

# **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 !**