung zu organisieren. Von der Unterstützung bei Konfliktlösungen abgesehen, sind sie nicht direkt

pädagogisch tätig. Die pädagogische Interaktion – ob Unterweisungen, Feedback, Lernförderung, Lernmotivation oder die pädagogische Ausstattung des Lernplatzes – leisten die ausbildenden Fachkräfte (im Folgenden Praxisausbilder/-innen genannt). Im Zusammenhang mit den wachsenden pädagogischen Ansprüchen in der Lernförderung wird zudem auch das Erschließen der lernförderlichen Potenziale des Arbeitsprozesses eine pädagogische Herausforderung.

Die Praxisausbilder/-innen qualifizierten sich bisher bei der AOK regelmäßig nach der AEVO. Sie gilt für diese Zielgruppe als bewährter Qualifikationsstandard. Allerdings ist die AEVO nicht speziell auf den Bedarf und die Funktion von Praxisausbilderinnen und Praxisausbildern zugeschnitten. Die auf der AEVO basierenden Fortbildungen vermitteln wenig praktisches pädagogisches Rüstzeug, dies ist auch nicht ihre intendierte Aufgabe. Daher sollte nach weiteren Unterstützungsangeboten für die pädagogische Arbeit gesucht werden. Der Gedanke an die systematische Entwicklung einer Qualitätssicherungsstrategie für die betriebliche Ausbildung lag nahe – und damit verbunden die Idee einer auf die o. g. Situationen speziell zugeschnittenen Fortbildung für Praxisausbilder/-innen. Letztere erhielt bei der Abwägung von Alternativen den Vorzug vor der Lösung, für die Praxisausbilder/-innen lediglich pädagogische Begleitmaterialien zu entwickeln.

ZIEL DER FORTBILDUNG

Aus einer Kooperationsanfrage an das BIBB entwickelte sich eine Projektgruppe, bestehend aus AEVO-Experten, Ausbildungs- und Geschäftsbereichsleitung sowie den Autoren. Das von dieser Gruppe entworfene Fortbildungskonzept umfasst ein Seminarkonzept von maximal einer Woche, in welchem vor allem pädagogisches Handeln ausprobiert und trainiert wird, und das zudem anrechnungsfähig auf die Prüfung nach der AEVO ist und damit den Zugang zum 2009 neu geschaffenen pädagogischen Qualifikationsangebot Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagoge/-in herstellt.

Das Anrechnungs- und Zugangskriterium dient dazu, Qualifikationskonkurrenz zur AEVO-Fortbildung zu vermeiden und integriert zudem die Fortbildung in das unternehmensinterne Personalentwicklungskonzept für betriebliche Bildungsfunktionen, bei dem es vor allem um die systematische Gewinnung von Ausbildungsorganisatorinnen und -organisatoren geht. Zusätzlich soll die Fortbildung auch das gemeinsame pädagogische (Grund-)Verständnis zwischen den für die Ausbildungsorganisation Verantwortlichen und den Praxisausbilderinnen und -ausbildern verbessern.

Tabelle Auszug aus dem Curriculum zum Teilziel „Lernen begleiten“

Teilziele	Lehrgegenstand	Lernweg	Weitere Hinweise
Lernen begleiten	Lernen	Lernen als <ul style="list-style-type: none"> • pädagogisches Paradox • Mangelerfahrung • Identitätskrise begreifen Lerngewohnheiten von Jugendlichen einschätzen	Erfahrungsdiskussion und Erläuterung an Beispielen Erfahrungsdiskussion anhand eines vorbereiteten Portfolio möglicher Lerngewohnheiten (Lernstile, Lerntypen)
	Handlungsge- und -verbote für Lernbegleitung	Handlungsregeln und ungeeignete Handlungen für Lernbegleitung erfahren Handlungsregeln erprobungsweise anwenden	Demonstration von Handlungsregeln anhand einer betrieblichen Ausbildungssituation, Demonstration ungeeigneter Handlungen (Handlungsverbote) Bewerten der Demonstrationen durch die Teilnehmenden und Diskussion Wechselseitiges Rollenspiel anhand einer gestellten Ausbildungsaufgabe mit gruppeninterner Auswertung auf ungeeignete Handlungen

KONZEPT UND GESTALTUNG DER FORTBILDUNG

Die Fortbildung „Ausbildung der Praxisausbilder/-innen (AdPA)“ wurde nach den pädagogischen Tätigkeitsschwerpunkten der Praxisausbilder/-innen strukturiert:

- Lernen begleiten und fördern,
- Lernaufgaben im Arbeitsprozess erkennen und gestalten,
- Lern- und Ausbildungsleistungen feststellen und bewerten,
- mit didaktischem Planen das Erlernen beruflicher Fähigkeiten fördern,
- persönliche Entwicklung durch „sich selbst entdecken“ fördern,
- mit dem AOK-Kompetenzmodell die Kompetenzentwicklung fördern.

Hierbei wurden relevante Inhalte aus dem Handlungsfeld 3 der AEVO, „Ausbildung durchführen“, berücksichtigt.

In dem Seminar geht es vor allem darum, das Bewusstsein für das Lernen zu schärfen, den Vorgang des Lernens anhand der Lernerfahrungen der Teilnehmenden zu vertiefen und sich wesentliche Handlungsregeln für die Unterstützung und Begleitung des individuellen Lernens anzueignen. Anschließend soll die Anwendung der Handlungsregeln zur Unterstützung der Persönlichkeitsentwicklung sowie zur Entwicklung personaler Kompetenz erfahren und geübt werden. Schwerpunkte sind die Vermittlung von Möglichkeiten zur Unterstützung der Lernmotivation sowie die Planung und Umsetzung von Ausbildungssequenzen. Das Seminar wird durch Hausaufgaben ergänzt.

Die Projektgruppe entschied sich aufgrund der überregionalen Fortbildungsnachfrage und -organisation für eine einwöchige Fortbildungsdauer mit einem Volumen von sechs mal acht Unterrichtsstunden plus zusätzlichem Selbststudium am Abend.

In einer anschließenden AOK-internen Prüfung sollen die Teilnehmenden ihre Qualifikation nachweisen.

Die AOK-interne Prüfung folgt in Form und Inhalt den Vorschriften der AEVO für deren praktischen Teil der Prüfung: Der/die Teilnehmer/-in präsentiert in längstens 15 Minuten eine von ihm/ihr gewählte berufstypische Ausbildungssituation. Daran schließt sich ein Fachgespräch von ebenfalls höchstens 15 Minuten Dauer an. Anstelle der Präsentation kann eine Ausbildungssituation auch praktisch vorgeführt werden. In der Prüfungskommission der AOK-internen Prüfung wirken Mitglieder der AEVO-Prüfungskommission verantwortlich mit. Die bestandene Prüfung wird mit einem Zeugnis bescheinigt. Stellen sich die Teilnehmenden anschließend der AEVO-Prüfung, kann ihnen der praktische Prüfungsteil erlassen werden.

ERPROBUNG UND BEWÄHRUNG DES KONZEPTS

Das Fortbildungskonzept AdPA wurde 2011 anhand eines Kurses mit 14 Teilnehmenden erprobt. Dabei wurde neben der Machbarkeit auch die Bewertung seitens der Teilnehmenden evaluiert. Die Hauptfrage war, inwieweit in sechs Seminartagen erlebbare Effekte für die Verwertung im Ausbildungsalltag erreicht werden. Die Resonanz aus einer Teilnehmerbefragung vier Wochen nach Fortbildungsende war (unerwartet überwältigend) positiv. Betont wurde vor allem ein Zuwachs an Sicherheit im Umgang mit den Auszubildenden, und sie fühlten sich „professioneller“ im Herangehen an ihre Aufgaben als Praxisausbilder/-innen.

Die Fortbildungsorganisation wurde nach der Erprobung aus didaktischen Gründen auf zwei mal drei Tage umgestellt. Im zweiten Abschnitt werden nun die Lernerfahrungen aus dem ersten vertieft und weiter bearbeitet.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die AdPA als Fortbildung für ausbildende Fachkräfte ermutigende Ergebnisse dafür liefert, dass hier ein Bedarf aufgegriffen und mit verträglichem Aufwand befriedigt werden kann. Auch die Dozentinnen und Dozenten hatten keine große Mühe, den Trainingsgedanken der Fortbildung umzusetzen und das Lerninteresse der Teilnehmer zu halten. Durch die Koppelung mit einem anerkannten Qualifikationsnachweis tritt die Fortbildung nicht in Konkurrenz zur AEVO-Fortbildung. Diese wird vielmehr den Bedürfnissen ausbildender Fachkräfte angepasst, ohne die Rechtsverordnung selbst infrage zu stellen.

Die AOK-Erfahrungen empfehlen diese neue Fortbildung für ihre Verbreitung; die Autoren sind dabei gerne behilflich. ■