

Professionalisierungsanforderungen durch Digitalisierung



Veränderungen von Arbeitsformen, deren Auswirkungen auf Organisationsmodelle und deren Lehr- und Lernformate in betrieblichen Ausbildungsprozessen

AGBFN-Forum, 4. & 5. Juni 2019 in Nürnberg

Prof. Dr. Kathrin Brünner

Professionalisierungsanforderungen durch Digitalisierung

1. Bisheriger Status Quo zur Professionalisierung
2. „Neue“ Arbeitsformen und Auswirkungen auf betriebliche Ausbildungsprozesse
3. Aufgabenveränderungen für das betriebliche Ausbildungspersonal
4. Professionalisierungs- und Qualifizierungsanforderungen mit zunehmender Digitalisierung



Bisheriger Status Quo zur Professionalisierung

Makroebene: Beruf und Profession

- **Ausbilderaufgaben und -wissen ggf. professionalisierungsbedürftig, aber (formal) geringe Professionalisierung**
(DÖRING 1981; LEMPERT 1982; PÄTZOLD 1998; WITTEW 2006; DIETRICH, MEYER 2009; DIETRICH 2013)
- **Tätigkeitsbündel mit speziellen Qualifikationsanforderungen** (PÄTZOLD 2017, BRÜNNER 2014)
- **Hemmnisse einer Verberuflichung**
(BAHL, BRÜNNER 2013; BLÖTZ 2008 u. 2010; BISCHOFF 2013)
- **Qualifizierungsdilemma ausbildender Fachkräfte** (BAUSCH 1997, BRÜNNER 2014)

Mikroebene: Professionalität der Handlung

- **Grenzen im pädagogischen Handeln** (BAHL, BRÜNNER 2013; SLOANE 2006; FRIEDE 2013)
 - Eigenentwickelte Alltagsdidaktik als (fach-) didaktische Handlungsstrukturen
 - Keine didaktischen „Standards“ – Theorien und Modelle
- **Individualisierte, in eigener Verantwortung liegende Lernpfade** (BURCHERT 2014)
- **Konfligierende Rollenerwartungen**
(JAHN, BRÜNNER, SCHUNK 2016 I.Ü.; PÄTZOLD 1986; SCHLÖSSER, DREWES, OSTHUES 1989; BAHL, BLÖTZ 2012)
- **Schwierige Anerkennungsverhältnisse**
(JERSAK, FAßHAUER 2013; BAHL 2018)

„Neue“ Arbeitsformen – Auswirkungen auf Ausbildungsprozesse



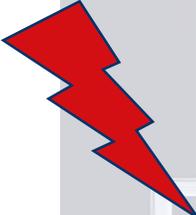
„Neue“ Arbeitsformen in der öffentlichen Verwaltung



Erste Ergebnisse aus drei Gruppendiskussionen

(7 Berufsgenossenschaften, 1 Unfallkasse, 17 Teilnehmende)

§ 28 Eignung von Ausbildenden und Ausbildern oder Ausbilderinnen



(1) Auszubildende darf nur einstellen, wer persönlich geeignet ist. Auszubildende darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist.

(2) Wer fachlich nicht geeignet ist oder wer nicht selbst ausbildet, darf Auszubildende nur dann einstellen, wenn er persönlich und fachlich geeignete Ausbilder oder Ausbilderinnen bestellt, die die Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte **unmittelbar**, verantwortlich und in wesentlichem Umfang vermitteln.

1. Ausbildung in Telearbeit vom Telearbeitsplatz aus

2. Ausbildung in Telearbeit als Jobsharing

3. Ausbildung in Teilzeit mit Aufgaben

4. Ausbildung in Teilzeit mit kollegialer Unterstützung

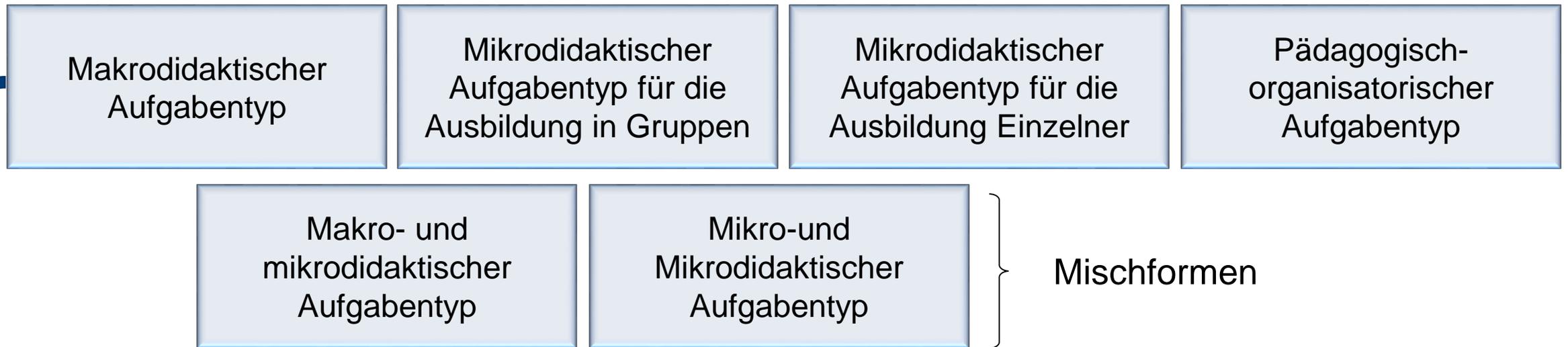
5. Ausbildung in Telearbeit vom Telearbeitsplatz aus und in Teilzeit mit Aufgaben

...

Aufgabenveränderungen für das betriebliche Ausbildungspersonal

Typenbildung professioneller Handlungen – Analysen auf Basis der Fallstudien

(BRÜNNER 2014)

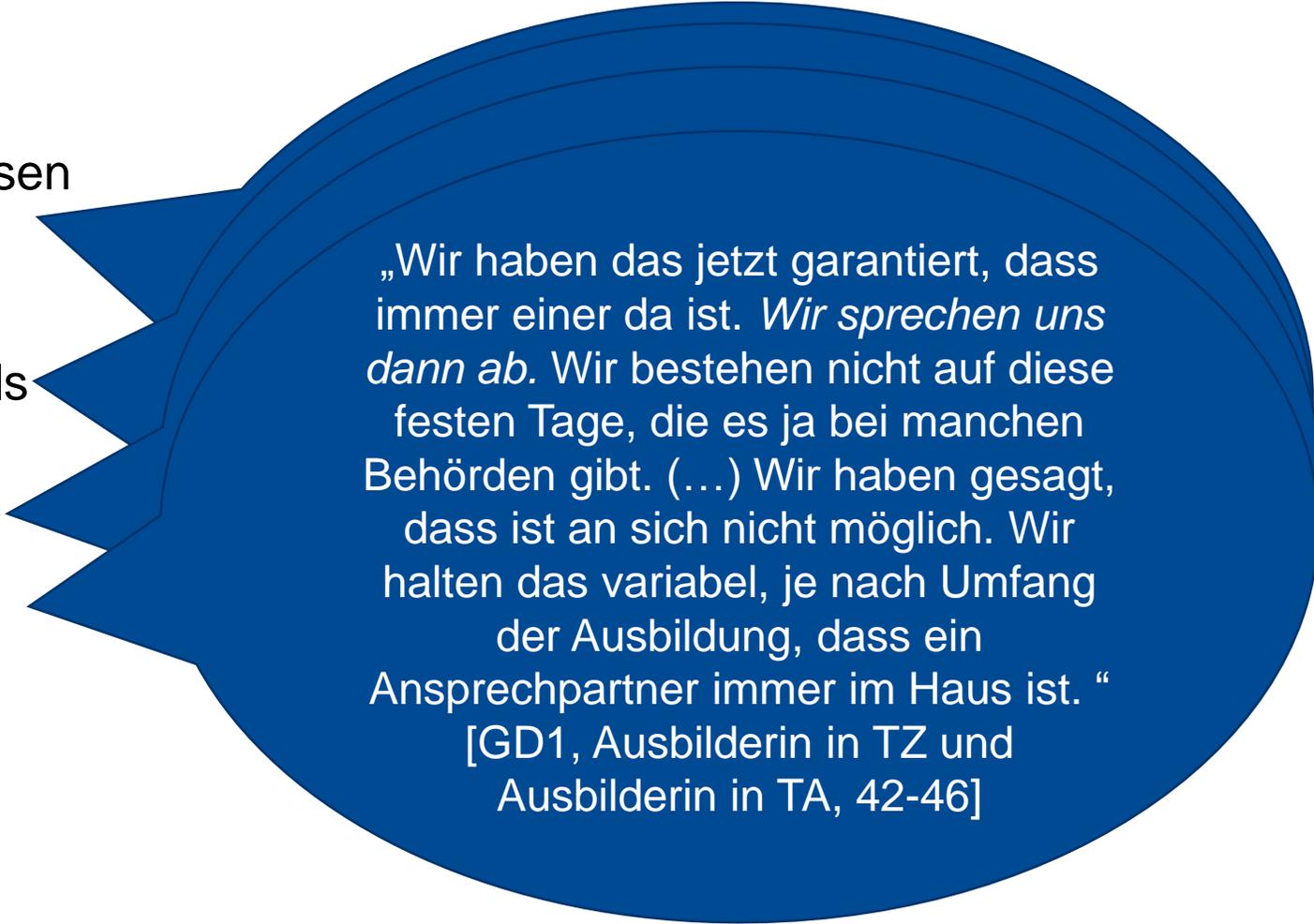


✓ Typenbildung auf Basis der Aufgaben

✗ Zuordnungen nicht entsprechend Funktionen, Status oder auszubildenden Berufen

Aufgabenveränderungen

- andere (erweiterte) Struktur und Organisation in Ausbildungsprozessen
- Notwendigkeit einer methodischen Gestaltung
- Lernziele, -zeiten und -maßstäbe als Herausforderung
- technische Herausforderungen
- Kommunikation, Kollaboration und Flexibilität



„Wir haben das jetzt garantiert, dass immer einer da ist. *Wir sprechen uns dann ab.* Wir bestehen nicht auf diese festen Tage, die es ja bei manchen Behörden gibt. (...) Wir haben gesagt, dass ist an sich nicht möglich. Wir halten das variabel, je nach Umfang der Ausbildung, dass ein Ansprechpartner immer im Haus ist.“
[GD1, Ausbilderin in TZ und Ausbilderin in TA, 42-46]



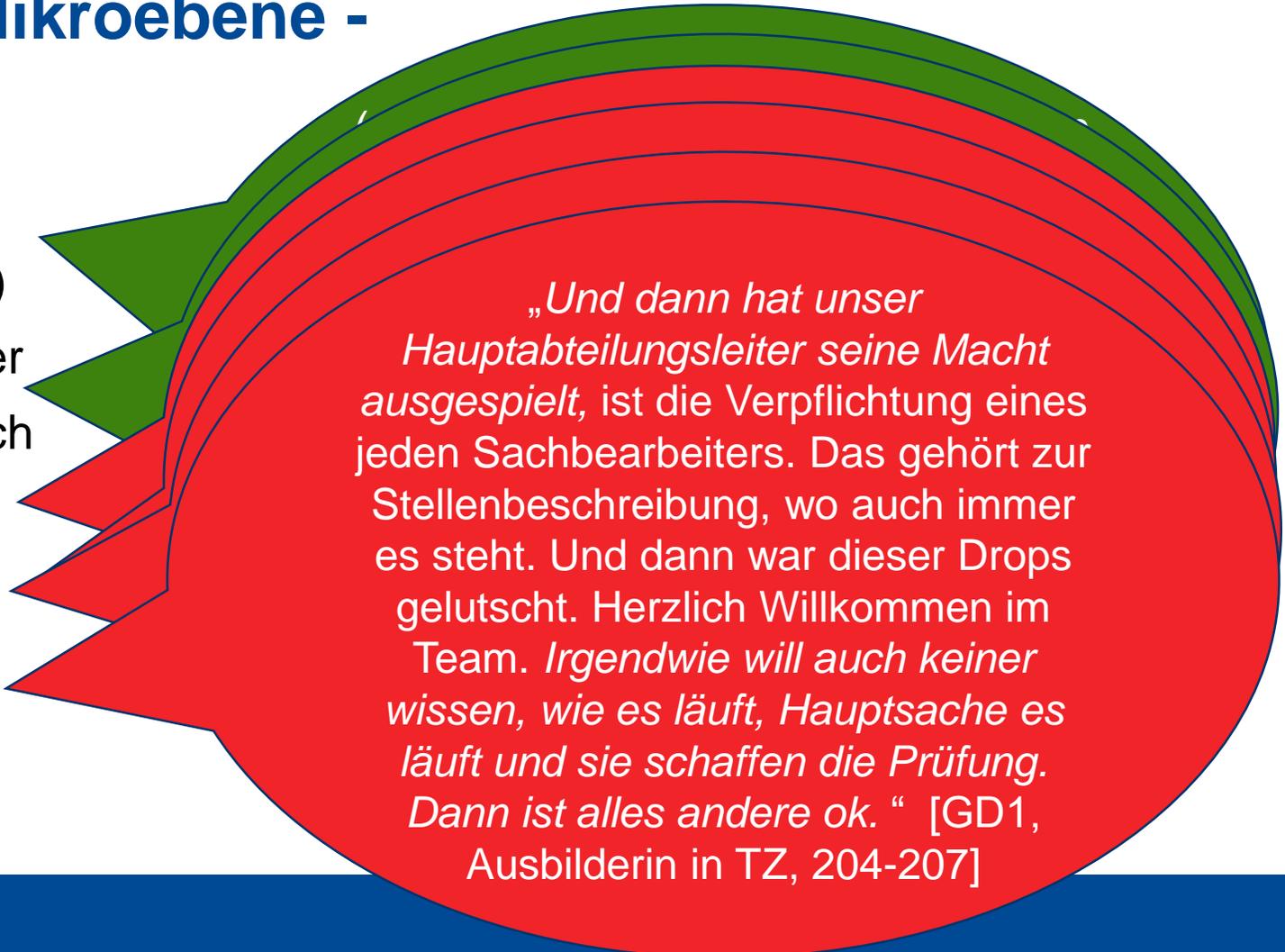
Qualifikationsbedarfe:

- Didaktische Strukturierung von Ausbildungssequenzen
- Methodische Gestaltung & digitale Möglichkeiten und Flexibilisierung von Ausbildungsprozessen
- Medienkompetenz (Ausbilder/Ausbilderin und Azubi)
- Entwicklung geeigneter Lernaufgaben aus den Arbeitsaufgaben
- Kommunikation und Kollaboration in entsprechenden Ausbildungssettings
-

Notwendigkeit einer domänenspezifischen, fachdidaktischen, aufgabentypischen Professionalisierung!!!
(REETZ 2002)

Professionalisierung als bildungspolitische Herausforderung - Mikroebene -

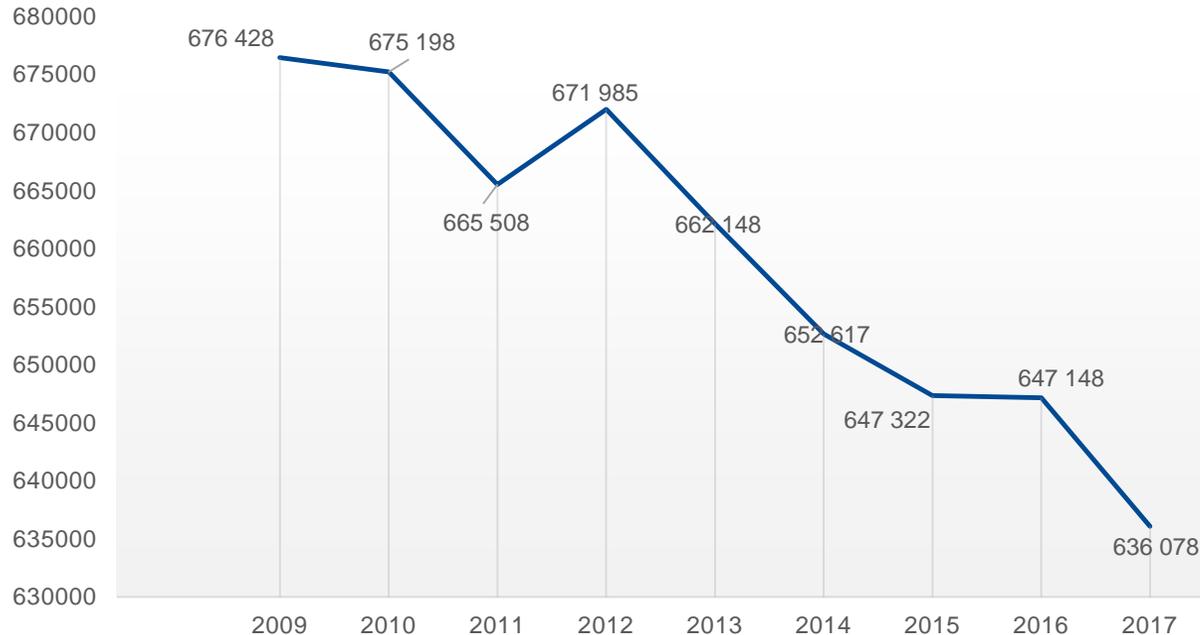
- Rückgriff auf Erfahrung funktioniert nicht mehr (selbsterlebte Konzepte und/oder Erfahrung älterer Kollegen)
- Didaktische Konzepte werden fragiler
- Individuelle Lernpfade verstärken sich
- Statusunsicherheit wird noch größer
- Zeitproblematik verschärft sich
- Rückläufige Bereitschaft
- Unsichtbarkeit verstärkt sich



*„Und dann hat unser
Hauptabteilungsleiter seine Macht
ausgespielt, ist die Verpflichtung eines
jeden Sachbearbeiters. Das gehört zur
Stellenbeschreibung, wo auch immer
es steht. Und dann war dieser Drops
gelutscht. Herzlich Willkommen im
Team. Irgendwie will auch keiner
wissen, wie es läuft, Hauptsache es
läuft und sie schaffen die Prüfung.
Dann ist alles andere ok.“ [GD1,
Ausbilderin in TZ, 204-207]*

Professionalisierung als bildungspolitische Herausforderung - Makroebene -

Registrierte Ausbilder/-innen in Deutschland 2009 – 2017



EIGENE DARSTELLUNG – DATEN AUS: STATISTISCHES BUNDESAMT,
FACHSERIE 11, REIHE 3.

2009

- Novellierung der AEVO
- Geprüfte(r) Aus- und Weiterbildungspädagoge/-in, Berufspädagoge/-in

2013

- Handreichung für Ausbildende Fachkräfte



Auflösungstendenzen der Betriebspädagogik als Teildisziplin der Berufs- und Wirtschaftspädagogik

- Bahl, A. (2018): Die professionelle Praxis der Ausbilder. Eine kulturanthropologische Analyse. Frankfurt/New York.
- Bahl, A./ Blötz, U. (2012): Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung (SIAP). Abschlussbericht. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn. [Online: https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_22301.pdf; 09-01-2019].
- Bahl, A./ Brüner, K. (2013): 40 Jahre Ausbilder-Eignungsverordnung – Eine Bestandsaufnahme zu ihrer pädagogischen Relevanz für betriebliches Ausbilderhandeln. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bd. 109, (4), 513 - 537.
- Bausch, T. (1997): Die Ausbilder im dualen System der Berufsbildung. Eine Strukturanalyse des betrieblichen Ausbildungspersonals. Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92. Bielefeld.
- Bischoff, W. (2013): Vom Ausbilder zum Berufspädagogen (BA). In: Ulmer, P./ Gutschow, K.: Die novellierte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) von 2009. Hintergründe – Umsetzung – Positionen. Bielefeld (Berichte zur beruflichen Bildung), 157-162.
- Blötz, U. (2008): Grundpositionen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung von Berufspädagogen im Spannungsfeld Wirtschaft, Politik und Hochschulen. In: Eicker, F.: Perspektive Berufspädagoge!? Neue Wege in der Aus- und Weiterbildung von betrieblichem und berufsschulischem Ausbildungspersonal, 71-75.
- Blötz, U. (2010): Herausforderungen und Qualifikationsbedarf. Hintergründe für das berufspädagogische Qualifikationsangebot des Bundes. In: Wirtschaft und Berufserziehung, Bd. 62, H. 10, 15-19.
- BMAS (2016): Weißbuch Arbeiten 4.0. Online: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=9 [14.05.2019].
- Brüner, K. (2014): Aufgabenspektrum und Handlungsstrukturen des betrieblichen Ausbildungspersonals. Selbstwahrnehmung und Fremdattribuierung im Kontext von Berufskonzept und Professionalisierung. Detmold.
- Burchert, J. (2014): Von der Facharbeit in die Ausbildung: Empirische Studie und theoretischer Rahmen zur Erforschung des pädagogischen Selbstverständnisses hauptamtlicher Ausbilder und Ausbilderinnen. Online: <https://elib.suub.uni-bremen.de/edocs/00104110-1.pdf> [15.05.2019].
- Dietrich, A./ Meyer, R. (2009): Qualifizierung und Professionalisierung des Bildungspersonals als Ansatz der Qualitätssicherung. In: Bals, T., Hegmann, K./ Wilbers, K.: Qualität in Schule und Betrieb. Forschungsergebnisse und gute Praxis. Aachen, 276-283.
- Dietrich, A. (2013): Neue Anforderungen, neue Zielgruppen: Funktionserweiterungen des betrieblichen Bildungspersonals. In: Niedermair, G.: Facetten berufs- und betriebspädagogischer Forschung. Linz, 219-234.
- Friede, C. K. (2013): Curriculare Analyse der Ausbilder-Eignungsverordnungen seit 1972. In: ULMER, P./ GUTSCHOW, K. (Hrsg.): Die novellierte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) von 2009. Hintergründe - Umsetzung - Positionen. Bielefeld, 11-64.
- Gerholz, K.-H./Dormann, M. (2017): Ausbildung 4.0: Didaktische Gestaltung der betrieblich-beruflichen Ausbildung in Zeiten der digitalen Transformation. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 32, 1-22. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe32/gerholz_dormann_bwpat32.pdf [15-05-2019].
- Jahn, R./ Brüner, K./ Schunk, F.: "Neue" Rollen des beruflichen Bildungspersonals und deren Wahrnehmung durch die pädagogischen Akteure : eine interpretative Analyse dominanter Rollenbilder von Berufsschullehrern und Ausbildern. Magdeburg. Online: <http://digital.bibliothek.uni-halle.de/pe/content/titleinfo/2531326> [15.05.2019]
- Jersak, H./ Faßhauer, U. (2013): Die Bedeutung von Anerkennung für das betriebliche Bildungspersonal aus berufsbiografischer Perspektive – ein subjektorientierter Ansatz. In: Niedermair, G.: Facetten berufs- und betriebspädagogischer Forschung. Linz, 235—252.
- Pätzold, G. (2017): Betriebliches Bildungspersonal. Stärkung seines professionellen pädagogischen Handelns. Baltmannsweiler.
- Reetz, L. (2002): Überlegungen zu einer zukunftsgerichteten Rolle der Ausbilder in Betrieben. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 98 (1), 8-25.
- Schlösser, M./ Drewes, C./ Osthues, E.-W. (1989): Vom Lehrgesellen zum Betriebspädagogen. Eine empirische Untersuchung zur Professionalisierung betrieblicher Ausbildertätigkeit. Mit einem Vorwort von Martin Baethge und einem Nachwort von Hans Preiss. Forschungsberichte des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI). Frankfurt/Main.
- Sloane, P. F. E. (2006): Weiterbildung des betrieblichen Ausbildungspersonals. In: Euler D. (Hrsg.): Facetten des beruflichen Lernens. Bern, 449–499.

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit.**

Kontakt:

**Mail: kathrin.bruenner@dguv.de
Tel.: 030 13001-6517**

