

Der Beitrag der „Ausbildung der Ausbilder“ zur Professionalität des betrieblichen Ausbildungspersonals

– Eine explorative Studie der angebotenen Maßnahmen in Hessen und Thüringen –



Dipl.-Hdl. Kathrin Amme

Friedrich-Schiller-Universität Jena
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik
Prof. Dr. Holger Reinisch
Carl-Zeiß-Straße 3
07743 Jena

wipäd
jena

1. Ausgangslage und Problemstellung
2. Einordnung der AEVO in die Professionalisierungsdebatte
3. Entwicklung der Fragestellung und methodisches Vorgehen
4. Ergebnisse
5. Fazit und Ausblick

1. Ausgangslage und Problemstellung

- Differenziertere und komplexer werdende berufliche Ausbildungs- und Lernprozesse



- Neue Tätigkeitsprofile, Rollen und Verantwortlichkeiten des Berufsbildungspersonals



- Notwendigkeit der Professionalisierung

(Vgl. MEYER 2008; DIETRICH 2009; BAHL, DIETRICH 2008; KOCH u.a. 2009)

„Die Prozess- und Outputqualität von Unterricht und Ausbildung hängt ganz wesentlich von der didaktischen Planung, den zeitlichen und finanziellen Ressourcen sowie vor allem der **Qualifikation und Professionalität der Lehrenden**, ihrem Verhalten und ihrem Engagement ab.“

(WEIB 2008, S. 163)

Gliederung

1. Ausgangslage und Problemstellung
- 2. Einordnung der AEVO in die Professionalisierungsdebatte**
3. Entwicklung der Fragestellung und methodisches Vorgehen
4. Ergebnisse
5. Fazit und Ausblick

2. Einordnung der AEVO in die Professionalisierungsdebatte

AEVO 1972

„Ausbildende und Ausbilder im Sinne des 1 haben über die [...] vorgesehene fachliche Eignung hinaus den Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer **Kenntnisse der folgenden Sachgebiete** nachzuweisen:“

...

Planung und Durchführung der Ausbildung

Der Jugendliche in der Ausbildung

...

AEVO 1999

„Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung umfaßt die **Qualifikation** zum selbständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren in folgenden **Handlungsfeldern:**“

...

Planung der Ausbildung

Mitwirkung bei der Einstellung von Auszubildenden

...

AEVO 2009

„Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung umfasst die **Kompetenz** zum selbständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung in den **Handlungsfeldern:**“

...

Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken

...

Gliederung

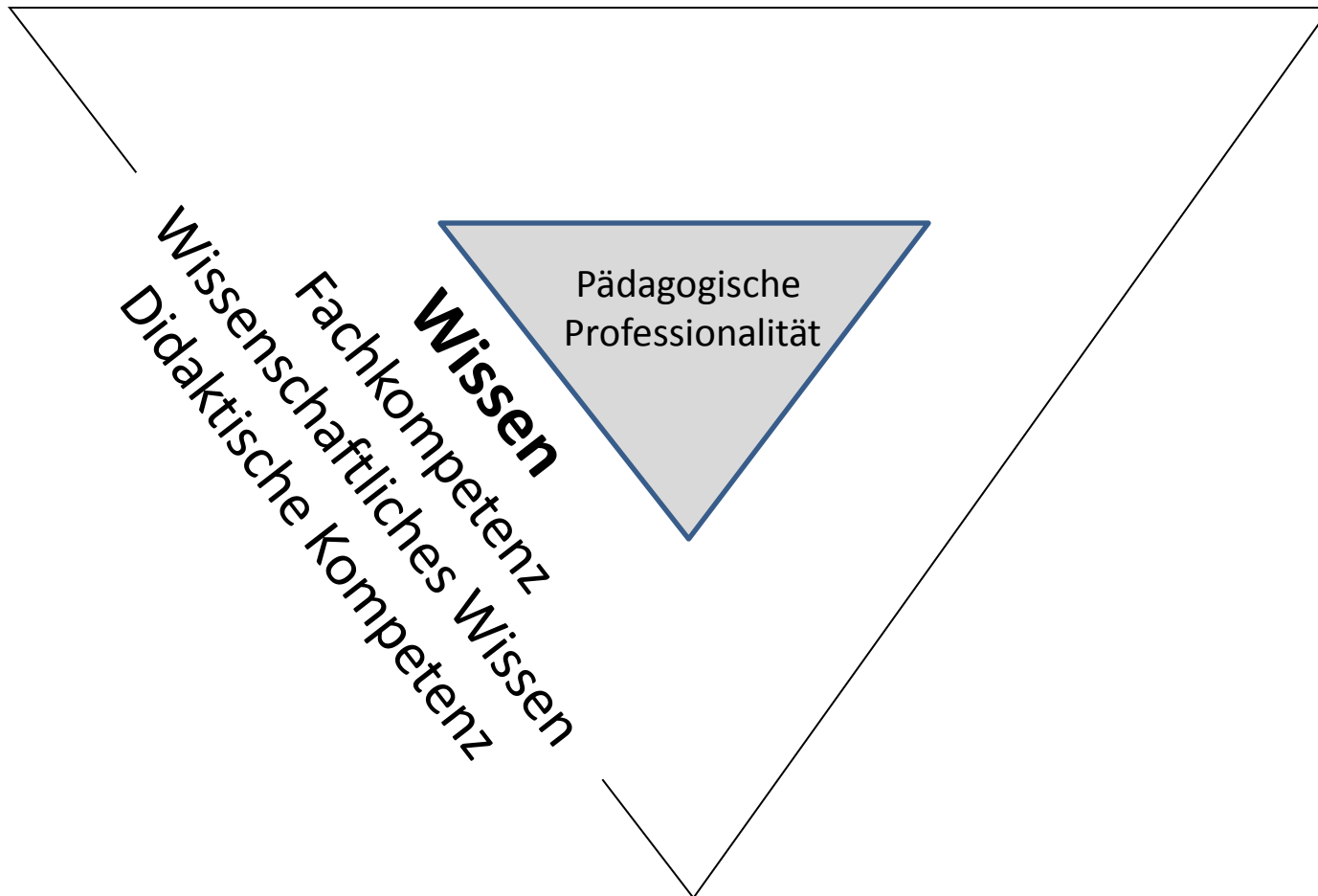
1. Ausgangslage und Problemstellung
2. Einordnung der AEVO in die Professionalisierungsdebatte
- 3. Entwicklung der Fragestellung und methodisches Vorgehen**
4. Ergebnisse
5. Fazit und Ausblick

Kritik an der Ausbildung der Ausbilder*

- Lehrgänge entwickeln sich als Wirklichkeit mit verschiedenen Ausprägungen und vielen subjektiven Deutungen und Wirkungen
- Realität der Ausbildertätigkeit bleibt weitgehend ausgeblendet
- Ausbilder werden zu wenig in die Lage versetzt, Berufsrolle und beruflicher Erfahrungen zu reflektieren
- Lehrgänge sind an Kenntniserwerb und einer an Reproduktion von Faktenwissen ausgerichteten Kenntnisprüfung orientiert

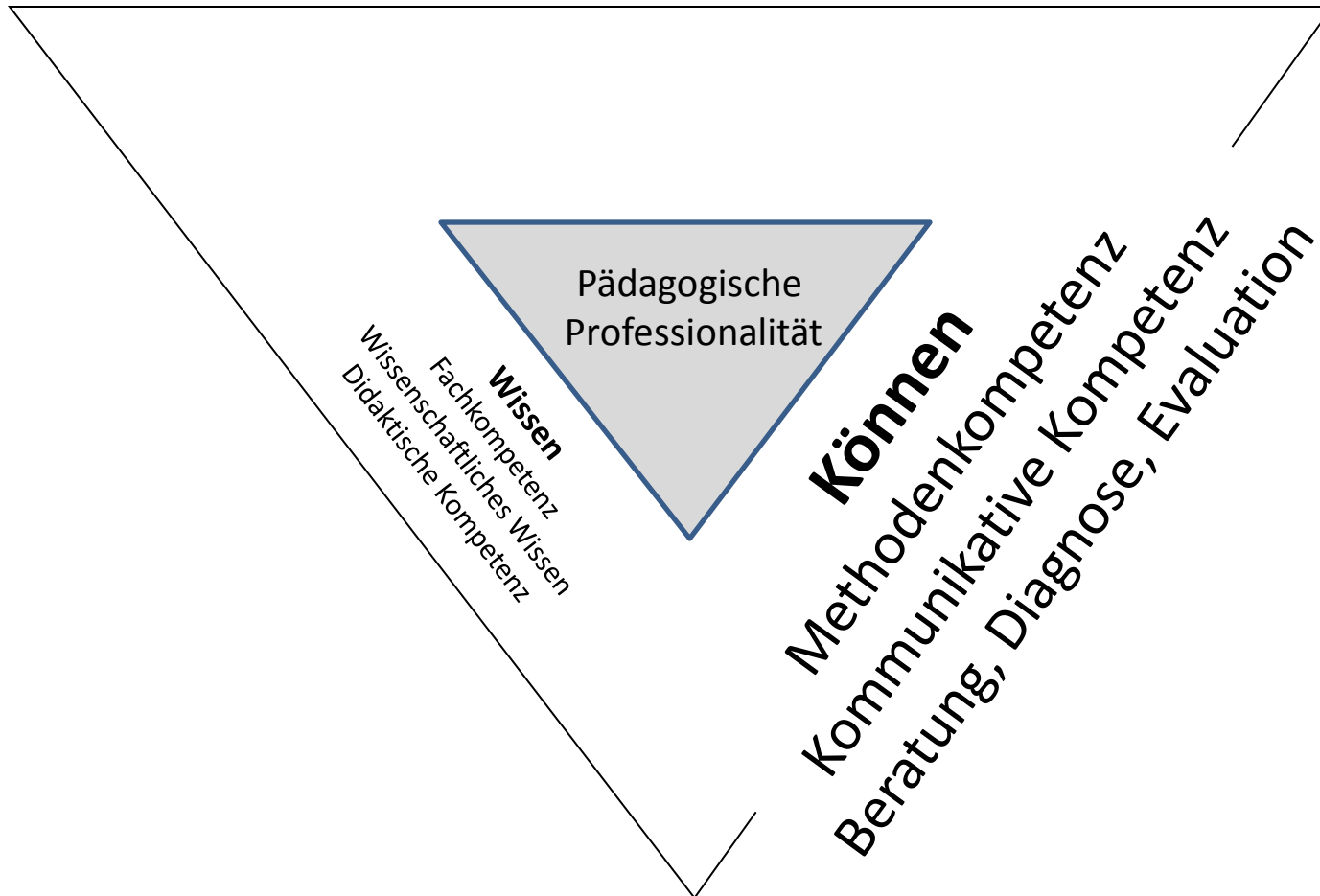
* vgl. Pätzold 2000, S. 76

Theoretisches Modell pädagogischer Professionalität



(Arnold, Gómez Tutor 2007, S. 165)

Theoretisches Modell pädagogischer Professionalität

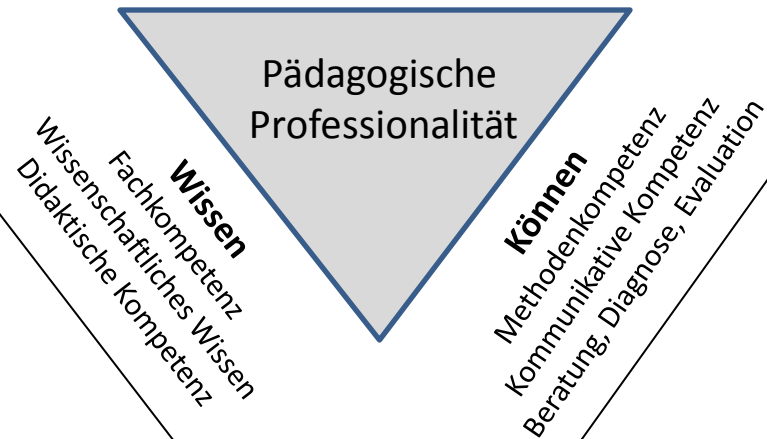


(Arnold, Gómez Tutor 2007, S. 165)

Theoretisches Modell pädagogischer Professionalität

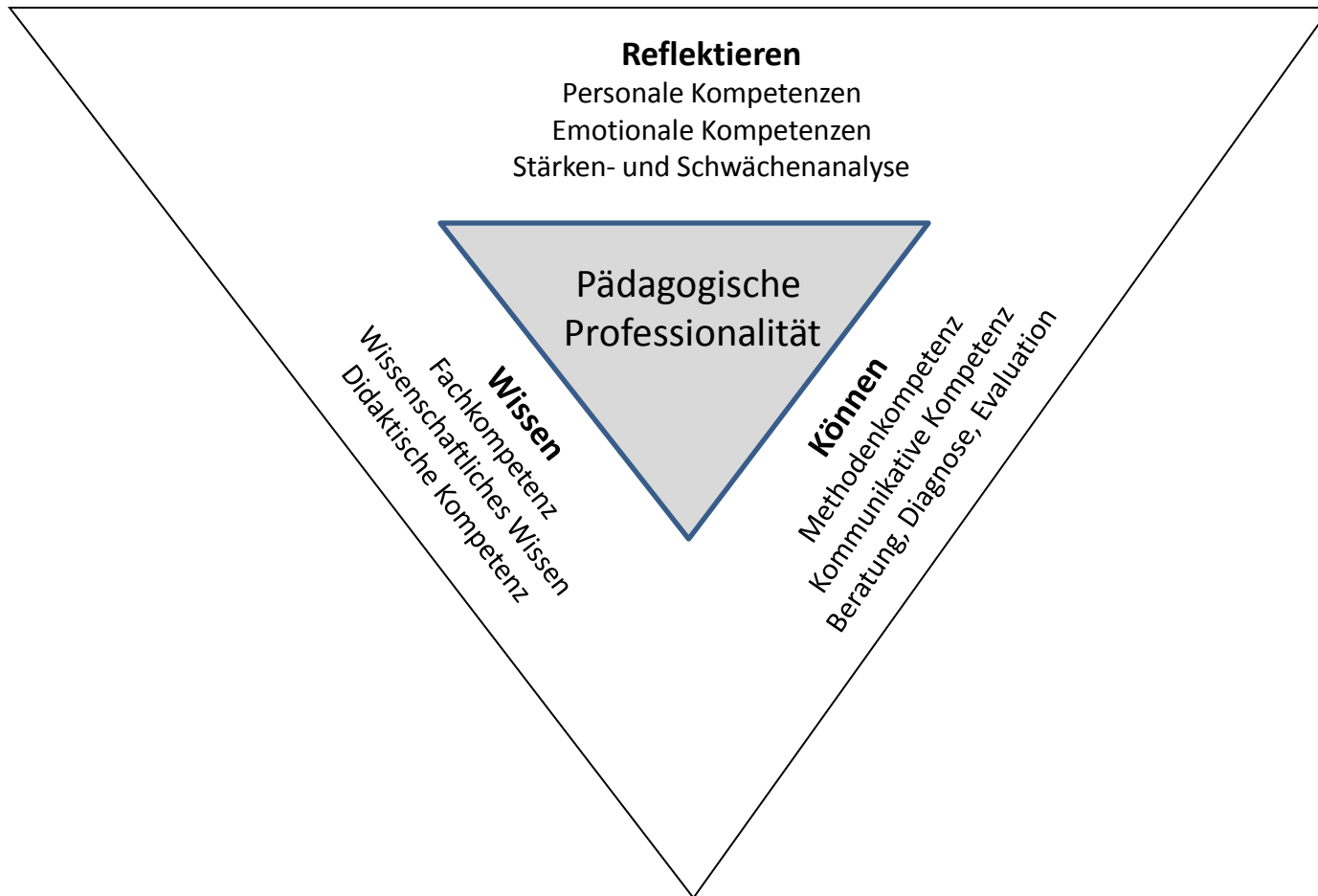
Reflektieren

Personale Kompetenzen
Emotionale Kompetenzen
Stärken- und Schwächenanalyse



(Arnold, Gómez Tutor 2007, S. 165)

Theoretisches Modell pädagogischer Professionalität



(Arnold, Gómez Tutor 2007, S. 165)

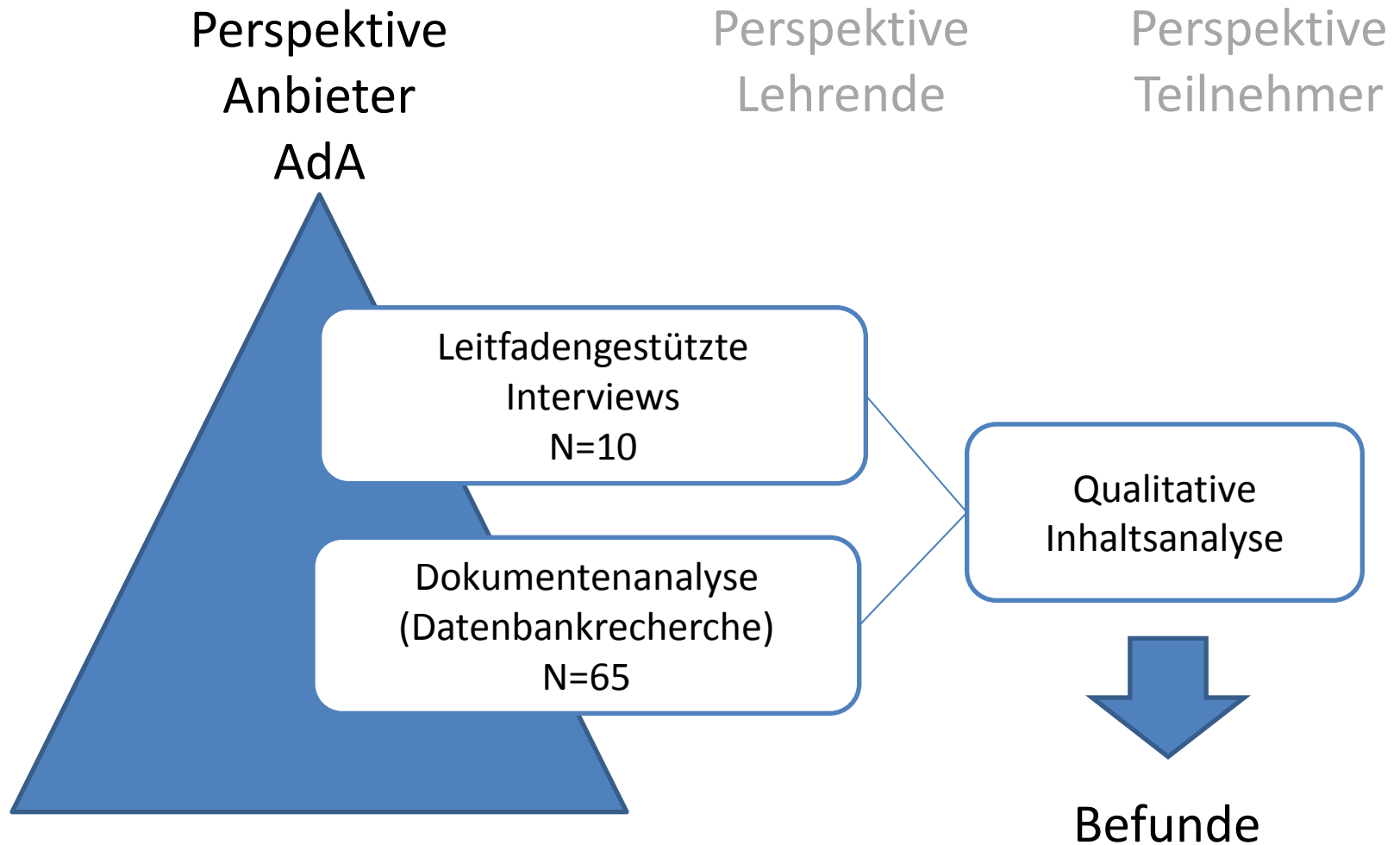
Forschungsfrage der explorativen Studie:

**„Welchen Beitrag kann die Ausbildung der
Ausbilder für die Professionalität des
betrieblichen Ausbildungspersonals leisten?“**

Zu prüfende Annahmen:

- (1) Die Lehrgänge zur Ausbilderqualifizierung weisen divergierende Ausprägungen hinsichtlich der Anbieterstrukturen, Dauer, organisatorischer Gestaltung und formulierten Lernzielen auf.
- (2) Die **Wissens**vermittlung steht im Vordergrund der Qualifizierungsmaßnahmen.
- (3) Die Förderung der Ebene **Können** ist im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen nur bedingt möglich.
- (4) Die Förderung der Ebene **Reflektieren** ist im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen nur bedingt möglich.

Methodisches Vorgehen



Gliederung

1. Ausgangslage und Problemstellung
2. Einordnung der AEVO in die Professionalisierungsdebatte
3. Entwicklung der Fragestellung und methodisches Vorgehen
- 4. Ergebnisse**
5. Fazit und Ausblick

Zu prüfende Annahmen:

- (1) Die Lehrgänge zur Ausbilderqualifizierung weisen divergierende Ausprägungen hinsichtlich der **Anbieterstrukturen, Dauer, organisatorischer Gestaltung und formulierten Lernzielen** auf.
- (2) Die **Wissensvermittlung** steht im Vordergrund der Qualifizierungsmaßnahmen.
- (3) Die Förderung der Ebene **Können** ist im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen nur bedingt möglich.
- (4) Die Förderung der Ebene **Reflektieren** ist im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen nur bedingt möglich.

Annahme (1): Prüfung divergierender Ausprägungen

		Dauer				Gesamt
		0-30	31-60	61-90	91-120	
Art der Einrichtung	HWK				100,0%	15,4%
	IHK	8,3%	16,7%	50,0%	25,0%	18,5%
	Sonstige	14,0%	37,2%	20,9%	27,9%	66,2%
Lernziel-formulierung	Prüfungs-vorbereitung	7,1%	31,0%	16,7%	45,2%	64,6%
	Prüfungsvor-bereitung und weiterführende Ziele	11,1%	11,1%	44,4%	33,3%	13,8%
	Weiterführende Ziele	21,4%	28,6%	28,6%	21,4%	21,5%
Organi-satorische Gestaltung	Vollzeit	7,1%	32,1%	28,6%	32,1%	43,1%
	Teilzeit		20,0%	20,0%	60,0%	38,5%
	Fernlehrgang	41,7%	33,3%	16,7%	8,3%	18,5%
Inhaltliche Schwerpunkt-setzung	neue AEVO	8,0%	28,0%	24,0%	40,0%	38,5%
	alte AEVO	12,5%	27,5%	22,5%	37,5%	61,5%
Gesamt		10,8%	27,7%	23,1%	38,5%	100,0%

Annahme (1): Anbieterstrukturen

		Dauer				Gesamt
		0-30	31-60	61-90	91-120	
Art der Einrichtung	HWK	-	-	-	100,0%	15,4%
	IHK	8,3%	16,7%	50,0%	25,0%	18,5%
	Sonstige	14,0%	37,2%	20,9%	27,9%	66,2%
Lernziel-formulierung	Prüfungs-vorbereitung	7,1%	31,0%	16,7%	45,2%	64,6%
	Prüfungsvor-bereitung und weiterführende Ziele	11,1%	11,1%	44,4%	33,3%	13,8%
	Weiterführende Ziele	21,4%	28,6%	28,6%	21,4%	21,5%
Organi-satorische Gestaltung	Vollzeit	7,1%	32,1%	28,6%	32,1%	43,1%
	Teilzeit		20,0%	20,0%	60,0%	38,5%
	Fernlehrgang	41,7%	33,3%	16,7%	8,3%	18,5%
Inhaltliche Schwerpunkt-setzung	neue AEVO	8,0%	28,0%	24,0%	40,0%	38,5%
	alte AEVO	12,5%	27,5%	22,5%	37,5%	61,5%
Gesamt		10,8%	27,7%	23,1%	38,5%	100,0%

Annahme (1): Dauer

		Dauer				Gesamt
		0-30	31-60	61-90	91-120	
Art der Einrichtung	HWK				100,0%	15,4%
	IHK	8,3%	16,7%	50,0%	25,0%	18,5%
	Sonstige	14,0%	37,2%	20,9%	27,9%	66,2%
Lernziel-formulierung	Prüfungs-vorbereitung	7,1%	31,0%	16,7%	45,2%	64,6%
	Prüfungsvor-bereitung und weiterführende Ziele	11,1%	11,1%	44,4%	33,3%	13,8%
	Weiterführende Ziele	21,4%	28,6%	28,6%	21,4%	21,5%
Organi-satorische Gestaltung	Vollzeit	7,1%	32,1%	28,6%	32,1%	43,1%
	Teilzeit		20,0%	20,0%	60,0%	38,5%
	Fernlehrgang	41,7%	33,3%	16,7%	8,3%	18,5%
Inhaltliche Schwerpunktsetzung	neue AEVO	8,0%	28,0%	24,0%	40,0%	38,5%
	alte AEVO	12,5%	27,5%	22,5%	37,5%	61,5%
Gesamt		10,8%	27,7%	23,1%	38,5%	100,0%

Annahme (1): Organisatorische Gestaltung

		Dauer				Gesamt
		0-30	31-60	61-90	91-120	
Art der Einrichtung	HWK				100,0%	15,4%
	IHK	8,3%	16,7%	50,0%	25,0%	18,5%
	Sonstige	14,0%	37,2%	20,9%	27,9%	66,2%
Lernziel-formulierung	Prüfungs-vorbereitung	7,1%	31,0%	16,7%	45,2%	64,6%
	Prüfungsvor-bereitung und weiterführende Ziele	11,1%	11,1%	44,4%	33,3%	13,8%
	Weiterführende Ziele	21,4%	28,6%	28,6%	21,4%	21,5%
Organi-satorische Gestaltung	Vollzeit	7,1%	32,1%	28,6%	32,1%	43,1%
	Teilzeit		20,0%	20,0%	60,0%	38,5%
	Fernlehrgang	41,7%	33,3%	16,7%	8,3%	18,5%
Inhaltliche Schwerpunktsetzung	neue AEVO	8,0%	28,0%	24,0%	40,0%	38,5%
	alte AEVO	12,5%	27,5%	22,5%	37,5%	61,5%
Gesamt		10,8%	27,7%	23,1%	38,5%	100,0%

Annahme (1): Lernzielformulierungen

		Dauer				Gesamt
		0-30	31-60	61-90	91-120	
Art der Einrichtung	HWK				100,0%	15,4%
	IHK	8,3%	16,7%	50,0%	25,0%	18,5%
	Sonstige	14,0%	37,2%	20,9%	27,9%	66,2%
Lernzielformulierung	Prüfungsvorbereitung	7,1%	31,0%	16,7%	45,2%	64,6%
	Prüfungsvorbereitung und weiterführende Ziele	11,1%	11,1%	44,4%	33,3%	13,8%
	Weiterführende Ziele	21,4%	28,6%	28,6%	21,4%	21,5%
Organisatorische Gestaltung	Vollzeit	7,1%	32,1%	28,6%	32,1%	43,1%
	Teilzeit		20,0%	20,0%	60,0%	38,5%
	Fernlehrgang	41,7%	33,3%	16,7%	8,3%	18,5%
Inhaltliche Schwerpunktsetzung	neue AEVO	8,0%	28,0%	24,0%	40,0%	38,5%
	alte AEVO	12,5%	27,5%	22,5%	37,5%	61,5%
Gesamt		10,8%	27,7%	23,1%	38,5%	100,0%

Prüfung divergierender Ausprägungen

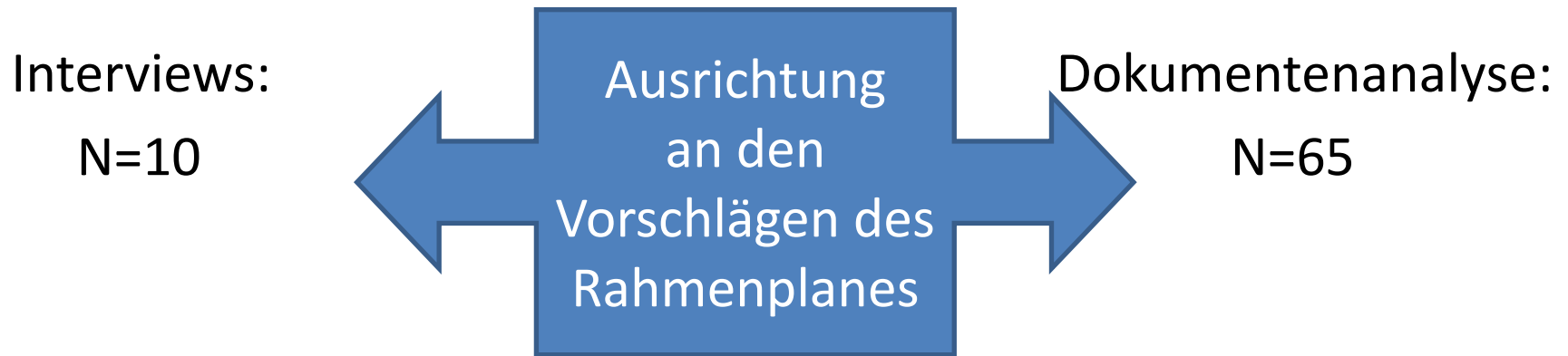
(1) Die Lehrgänge zur Ausbilderqualifizierung weisen divergierende Ausprägungen hinsichtlich der **Anbieterstrukturen, Dauer, organisatorischer Gestaltung und formulierten Lernzielen** auf.

- ☑ Anbieterstrukturen
- ☑ Dauer
- ☑ Organisatorische Gestaltung
- ☑ Formulierte Lernzielen

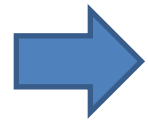
Zu prüfende Annahmen:

- (1) Die Lehrgänge zur Ausbilderqualifizierung weisen divergierende Ausprägungen hinsichtlich der **Anbieterstrukturen, Dauer, organisatorischer Gestaltung und formulierten Lernzielen** auf.
- (2) Die **Wissensvermittlung** steht im Vordergrund der Qualifizierungsmaßnahmen.
- (3) Die Förderung der Ebene **Können** ist im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen nur bedingt möglich.
- (4) Die Förderung der Ebene **Reflektieren** ist im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen nur bedingt möglich.

Annahme (2): Wissensvermittlung im Vordergrund der Qualifizierungsmaßnahmen



Aber: Unterschiede in der Vermittlungsintensität



6 Interviewpartner geben an, dass zwar alles behandelt wird, aber häufig einzelne Themen nur angerissen werden

Zu prüfende Annahmen:

- (1) Die Lehrgänge zur Ausbilderqualifizierung weisen divergierende Ausprägungen hinsichtlich der **Anbieterstrukturen, Dauer, organisatorischer Gestaltung und formulierten Lernzielen** auf.
- (2) Die **Wissensvermittlung** steht im Vordergrund der Qualifizierungsmaßnahmen.
- (3) Die Förderung der Ebene **Können** ist im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen nur bedingt möglich.
- (4) Die Förderung der Ebene **Reflektieren** ist im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen nur bedingt möglich.

Annahme (3): Förderung der Ebene „Können“

Methodische Kompetenzen

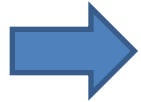
Häufigste Methoden (Dokumentenanalyse N=28)	n	Häufigste Methoden (Interviews N=10)	n
Gruppenarbeit	16	Gruppenarbeit	4
Präsentation/ Vorträge	10	Rollenspiel	4
Gruppendiskussion	10	Lehrgespräch/ Dialog	3
Rollenspiel	10	Vier-Stufen-Methode	3
Einzelarbeit	6	Gruppendiskussionen	2
Vier-Stufen-Methode	5	Simulationen/ Fallstudien	2
Lehrgespräch/ Dialog	5	Projektarbeiten	2
		Präsentationen/ Vorträge	2

Annahme (3): Förderung der Ebene „Können“ Kommunikative Kompetenz

- Sechs der Interviewpartner mit gemeinsamen Erarbeitungs- und Diskussionsphasen

„miteinander ins Gespräch kommen“,

„Lernen vor Leuten zu stehen“



Zusammenhang zu Anbietern der Kurse
mit mehr als 60 Präsenzstunden

Zu prüfende Annahmen:

- (1) Die Lehrgänge zur Ausbilderqualifizierung weisen divergierende Ausprägungen hinsichtlich der **Anbieterstrukturen, Dauer, organisatorischer Gestaltung und formulierten Lernzielen** auf.
- (2) Die **Wissensvermittlung** steht im Vordergrund der Qualifizierungsmaßnahmen.
- (3) Die Förderung der Ebene **Können** ist im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen nur bedingt möglich.
- (4) Die Förderung der Ebene **Reflektieren** ist im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen nur bedingt möglich.

Annahme (4): Förderung der Ebene „Reflektieren“ Entwicklung personaler Kompetenzen

Einbindung selbstgesteuerter Lernprozesse für N=8
... aber Existenz bedeutender Verständnisunterschiede

N=3
eigenständiges
Literaturstudium

N=3
Selbstständige
Erarbeitungsphasen
im Rahmen von
Gruppenarbeiten

N=2
Einbindung
regelmäßiger
Reflexionsphasen in
Individual- und
Gruppenlernprozessen

Annahme (4): Förderung der Ebene „Reflektieren“

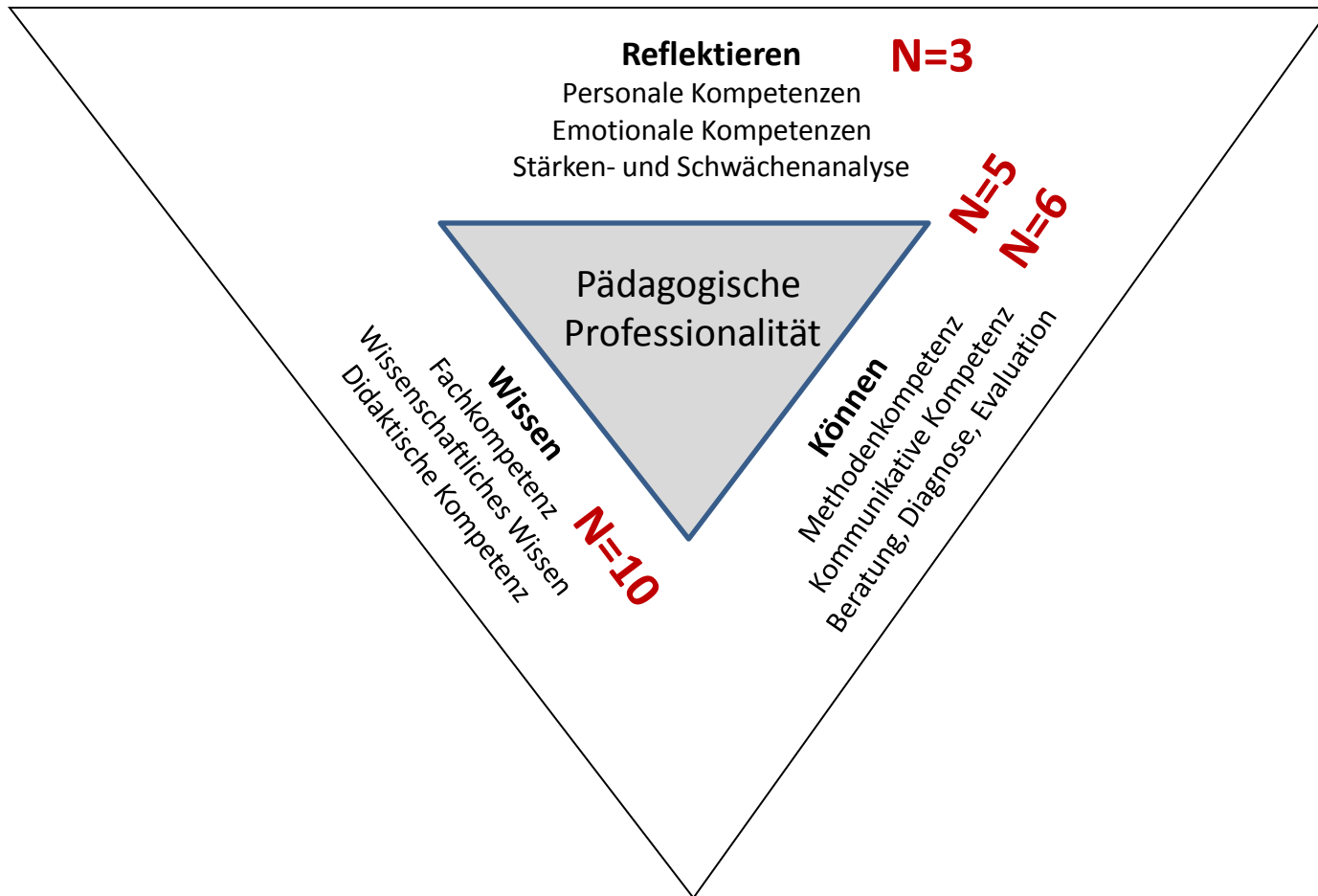
Explizite Förderung der Reflexionsfähigkeit

- Antworten von 5 Interviewpartner (Umfang > 60 Stunden)

„ (...) wenn es schief gegangen ist, sich zu hinterfragen - war der Ausbilder selbst ein bisschen Schuld? (...) denn ich kann nicht jeden Weg bei jedem nehmen. Hinterfragen. Ich kann nicht 30 Jahre lang bei jedem das gleich machen. (...) Sie sollen sich ständig überprüfen, (...) was gibt es für Möglichkeiten. Der große Blumenstrauß an Möglichkeiten. Immer zu prüfen zu schauen, was kann ich davon nehmen, was passt.“ (Interview V, Z. 178 ff.)

„Durch Feedback, also es kommt immer die Selbsteinschätzung nach einer Aufgabe, wie haben sie sich selbst gefunden, was haben sie gefühlt, was waren die Probleme, was lief gut. Dann eine Einschätzung von dem gegenüber und dann noch mal ein Feedback von den Beobachtern.“ (Interview IX, Z. 141 ff.)

Zusammenführung wesentlicher Erkenntnisse



(Arnold, Gómez Tutor 2007, S. 165)

Gliederung

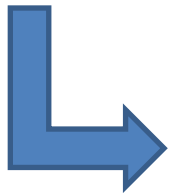
1. Ausgangslage und Problemstellung
2. Einordnung der AEVO in die Professionalisierungsdebatte
3. Entwicklung der Fragestellung und methodisches Vorgehen
4. Ergebnisse
5. **Fazit und Ausblick**

Fazit (1)

- ☑ (1) Die Lehrgänge zur Ausbilderqualifizierung weisen divergierende Ausprägungen hinsichtlich der **Anbieterstrukturen, Dauer, organisatorischer Gestaltung und formulierten Lernzielen** auf.
- ☑ (2) Die **Wissensvermittlung** steht im Vordergrund der Qualifizierungsmaßnahmen.
- ☑ (3) Die Förderung der Ebene **Können** ist im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen nur bedingt möglich.
- ☑ (4) Die Förderung der Ebene **Reflektieren** ist im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen nur bedingt möglich.

Fazit (2)

- Lehrgänge sind durch verschiedenen Ausprägungen, subjektiven Deutungen und Wirkungen geprägt
- Ebene der Reflektion von Berufsrolle, Position oder Erfahrungen kaum erreicht
- an Kenntniserwerb, Reproduktion von Faktenwissen ausgerichtet – Bestehen der Prüfung als dominierendes Ziel
- Pluralität der Maßnahmen



**Dringende Notwendigkeit einer Diskussion
über die Qualität der Maßnahmen**

Zu den Qualifizierungsmaßnahmen:

- Ausweitung der Untersuchung für Repräsentativität
- Erhebung der Perspektiven der Lehrenden und der Teilnehmer

Zur theoretischen Fundierung:

- Anforderungen an die pädagogische Professionalität des betrieblichen Ausbildungspersonals
- Entwicklung der pädagogischen Professionalität der Zielgruppe

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
...und jetzt freue ich mich auf Ihre Diskussionsbeiträge.**



wipäd
jena

- Arnold, Rolf: Didaktik der Lehrerbildung. Das Konzept der reflexiven pädagogischen Professionalisierung. IN: GEW-Zeitung Rheinland-Pfalz, 114 (2005) 5, S. XVII – XX.
- Arnold, Rolf; Gómez Tutor, Claudia: Grundlinien einer Ermöglichungsdidaktik. Bildung ermöglichen – Vielfalt gestalten. Augsburg 2007.
- Bahl, Anke; Diettrich, Andreas: Die vielzitierte ‚neue Rolle‘ des Ausbildungspersonals – Diskussionslinien, Befunde und Desiderate. IN: Diettrich, Andreas; Meyer, Rita: WS 25: Berufsbildungspersonal. bwp@ Spezial 4 – Hochschultage Berufliche Bildung 2008. URL: http://www.bwpat.de/ht2008/ws25/meyer_ws25-ht2008_spezial4.shtml (15.11.2009).
- Bauer, Karl-Oswald: Pädagogische Basiskompetenzen. Theorie und Training. Weinheim und München 2005.
- Beicht, Ursula; Krewerth, Andreas; Eberhard, Verena; Granato, Mona: Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. IN: BIBB-Report, 9 (2009), S. 1 – 14.
- Bortz, Jürgen; Döring, Nicola: Forschungsmethoden und Evaluation für Human und Sozialwissenschaftler. Heidelberg 2006.
- Böttcher, Wolfgang; Holtappels, Heinz G. und Brohm, Michaela: Evaluation im Bildungswesen. IN: Böttcher, Wolfgang; Holtappels, Heinz G. und Brohm, Michaela (Hrsg.): Evaluation im Bildungswesen. Eine Einführung in Grundlagen und Praxisbeispiele. München, Weinheim 2006, S. 7–21.
- Brater, Michael; Wagner, Jost: Qualifikationsbedarf des betrieblichen Bildungspersonals. Ergebnisse einer explorativen Studie. IN: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. (2008) 6, S. 5 – 9.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Berufsbildungsbericht 2008. Bonn, Berlin 2008.
- Combe, Arno; Helsper, Werner (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt 1996.
- Deutsche Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) (Hrsg.): Standards für Evaluation. Mainz 2008.
- Diettrich, Andreas: Bildungspersonal in Schule und Betrieb zwischen Polyvalenzanforderungen und Professionalisierung. IN: Diettrich, Andreas; Frommberger, Dietmar; Klusmeyer, Jens: Akzentsetzungen in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. - URL: http://www.bwpat.de/profil2/diettrich_profil2.shtml (15.11.2009)

Literatur

- Ebbinghaus, Margit: Stand und Perspektiven der Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung. 2005. – URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_erste-schwelle_meldung-04-2005_blk-kurzergebnisse.pdf (12.11.2009)
- Ebbinghaus, Margit; Ulmer, Philipp: Gründe betrieblicher Ausbildungsbeteiligung und ihr Einfluss auf die Ausbildungsqualität. IN: Wirtschaft und Berufserziehung. 61 (2009) 1, S. 20 – 27.
- Faulstich, Peter; Forneck, Hermann J.; Grell, Petra; Häßner, Katrin, Knoll, Jörg; Springer, Angela: Lernwiderstand – Lernumgebung – Lernberatung: empirische Fundierung zum selbstgesteuerten Lernen. Bielefeld 2005.
- Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung: Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen. IN: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Beilage. (2009) 4, S. 1 – 12.
- Kirpal, Simone; Tutschner, Roland: Betriebliches Bildungspersonal: Schlüsselakteure des lebenslangen Lernens. ITB-Forschungsberichte 33/ 2008. Bremen 2008. – URL: <http://elib.suub.uni-bremen.de/ip/docs/00010388.pdf> (15.11.2009)
- Koch, Raphaela; Jahn, Robert W.; Schumann, Juliane; Schiller, Stefanie: Aufgaben- und Rollenpluralität des beruflichen Bildungspersonals – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. IN: Diettrich, Andreas; Frommberger, Dietmar; Klusmeyer, Jens: Akzentsetzungen in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 2009 – URL: http://www.bwpat.de/profil2/wordelmann_profil2.shtml (15.04.2009)
- Kromrey, Helmut: Evaluation – ein vielschichtiges Konzept Begriff. Begriff und Methodik von Evaluierung und Evaluationsforschung. Empfehlungen für die Praxis. IN: Sozialwissenschaften und Berufspraxis (SUB), 24 (2001) 2, S. 105–132.
- Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim und Basel 2008.
- Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. Forum Qualitative Sozialforschung/ Forum: Qualitative Social Research, 1(2), Art. 20. 2000 - URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0002204> (19.12.2009).
- Meyer, Rita: Professionalisierung als Konzept zur Qualitätssicherung – Perspektiven für das Berufsbildungspersonal und –forschung. IN: Diettrich, Andreas; Meyer, Rita: WS 25: Berufsbildungspersonal. bwp@ Spezial 4 – Hochschultage Berufliche Bildung 2008. – URL: http://www.bwpat.de/ht2008/ws25/meyer_ws25-ht2008_spezial4.shtml (15.11.2009)

- Münk, Dieter; Weiß, Reinhold: Qualität in der beruflichen Bildung: Forschungserträge, Desiderate und Perspektiven. IN: Münk, Dieter; Weiß, Reinhold: Qualität in der beruflichen Bildung. Forschungsergebnisse und Desiderata. Bonn 2009, S. 5 – 11.
- Neß, Harry: Deutsche Ausbilder im Zentrum dualer Ausbildung. IN: Bös, Gunther; Neß, Harry (Hrsg.): Ausbilder in Europa. Probleme und Perspektiven. Bielefeld 2000, S. 47 – 70.
- Nickolaus, Reinhold: Qualität in der Beruflichen Bildung. IN: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 2 (2007) 103, S. 161 – 166.
- Pätzold, Günter: Betriebliche Ausbildertätigkeit auf dem Weg von einer tayloristischen zu einer wissensstrukturierten Praxis. IN: Bös, Gunther; Neß, Harry (Hrsg.): Ausbilder in Europa. Probleme und Perspektiven. Bielefeld 2000, S. 71 – 87.
- Reetz, Lothar: Überlegungen zu einer zukunftsgerichteten Rolle der Ausbilder in Betrieben. IN: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 1 (2002) 98, S. 8 – 25.
- Reinisch, Holger: „Lehrprofessionalität“ als theoretischer Term. Eine begriffssystematische Analyse. IN: Zlatkin-Troitschanskaia, Olga/ Beck, Klaus/ Sembill, Detlef/ Nickolaus, Reinhold/ Mulder, Regina: Lehrprofessionalität. Weinheim und Basel 2009, S. 33 – 43.
- Rossi, Peter H.; Lipsey, Mark W. und Freeman, Howard E.: Evaluation: A Systematic Approach. Thousand Oaks u. a. 2004.
- Scheib, Thomas; Spöttl, Georg; Windelband, Lars: Qualität betrieblicher Ausbildung sichern und entwickeln – eine ständige Herausforderung! IN: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. (2008) 3, S. 36 –39.
- Schwendenwein, Werner: Profession – Professionalisierung – Professionelles Handeln. IN: Alisch, Lutz-Michael/ Baumert, Jürgen/ Beck, Klaus (Hrsg.): Professionswissen und Professionalisierung. Braunschweig 1990, S. 359 – 381.
- Selka, Reinhard: Ausbilder sind unvergleichlich – Gemeinsames und Trennendes in den Mitgliedsländern der Europäischen Union. IN: Bös, Gunther; Neß, Harry (Hrsg.): Ausbilder in Europa. Probleme und Perspektiven. Bielefeld 2000, S. 88 – 101.

- Sloane, Peter F.E.: Pädagogische Arbeit in sich veränderten Lebenswelten – Über die Anforderungen an die betriebliche Bildung in einer postmodernen Industriegesellschaft. IN: Diettrich, Andreas; Frommberger, Dietmar; Klusmeyer, Jens: Akzentsetzungen in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. - URL: http://www.bwpat.de/profil2/sloane_profil2.shtml (15.11.2009)
- Stiftung Warentest: Zurück auf die Schulbank. IN: text.de Weiterbildung, 2008.
- Stockmann, Reinhard: Qualitätsmanagement und Evaluation im Vergleich. IN: Böttcher, Wolfgang; Holtappels, Heinz G. und Brohm, Michaela (Hrsg.): Evaluation im Bildungswesen. Eine Einführung in Grundlagen und Praxisbeispiele. München, Weinheim 2006, S. 23–38.
- Tramm, Tade u.a.: Professionalisierung kaufmännischer Berufsbildung – Probleme, Desiderate, Perspektiven. IN: Tramm, Tade/ Sembill, Detlef/ Klauser, Fritz/ John, Ernst G. (Hrsg.): Professionalisierung kaufmännische Berufsbildung: Beiträge zur Öffnung der Wirtschaftspädagogik für die Anforderungen des 21. Jahrhunderts. Frankfurt 1999, S. 2 – 14.
- Ulmer, Philipp; Jablonka, Peter: Mehr Ausbildungsbetriebe – mehr Ausbildungsplätze – weniger Qualität? Die Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) und ihre Folgen. IN: BIBB-Report, 3 (2007), S. 1 – 8.
- Ulmer, Philipp; Gutschow, Katrin: Die Ausbilder-Eignungsverordnung 2009: Was ist neu? IN: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. (2009) 3, S. 48 – 51.
- Weiß, Reinhold: Qualität betrieblicher Ausbildung: Qualitätsmanagement, Personalzertifizierung und Ausbildungsorganisation. IN: Bals, Thomas/ Hegmann, Kai/ Wilbers, Karl (Hrsg.): Qualität in Schule und Betrieb. Forschungsergebnisse und gute Praxis. Köln 2008, S. 163 – 170.
- Zabeck, Jürgen: Zur Entwicklung der Professionalisierung und Professionalität des Handelslehrers. IN: Tramm, Tade/ Sembill, Detlef/ Klauser, Fritz/ John, Ernst G. (Hrsg.): Professionalisierung kaufmännische Berufsbildung: Beiträge zur Öffnung der Wirtschaftspädagogik für die Anforderungen des 21. Jahrhunderts. Frankfurt 1999, S. 278 – 291.
- Zedler, Reinhard: Gute Ausbildung braucht qualifizierte Ausbilder – zurück zur Ausbilder-Eignungsverordnung. IN: Die berufsbildende Schule, 60 (2008) 10, S. 305 – 307.