

Das betriebliche Bildungspersonal: Indizien zu Herausforderungen und Qualifikationsbedarf

Jost Wagner
GAB München

Explorative Studie (2008)

“Qualifikationsbedarf des Betrieblichen Bildungspersonals”

Untersuchung des berufspädagogischen Qualifikationsbedarfs für das Bildungspersonal in Betrieben als Grundlage für die Entwicklung staatlich geregelter Qualifikationsangebote

- ➔ Erste Phase: Telefonbefragung von 11 Branchenverbänden
- ➔ Zweite Phase: Betriebliches Aus- und Weiterbildungspersonal Befragt wurden 77 Person aus 30 Betrieben
- ➔ Geschichtete Stichprobe nach Branche, Betriebsgröße und Region
- ➔ Leitfaden gestützte qualitative Interviews

Typen von Aus- und Weiterbildungsstrukturen: 5 Cluster

- ➔ Dienstleistungsbetriebe
- ➔ Industriebetriebe
- ➔ Kleinstbetriebe
- ➔ Bildungsdienstleister
- ➔ Öffentlicher Dienst

Typen von Aus- und Weiterbildungsstrukturen: 5 Cluster

- ➔ Dienstleistungsbetriebe
- ➔ Industriebetriebe
- ➔ Kleinstbetriebe
- ➔ Bildungsdienstleister
- ➔ Öffentlicher Dienst

Dienstleistungsbetriebe:

- ➔ Zentrale Ausbildungs- oder Personalabteilung, die die Gesamtausbildung plant und koordiniert
- ➔ Schwerpunkt der praktischen Ausbildung liegt in den Filialen (Lernen in der Echtarbeit)
- ➔ Systematisches durchgängiges Personalentwicklungs- und Qualifizierungssystem
- ➔ Weiterbildung als Instrument der zentralen Unternehmenssteuerung

Industriebetriebe:

- ➔ Zunehmende Bedeutung des Lernens in der Echtarbeit auf Kosten der Lehrwerkstätten
- ➔ Hauptteil der Ausbildung findet in Form von Betriebseinsätzen, in Lerninseln oder an Realaufträgen in der Ausbildungsabteilung statt.
- ➔ Auch hier Tendenz, Weiterbildung mit Blick auf Personalentwicklung zu betreiben
- ➔ Hoher Anteil Betriebsspezifischer Qualifikationsinhalte bei Weiterbildung
- ➔ Betriebsinterne Konzipierung von WB-Maßnahmen und zunehmender Einsatz von nebenberuflichen Weiterbildungsbeauftragten

Kleinbetriebe:

- ➔ „auftragsbezogene“ Ausbildung in der Echtarbeit
- ➔ Wegen ausschließlich ausbildender Fachkräfte wachsende Bedeutung ausbildungsergänzender Angebote und Berufsschulen
- ➔ Zunehmende Beratungs- Weiterbildungs- und PE-Leistung durch außer- und überbetriebliche Bildungsträger
- ➔ Weiterbildung beschränkt sich auf Inanspruchnahme der branchenüblichen Aufstiegsfortbildungsangebote wie Meister etc.

Ausbildung im Wandel - Zentrale Folgerungen:

- ➔ Betriebsgröße und weniger Branchenzugehörigkeit entscheidender Faktor für die Ausbildungsstruktur
- ➔ Renaissance des Lernen in der Echtarbeit: rund 70% der Ausbildung bei mittleren und großen Betrieben
- ➔ Zunehmende Anzahl und Bedeutung von außer- und überbetrieblichen Bildungsträgern
- ➔ Zunehmende Verschränkung von Personalentwicklung und Aus- und Weiterbildung
- ➔ Differenzierung und Rollenwandels des betrieblichen Bildungspersonals

Indizien für Differenzierung und Rollenwandel des betrieblichen Bildungspersonals

Ausbildende Fachkraft:

- ➔ Verlagerung der Ausbildung in die Arbeit lässt die Bedeutung der ausbildenden Fachkraft für die Qualität der Bildung steigen.
- ➔ Berufspädagogische Methodik / didaktische Qualifikationen (wie erschließe ich meine Arbeit/meinen Auftrag für das Lernen) erforderlich
- ➔ Sozial- und psychologische Kompetenzen zum Umgang mit unterschiedlichen Gruppen von Auszubildenden notwendig

Indizien für Differenzierung und Rollenwandel des betrieblichen Bildungspersonals

Hauptberufliche Ausbilder / Hauptberufliche Ausbilderin:

➔ Zunehmendes Betreuungserfordernis der ausbildenden Fachkräfte

Organisation des Lernens in der Arbeit neben üblicher Ausbildungstätigkeit vorzugsweise in Grundausbildung und speziellen Lehrgängen

Zunahme von betrieblichen Weiterbildungsaufgaben im Betrieb

➔ Neben berufsfachlichen Qualifikation:

- Berufspädagogische Qualifikationen
- sozial-, jugendpädagogische und psychologische Qualifikationen
- Beratungs- und Mentoringkompetenz
- Managementkompetenzen

Indizien für Differenzierung und Rollenwandel des betrieblichen Bildungspersonals

Hauptberufliche Weiterbildner / Hauptberufliche Weiterbildnerin im Betrieb:

- ➔ Zunehmende Bedeutung der pädagogischen Konzeptentwicklung
- ➔ Zunehmende pädagogische Herausforderungen in der Weiterbildung lernungsgewohnter Beschäftigter
- ➔ Betriebliche Stabsfunktion differenziert sich ähnlich wie bei hauptberuflichen AusbilderInnen

Personalentwickler / Personalentwicklerin:

- ➔ Zunehmende Bündelung der drei Funktionen Aus- und Weiterbildung und Personalentwicklung
- ➔ Ebenfalls Stabsfunktion ähnlich der von Hauptberuflichen Weiterbildnern

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !