Roland Tutschner, Simone R. Haasler

Meister der Methode – Zum Wandel des Rollenverständnisses von Lehrern und Ausbildern in der beruflichen Bildung

Auf der Basis einer qualitativen Untersuchung geht der vorliegende Beitrag der Frage nach, wie sich die Rolle und die Kernaufgaben des Ausbildungs- und Lehrpersonals in der beruflichen Bildung gegenwärtig verändern. Strukturelle Veränderungen, die einen Rollenwandel hervorrufen, betreffen unter anderem den demografischen Wandel, eine wachsende Heterogenität der Auszubildenden, die Einführung neuer Lehr- und Lernmethoden sowie technische Innovationen und die Verbreitung digitaler Medien. Zu beobachten ist eine Abkehr vom fachbezogenen Unterricht und die Hinwendung zum projektorientierten, übergreifenden und selbstgesteuerten Lernen. Dadurch tritt die traditionelle Rolle des Wissensvermittlers hinter die des Lernbegleiters zurück. Insgesamt ist davon auszugehen, dass sich die Aufgaben und Rollen des beruflichen Bildungspersonals in Zukunft weiter ausdifferenzieren und deutlich komplexer werden.

1. Einleitung

Im deutschen dualen System der beruflichen Bildung hat die Fokussierung auf das berufliche Bildungspersonal als Träger und Vermittler des beruflichen Sozialisationsprozesses, zumindest was die Berufsschullehrer betrifft, Tradition. Neu ist, dass im Rahmen der Umsetzung und Evaluierung von Strategien des lebenslangen Lernens das berufliche Bildungspersonal auch auf europäischer Ebene ins Blickfeld rückt und als „Schlüsselakteur" im Bildungsprozess, sowohl in der bildungspolitischen Diskussion als auch als Untersuchungsgegenstand, in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen hat. Ausgangspunkt dieses wachsenden Interesses ist zunächst der unmittelbare Zusammenhang zwischen der Rolle und Qualifizierung des beruflichen Bildungspersonals und der Qualität der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die als ein wesentlicher Beitrag für die erfolgreiche Umsetzung des lebenslangen Lernens herausgestellt wird (Commission of the European Communities 2003; Commission of the European Communities 2002; Council of the European Union 2009). Mit dieser Perspektive verbindet sich die Annahme, dass sich die Rolle des Bildungspersonals im Zuge der Etablierung wissensbasierter Ökonomien maßgeblich verändert und hieraus neue Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen erwachsen.

Neben den Aspekten „lebenslanges Lernen“ und „Wissensgesellschaft“ sieht sich das berufliche Bildungspersonal sowohl in der Schule als auch in betrieblichen und außer- bzw. überbetrieblichen Kontexten aufgrund struktureller Veränderungen mit einer Reihe von neuen Herausforderungen und Anforderungen konfrontiert. Einige dieser strukturellen Veränderungen betreffen bspw. den demografischen Wandel, die Einführung neuer Lehr- und Lernmethoden, technische Innovationen und die Verbreitung digitaler Medien. So befindet sich das Bildungspersonal in vielfältiger Hinsicht auf dem Prüfstand. Gleichzeit wird offensichtlich, dass der Informationsstand sowie die Datenlage, insbesondere zu der Gruppe der Aus- und Weiterbildner, nicht umfassend und tief greifend sind. Insgesamt ist das berufliche Bildungspersonal wissenschaftlich kaum erforscht.

Anknüpfend an eine Reihe von europäischen Studien und Initiativen der letzten Jahre[1], konzentriert sich der folgende Beitrag auf die sich wandelnde Rolle des beruflichen Bildungspersonals aufgrund struktureller Veränderungen und daraus hervorgehenden, zum Teil neuen Kompetenzanforderungen. Grundlage der Analyse bildet eine qualitative empirische Untersuchung mit Berufsschullehrern, Aus- und Weiterbildnern sowie Experten, die 2009 in Deutschland durchgeführt wurde und eine Teilstudie eines durch das CEDEFOP geförderten europäischen Forschungsprojektes war. Die hier dargestellten Ergebnisse beziehen sich in erster Linie auf den deutschen Teil der Studie.

2. Untersuchungsmethode

Im Fokus der Untersuchung standen zum einen strukturelle Veränderungen, die in den letzten 10 bis 15 Jahren die Tätigkeiten und Aufgaben des beruflichen Bildungspersonals maßgeblich beeinflusst haben. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Rolle beziehungsweise dem beruflichen Selbstverständnis von Aus- und Weiterbildnern sowie Berufsschullehrern, d. h. der Frage, wie diese sich selbst zu ihrer beruflichen Rolle in Beziehung setzen und welche Aufgaben sie beispielsweise als die Kernaufgaben ihrer Ausbildungs- und Lehrtätigkeiten ansehen. Diese Untersuchungsfragen wurden mit den Tätigkeits- und Kompetenzanforderungen verknüpft, unter anderem im Hinblick auf Bereiche, in denen Defizite bezüglich der eigenen Qualifizierung oder des eigenen Kompetenzprofils wahrgenommen werden oder welche Rolle die

1 Hierzu gehören unter anderem die von der Europäischen Kommission in 2006 in Auftrag gegebene Studie zu betrieblichen Aus- und Weiterbildnern („Studies on Trainers in Enterprises“), das durch das europäische Leonardo-da-Vinci-Programm geförderte „Network to Support Trainers in Europe“ (www.trainersineurope.org) sowie die vom CEDEFOP Ende 2008 in Auftrag gegebene Untersuchung zum Wandel der Rolle und Kompetenzen des beruflichen Bildungspersonals („Changing Roles and Competences of VET Teachers and Trainers“), auf die sich die folgenden Darstellungen im Wesentlichen stützen.

berufliche Weiterbildung zum Ausgleichen der wahrgenommenen Kompetenzdefizite spielt.

In Hinblick auf die Untersuchungsgruppe sollte ein möglichst breites Spektrum unterschiedlicher Ausbilder- und Lehrertypen abgebildet werden. Ausgewählt wurden deshalb Lehrer[2] an beruflichen Schulen, Voll- und Teilzeitausbilder in Unternehmen, Ausbilder in überbetrieblichen beruflichen Ausbildungsstätten, Vertreter der universitären Lehrerbildung sowie freie Trainer. Darüber hinaus erfolgte eine Konzentrierung auf drei ausgewählte Berufsfelder: technische Berufe (Schwerpunkt Elektrotechnik), kaufmännische Berufe und Pflegeberufe. Diese Kriterien zur Auswahl der Untersuchungsgruppe wurden in allen neun Ländern, die die gesamteuropäische Untersuchung umfasste, zugrunde gelegt, um eine international vergleichende Perspektive zu ermöglichen. In Deutschland umfasste die qualitative Erhebung insgesamt 15 Personen, von denen drei als Experten ausgewählt wurden (siehe Anhang zur Detaillierung der Untersuchungsgruppe). Die Interviews dauerten im Durchschnitt 60 Minuten und wurden für die Auswertung transkribiert.

Die geringe Fallzahl verweist auf eine explorative Studie. Ein Hauptanliegen der Untersuchung war, neben der Vertiefung der Untersuchungsfragen Ergebnisse und Hypothesen aus vorangegangenen quantitativen und qualitativen europäischen Studien zu überprüften und weiter zu differenzieren.

3. Strukturelle Veränderungen

In der Untersuchung in Deutschland wurden insbesondere zwei strukturelle Veränderungen thematisiert, die eine Umorientierung in Bezug auf die Rolle und das Selbstverständnis des beruflichen Bildungspersonals bewirkt haben: die Einführung der Lernfeldorientierung sowie die zunehmende Heterogenität der Auszubildenden.

3.1 Lernfeldorientierung

Nationale Reformen und die Einführung neuer Lernkonzepte, insbesondere die Lernfeldorientierung, haben in Deutschland für die Gruppe der Berufsschullehrer weitreichende Veränderungen ausgelöst. Diese betreffen die Arbeitsorganisation, die Arbeitstätigkeiten, die Lehr- und Lerninhalte sowie die Interaktion mit den Schülern und den Kolleginnen und Kollegen. Mit dem Konzept der Lernfeldorientierung werden die klassischen Fächer, wie zum Beispiel Mathematik, Physik oder Physiologie, aufgelöst und durch die an der Praxis orientierten Lernfelder fächerübergreifend neu gruppiert

2 Zur Erleichterung des Leseflusses wird im Folgenden die männliche Sprachform gewählt. Alle Angaben beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form.

und verbunden. Die Neustrukturierung der Curricula anhand von Lernfeldern ist für alle seit 1996 neu geordneten Berufe maßgebend. In der Realität ist der Prozess der Neustrukturierung jedoch in vielen Berufsschulen noch nicht abgeschlossen.

Aus der Sicht der befragten Personen hat sich mit der Einführung der Lernfeldorientierung die Arbeit der Lehrer an beruflichen Schulen durch die neue Organisation der Curricula und des Unterrichts radikal verändert, wohingegen die Ausbilder in Betrieben kaum oder nur am Rande betroffen sind. Vor allem hat sich die Kooperation zwischen Berufsschullehrern und betrieblichen Ausbildern durch den engeren Praxisbezug der Lernfelder intensiviert. Die Ausrichtung schulischer Projekte auf die betrieblichen Arbeitsprozesse wird insgesamt als positiv für die Qualität der Ausbildung angesehen:

> „Wir gestalten gemeinsame Arbeit im Projekt Schule und Betrieb, indem in der Schule inhaltlich der Unterricht vorbereitet wird. Ein konkretes Projekt wird betrieblich umgesetzt mit den technischen Dingen und wird in der Schule präsentiert. Und der Lehrer hat die Möglichkeit, aus dem Lernfeld heraus seine Schüler als Gruppe und in der Einzeltätigkeit bewerten zu können. Das erfordert viel Flexibilität, aber die Qualität von Unterricht und Schule und betrieblicher Ausbildung steigt enorm“ (D10, Ausbilder und Leiter eines Ausbildungszentrums in einem Großbetrieb, S. 6).

Die Fokussierung des Unterrichts auf arbeitsprozessbezogene Lernaufgaben aus der beruflichen Praxis fördert jedoch nicht nur die Kooperation mit den Betrieben. Durch den fächerübergreifenden Ansatz sind die Lehrer auch gezwungen, sich stärker mit den Inhalten und Methoden anderer Fachdisziplinen auseinanderzusetzen. Sie müssen sich inhaltlich und fachdidaktisch in neue Gebiete einarbeiten und sich auch neue Methoden aneignen. Dies macht eine intensive Kooperation zwischen den Lehrern notwendig, die gemeinsam Lernfelder definieren und praxisrelevante Arbeitsaufgaben entwickeln. Berufsschullehrer, traditionell Einzelkämpfer und in erster Linie Vertreter ihres Faches, arbeiten nun häufiger in Teams. Dies erfordert Abstimmungsprozesse und fördert die Kommunikation und Reflexion:

> „Dadurch, dass die Herausforderung viel stärker gegeben ist, miteinander zu diskutieren. Ich habe nicht meine eigene Fachdisziplin der medizinischen Grundlagen, der Ernährungslehre und unterrichte das, sondern ich bin in einem fachlichen Austausch über meine Inhalte und die mögliche Verknüpfung mit den anderen Disziplinen im Lernfeld. Das setzt voraus eine Offenheit in der Kommunikation über eigenes Fachwissen, eigene Methoden, Unterrichtsgestaltung und Selbstreflexion, wenn etwas nicht gelingt. (…) Sie sind kooperativer,

> das bringt das Lernfeldkonzept mit sich; wir haben auch mehr Arbeitstreffen“ (D4, Schulleiterin und Lehrerin, Altenpflegeschule, S. 7 und 11).

Für die deutsche Berufsbildungslandschaft vollzieht sich mit der Einführung der Lernfelder ein Paradigmenwechsel von der traditionellen Vermittlung des Fachwissens hin zur Kompetenzorientierung. Zum einen beinhaltet dies den Verzicht auf fachliche Tiefe zugunsten sogenannter Schlüsselkompetenzen. Zum anderen impliziert die Kompetenz- und Handlungsorientierung, dass von den Auszubildenden mehr Eigenverantwortung und Selbstständigkeit in Hinblick auf den Erwerb ihres beruflichen Wissens und Könnens verlangt wird. Da eine wichtige Aufgabe der Lehrer und Ausbilder darin besteht, die Auszubildenden auf die selbstständige Aneignung berufsrelevanten Wissens und beruflicher Kompetenzen vorzubereiten und sie in diesem Prozess zu begleiten, vollzieht sich ein entscheidender Rollenwandel.

> „Es ist eine höhere Eigenverantwortlichkeit gefordert. (…) Die Auszubildenden müssen sich selbst darum kümmern, dass die Dokumentation steht, dass ich meine Termine verfolge, Zeitplan habe etc. Das Projekt wird vom Jugendlichen selbst ausgewählt. (…) Ein Beispiel: Wir haben früher Thema Installationstechnik, da wurden den Azubis Schaltpläne gegeben, eine bestimmte Art von Schaltung. Die haben sie dann aufgebaut, geprüft. Heute bekommen sie eine Aufgabe, die Schaltung soll das und das erfüllen, finde eine Lösung. Und da muss er das entsprechend zeichnen, mit E-Plan, das ist das Programm, das hier auf der Hütte überall angewendet wird. Er muss sich zuerst mit dieser Software auseinandersetzen, und dann muss er den Schaltplan zeichnen, dann probiert er diese Steuerung aus, baut diese Steuerung auf, dann wird es getestet (…) Es geht um eine Aufgabe, die er löst, und nicht, irgendwelche Sachen nach Plan zu verdrahten“ (D12, Ausbilder, Leiter des Ausbildungszentrums in einem Großbetrieb, S. 3 f.).

Die gleichen Tendenzen finden sich im Pflegesektor, in dem mit dem Konzept des „problemorientierten Lernens“ gearbeitet wird. Nach diesem Ansatz besteht die primäre Aufgabe der Lehrer und Ausbilder nicht mehr darin, berufliches Wissen in voller Breite und Tiefe zu vermitteln. Vielmehr soll beruflich relevantes Wissen problembezogen an realen Beispielen aus der beruflichen Praxis in Eigen- oder Gruppenarbeit von den Auszubildenden selbst erarbeitet werden. Die von den Lehrern entwickelten beruflichen Arbeitsaufgaben sollen dazu beitragen, dass sich die Auszubildenden das relevante berufliche Wissen und die beruflichen Kompetenzen in Arbeitsgruppen möglichst selbstständig aneignen. In der Realität führt jedoch die ganzheitliche Bearbeitung von arbeitsprozessbezogenen Fallbeispielen

in Projekten zu einer kaum kalkulierbaren Mehrarbeit für die Lehrer. Ein Beispiel hierfür betrifft den Wissenstransfer zwischen den Projektgruppen und einzelnen Mitschülern.

> „Früher gab es die Lernfelder und die Gruppenarbeit in diesem Sinne nicht; dass man ein ganzes Projekt, z. B. eine Pumpwasseranlage, durchplant, von der Planung über die Durchführung bis zu den Kosten. (…) Jetzt ist es so, dass wir die Auszubildenden mehr anleiten, weniger Frontalunterricht machen. Ja, die sollen selber rumbusseln, sollen selber Fehler machen, ich bin dabei, helfe hier und da. Dann sollen sie die Ergebnisse vorstellen. (…) Die einzelne Gruppe lernt viel, aber (…) wenn wir das arbeitsteilig machen, dann bekommen die anderen Schüler nicht so viel von der Technik mit. Das können die nicht so vorbereiten und darstellen, wie es ein Lehrer macht. Da sind immer viele Defizite. (…) Die anderen, die nicht in der Gruppe waren, haben da nicht so viel von. Also ich muss immer viel nachbessern, das kostet viel Zeit. Gruppenarbeit ist zeitintensiv; da muss man sich wirklich auch dann die Zeit nehmen, aber mir fehlt hinterher Zeit für den Rest des Lernfeldes. (…) Wir sind früher sogar mehr in die Tiefe gegangen, heute betrachtet man das mehr oberflächlich. (…) Man hat jetzt mehr Black-Box-Denken, man muss nicht mehr reingucken“ (D5, Berufsschullehrer im Fach Elektrotechnik, S. 7 f.).

Insgesamt ist das selbstorganisierte, arbeitsprozessbezogene Lernen in Projektgruppen mit der neuen Herausforderung für die Lehrer verbunden, Vermittlungsdefizite und fehlende Informationen zeitnah zu kompensieren. Darüber hinaus stößt das selbstgesteuerte und handlungsorientierte Lernen dort an seine Grenzen, wo die Rahmenbedingungen ungünstig sind, beispielsweise bei zu großen Klassen oder einer starken Leistungsheterogenität der Auszubildenden.

3.2 Heterogenität der Auszubildenden und der Lernumfelder

Ein weiterer, vielleicht der Hauptfaktor, der einen Rollenwandel des beruflichen Bildungspersonals auslöst, ist die zunehmende Heterogenität der Auszubildenden. Das Sozialverhalten, die schulische Leistungsfähigkeit sowie die Freizeitgewohnheiten der Auszubildenden haben sich in den letzten zwei Jahrzehnten grundlegend verändert. Dies führt unter anderem zu bildungsrelevanten Defiziten und einer veränderten Wertorientierung:

- Defizite in den allgemeinbildenden Fächern (wie Mathematik oder Deutsch) bei neuen Kompetenzen im Umgang mit neuen Technologien (Computer, Internet, Mobiltelefonie etc.);

- Defizite bezüglich sekundärer Arbeitstugenden (wie Pünktlichkeit, Fleiß, Zuverlässigkeit);
- Defizite hinsichtlich sozialer Normen und Verhaltensregeln (wie Höflichkeit und Respekt);
- Veränderungen im Freizeitverhalten, die Auswirkungen auf die schulischen Leistungen haben.

Berufsschullehrer wie auch Ausbilder beklagen eine geringe Motivation, unterentwickelte Schlüsselkompetenzen, Defizite in der Allgemeinbildung sowie wachsende psychische und soziale Probleme der heutigen Auszubildendengeneration. Diese Defizite müssen während der Ausbildung vom beruflichen Bildungspersonal kompensiert werden. Eine große pädagogische Herausforderung ist dabei, dass private wie psychische Probleme von der heutigen Schülerklientel häufiger artikuliert werden. Dadurch übernehmen die Berufsschullehrer zunehmend eine Mentorenfunktion oder die eines persönlichen Beraters oder, wie es in anderen Länderstudien formuliert wurde, die eines Therapeuten.

> „Die Probleme, die die Jugendlichen haben, sind wesentlich mehr geworden. H. hat ein- bis zweimal täglich Gespräche, die nicht viel mit dem Unterricht zu tun haben. Probleme wirken sich auf dem Unterricht aus, bisher war die ganze Palette dabei“ (D2, Berufsschullehrer, kaufmännischer Bereich, S. 6).

> „Für mich ist das Niveau der Realschüler das frühere Hauptschulniveau. Das große Problem ist, dass die zu uns kommen und den Taschenrechner nicht verstehen, das muss man so deutlich sagen. Die schreiben das ab, was da oben auf der Anzeige ist. (…) Diese Aufgaben sind so einfach, dass man sie im Kopf rechnen kann, aber es kommen abenteuerliche Ergebnisse heraus. Die können nicht mehr Größen abschätzen. Mathematisch, naturwissenschaftlich, physikalisch haben die teilweise ganz wenig drauf, das ist erschreckend“ (D5, Berufsschullehrer der Elektrotechnik, S. 10 f.).

Während auf der einen Seite viele Jugendliche Probleme haben, einfachste mathematische Operationen auszuführen, sind sie in Fragen, die die Computertechnik oder den Umgang mit Software betreffen, ihren Lehrern und Ausbildern oftmals voraus, weil der Computer und das Internet feste Bestandteile ihrer Freizeitgestaltung sind.

> „Die Schüler haben sich vom Freizeitverhalten extrem geändert; sie kennen sich alle mit Rechnern aus, das können sie ganz toll. Da muss man schon auf-

> passen, dass sie nicht irgendwas machen. Eigentlich brauchen die keinen Computerunterricht mehr. Informationstechnisch sind die auf dem neuesten Stand. Die können alles mit dem Rechner, und was schön ist, selbst die modernen Automatisierungsgeräte wie S7, mit der Software, das haben die drauf. Die wissen zwar nicht, warum sie das machen, und können auch kein Programm, keine Maschine zum Laufen bringen, aber mit der Software kommen sie klar" (D5, Berufsschullehrer der Elektrotechnik, S. 11).

Daneben wird beklagt, dass insbesondere die leistungsschwachen Auszubildenden Defizite in den klassischen Arbeitstugenden haben, sodass die Vermittlung von elementaren Verhaltensregeln ebenfalls abgedeckt werden muss, um überhaupt die Grundvoraussetzungen für einen erfolgreichen Unterrichtsverlauf zu schaffen.

> „Deshalb sage ich es ihnen von Anfang an, es gibt bestimmte Dinge, die ich gerne hätte, das ist nicht bösartig gemeint, das mag ich einfach nicht, und wenn ihr morgens reinkommt, erwarte ich von euch, dass ihr wenigstens ‚Guten Morgen' sagt. Oder wenn einer zu spät reinkommt und sich so dahinflegelt (…) Dicke Jacke in beheizten Räumen, das geht bei mir einfach nicht. Das haben wir mit Kollegen abgesprochen, dass der Ohrhörer nicht drinnen ist, Handy aus ist. (…) wenn ich einen erwische, der das Handy an hat, dann muss er für die Klasse einen Kuchen mitbringen, und beim zweiten Mal wird er in den Betrieb zurückgeschickt" (D5, Berufsschullehrer, Elektrotechnik, S. 11).

Alle Befragtengruppen bestätigten darüber hinaus die immer größeren Unterschiede zwischen leistungsschwachen und leistungsstarken Schülern sowie die wachsende kulturelle Heterogenität der Auszubildenden. Binnendifferenzierung heißt die pädagogische Antwort, mit denen das berufliche Bildungspersonal die zunehmende Heterogenität der Auszubildenden bewältigen will. Den unterschiedlichen Voraussetzungen der Auszubildenden sowohl fachlich wie pädagogisch gerecht zu werden wird als eine große Herausforderung für die Zukunft gesehen.

4. Rollenverständnis

Das Rollenverständnis des beruflichen Bildungspersonals wurde auf drei Aspekte hin untersucht: bezogen auf die Arbeitsinhalte und Kerntätigkeiten, das eigene berufliche Selbstverständnis und die Interaktion mit den Auszubildenden und Kollegen.

4.1 Charakterisierung der Kerntätigkeiten

Bei einer Differenzierung in unterschiedliche Kernaufgaben wurden trotz vielfältiger struktureller Veränderungen von allen Befragten die pädagogischen Aufgaben als der Kernbereich der Tätigkeiten von Lehrern und Ausbildern hervorgehoben. Über alle Befragtengruppen hinweg wurde den pädagogischen Aufgaben im Durchschnitt etwa zwei Drittel der Arbeitszeit zugemessen. Trotz der deutlichen Zunahme an Verwaltungs- und Qualitätssicherungsaufgaben, insbesondere durch wachsende Dokumentations- und Berichtspflichten, haben die pädagogischen Aufgaben in den letzten Jahren nicht an Bedeutung verloren, sondern sogar zugenommen. Neben der Lernfeldorientierung, die die aktive Mitarbeit der Lehrer an der Curriculumentwicklung verlangt, wurde dies vor allem auf die zunehmende Heterogenität und vielschichtigen Bedürfnisse der Auszubildenden zurückgeführt. In Ausbildungsberufen, in denen vornehmlich leistungsschwache Auszubildende zu finden sind, ist die pädagogische Kompetenz der Lehrer und Ausbilder besonders gefordert.

> „Es ist vom Pädagogischen her immer mehr geworden, weil wir immer mehr Auszubildende haben, die aus einem Elternhaus kommen, in dem sie nicht mehr viel Erziehung genossen haben. Dann sage ich mir, wenn ich mit diesen Personen wenigstens drei Jahre zusammenarbeite, dann müssen wir das auf einem anderen Niveau machen. Das heißt wir müssen zum Teil richtig erziehen“ (…) Oftmals sind beide Elternteile am Arbeiten; ich kenne ganz viele (…), die kriegen diese Betreuung und entsprechenden Werte nicht mehr vermittelt“ (D13, Ausbilder und Besitzer eines Supermarktes, S. 4 f.).

Die erzieherischen und sozialpädagogischen Funktionen, die vom beruflichen Bildungspersonal zunehmend übernommen werden, konkurrieren mit den zu leistenden administrativen Aufgaben. Die Ausbilder und Lehrer beklagen die wachsenden Verwaltungsaufgaben und Qualitätssicherungsvorgaben, weil ihnen dadurch Zeit für ihre beruflichen Kerntätigkeiten und vor allem für die berufliche Weiterqualifikation verloren geht. Es überrascht nicht, dass für die berufliche Weiter- und Fortbildung oftmals keine Zeit mehr zur Verfügung steht.

> „Die Verwaltungstätigkeit hat eindeutig zugenommen aufgrund der Auflagen der externen Auftraggeber. Wir kriegen permanent neue Auflagen von der Bundesagentur für Arbeit, von dem ESF-Auftraggeber, das ist die BAG, von der Behörde. Also das Berichtswesen, wie viel Berichte jeden Monat geschrieben werden müssen, wie viele Sachberichte geschrieben werden müssen, hat enorm zugenommen. Qualitätssicherung hat einen hohen Stellenwert. (…) Die eigent-

liche pädagogische Arbeit wird zunehmend dominiert von den Verwaltungstätigkeiten (…) Für die berufliche Weiterentwicklung ist zunehmend weniger Zeit. Ich habe seit Jahren keinen Bildungsurlaub mehr gemacht“ (D4, Schulleiterin und Lehrerin, Altenpflegeschule, S. 8).

4.2 Berufliches Rollenverständnis

Einerseits resultiert aus der Fokussierung auf die pädagogischen Aufgaben als Kernbereich eine gewisse Rollenkontinuität. Gleichzeit hat sich das Rollenverständnis der Lehrer sowie der Ausbilder im Bildungsprozess in den letzten 10 bis 15 Jahren jedoch auch deutlich gewandelt (vgl. auch Kirpal/Tutschner 2008a). Hier bestätigt die Untersuchung die These vom Wandel hin zum Lernberater, Moderator oder Coach. Bei den Berufsschullehrern hängt diese Entwicklung wiederum mit der Einführung der Lernfelder zusammen. Insgesamt tritt das Selbstverständnis als Fachexperte hinter der Rolle des Lernbegleiters, der die Schüler und Schülerinnen im Lernprozess unterstützt, zurück.

„Ich musste mein Selbstbild völlig umkrempeln. Das heißt, von der Fachfrau, die da vorne steht, die Infos gibt, so habe ich mich früher verstanden, musste ich umschalten auf eher koordinierende, eher Moderationsaufgaben, die jetzt oft damit verbunden sind. (…) Es hat eine Schwerpunktverschiebung stattgefunden. Mehr geworden ist die Lernbegleitungsfunktion; sie ist eindeutig gestiegen gegenüber dem Anleiter.“

Frage: Sind Sie auch noch die klassische Lehrerin?
„Phasenweise, das gibt es auch noch. Es gibt Unterrichtseinheiten, wo das eingeplant ist“ (D3, Berufsschullehrerin, Pflegefachschule, S. 4 und 7).

Ein wichtiges Ergebnis ist, dass die Rollen, die die Lehrer und Ausbilder im Lernprozess übernehmen, nicht immer eindeutig sind und in Abhängigkeit von der Lernsituation, Schülerklientel und der Phase des Lernprozesses variieren. Sie müssen je nach Lernkontext die Rolle des Fachexperten, Anleiters, Lernberaters, Lernbegleiters, Moderators bis hin zum persönlichen Lebensberater übernehmen. Dabei dominiert zu Beginn der Ausbildungsphase typischerweise die Anleiterrolle, die im Fortgang der Ausbildung immer mehr von der Rolle des Lernbegleiters abgelöst wird. Für das berufliche Bildungspersonal bedeutet die Kontingenz der Funktion und Rollenerwartung, dass sie einen hohen Grad an Rollenflexibilität ausbilden müssen. Da es immer seltener Arbeitsphasen gibt, die von Routinen geprägt sind, müssen die Lehrer und Ausbilder spontan, sozusagen „just in time“, auf die verschiedenen Lernerfordernis-

se reagieren. Dabei verläuft der Rollenwechsel nicht immer problemlos und äußert sich vielfach in einer schwer zu bewältigenden Rollenambiguität. Außerdem müssen verschiedene Varianten eines möglichen Lernkontextes vorbereitet werden, was in den meisten Fällen eine erhebliche Mehrarbeit bedeutet.

> „Früher war es nicht so, da waren 80 Prozent Lehrtätigkeit. Das ist heute komplexer geworden. Das kann man sagen. Ich habe früher zu Hause mehr Freizeit gehabt. Ich musste meine Unterrichte gestalten, Unterricht vorbereiten, Tafelbild etc. Jetzt lasse ich das so locker entwickeln. Ich muss jetzt sehen, was passiert mit der Schülergruppe, ich muss ‚just in time' auf bestimmte Anforderungen reagieren. Das war früher nicht. Da war der Ablauf vorbestimmt, das wurde so gelehrt an der Uni, dass man so Karten hat und dass das Tafelbild stimmt" (D5, Berufsschullehrer Elektrotechnik, S. 14).

Der Wandel hin zum Lernbegleiter wird dabei durchaus kritisch gesehen, insbesondere weil er mit einer Erosion der Expertenrolle einhergeht. Andere Studien haben gezeigt, dass das berufliche Bildungspersonal in erster Linie eine Identität als Fachexperte ausbildet (EUROTRAINER 2008). Dies wird durch die aktuellen Entwicklungen zunehmend infrage gestellt. Grund hierfür ist die wachsende Moderatorenrolle, in den technischen Fächern aber auch die Erfahrung, dass man aufgrund des enormen Innovationstempos der Technik den Anspruch, immer auf dem neuesten Stand des Wissens zu sein, nicht mehr aufrechterhalten kann.

> „Was sich geändert hat, ist, dass ein Ausbilder nicht mehr zu hundert Prozent der Könner in jeder Situation sein muss, also in jedem Fachbereich absolute Spitze, Meister seiner Klassen, sondern Meister der Methode. Jemand, der den Auszubildenden das Rüstzeug mitgibt, diese Dinge sich zu erarbeiten. (…) Im ersten Ausbildungsjahr ist es mit Sicherheit mehr der Anleiter, der Vormacher, der zeigt, das muss man nach wie vor machen und können. (…) Die Auszubildenden wollen, dass es ihnen einmal richtig gezeigt wird und dass sie es dann richtig nachmachen können. Nachher geht es dann weiter, dass man mehr Lernbegleiter ist, dass man Aufgaben stellt, Lernprozesse verfolgt" (D12, Ausbilder, Leiter eines Ausbildungszentrums in einem Großbetrieb, S. 5).

> „Betreuer weniger, das kommt auch vor, aber es geht um Lernbegleitung. Es geht um Lernprozessentwicklung und weniger um Fachvermittlung. (…) Das ist ja prozessorientiert (…), dann braucht ein Schüler, den wir als Novizen begreifen, anfangs mehr Anleitung und Wissensinput und entwickelt sich zunehmend, so ist zumindest die Zielorientierung, zu einem eher selbstständig tätigen

> Schüler, der seinen Lernprozess gestalten und reflektieren kann. Das heißt, die Anleiterrolle nimmt ab, und die Beraterrolle nimmt zu“ (D4, Schulleiterin und Lehrerin, Altenpflegeschule, S. 7 und 9).

Ob die Rolle des klassischen Lehrers oder Anleiters eingenommen wird, hängt also vor allem von den Lernfortschritten der Schüler und Auszubildenden, den konkreten Rahmenbedingungen und der jeweiligen Schülerklientel ab. In Kursen, für die nur knappe zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen, wie zum Beispiel in Weiterbildungs- und Umschulungskursen, oder in Kursen mit vorwiegend leistungsschwachen Lernenden dominiert weiterhin die klassische Lehrer- oder Anleiterrolle und somit der traditionelle Frontalunterricht. Dies wurde auch für die anderen Länder der Studie bestätigt. Dabei entsteht die paradoxe Situation, dass insbesondere die leistungsschwachen Schüler durch die innovativen Lehr- und Lernmethoden wie Gruppenarbeit und selbstgesteuertes Lernen eher benachteiligt sind, da sie gerade in Bezug auf das selbstorganisierte Lernen starke Defizite aufweisen.

5. Kompetenzanforderungen

Aus Sicht der Lehrer und Ausbilder bildet die Fachkompetenz die Basis für fachliche Autorität und die Voraussetzung dafür, von den Auszubildenden anerkannt und akzeptiert zu werden. In den technischen Berufsfeldern ergibt sich jedoch aufgrund der kurzen technologischen Innovationszyklen das Problem, dass es mittlerweile kaum noch möglich ist, fachlich stets auf dem aktuellsten Stand zu sein. Lücken in Bezug auf das eigene fachliche Wissen sind deshalb unvermeidbar. Wichtig ist jedoch, mit diesen Lücken souverän umgehen zu können. Vor dem Hintergrund, dass in bestimmten Anwendungsbereichen wie bspw. den neuen Informationstechnologien die Auszubildenden ihren Lehrern und Ausbildern oftmals überlegen sind, gewinnt die fachliche Souveränität an Bedeutung.

> „Ich denke, der theoretische, fachliche Hintergrund muss hundertprozentig da sein, sonst hat man Schwierigkeiten, von den Schülern ernst genommen zu werden. Man kann zugeben, dass man dieses oder jenes nicht weiß, das ist gar kein Problem, aber das kann nicht ständig die Form sein, in der man den Unterricht gestaltet“ (D7, Ausbilder, Überbetriebliches Ausbildungszentrum, S. 6).

> „In neuen Technologien musst du einfach Erfahrung sammeln. Da musst du dich hinsetzen, einfach ausprobieren, programmieren, gucken, wo Fehler auftauchen usw. Und (…) dafür brauchst du Zeit, und diese Zeit hast du zunehmend weniger. Und als Konsequenz bedeutet das, dass du bestimmte Dinge ein-

> fach nicht mehr schaffst. Und das glaube ich, ist ein Riesenproblem für Lehrer, weil das Selbstverständnis, glaube ich, schon ist, dass die das selbst erst mal wissen und versuchen, das in einer Form zu vermitteln“ (D9, Hochschullehrer, Lehrerausbildung im Fach Elektrotechnik, S. 9 f.).

Neben der Fachkompetenz werden pädagogische Kompetenzen hervorgehoben, um auf die vielfältigen Bedürfnisse der Auszubildenden adäquat eingehen zu können. Hierbei steht die Sozialkompetenz ganz oben auf der Prioritätenliste. Auch im kaufmännischen Bereich wird betont, dass die Lehrer sonderpädagogische Kompetenzen besitzen müssen, um mit der Schülerklientel effektiv arbeiten zu können. Vor allem für den Umgang mit leistungs- und lernschwachen Schülern und Schülern mit Verhaltensdefiziten und psychischen Problemen wird die Notwendigkeit sozialpädagogischer Kompetenzen hervorgehoben.

> „Man muss sich auf immer schwierigere Schülerklientel einstellen, muss sich auf immer gemischtere Klassen einstellen, d. h. Hauptschüler und Abiturienten in einer Klasse. (…) Die Heterogenität hat zugenommen, und man muss lernen, mit sonderpädagogischen Konzepten umzugehen. (…) Wir brauchen Fortbildung im Bereich Sonderpädagogik, wir müssen lernen, es fängt ganz einfach an, Arbeitsblätter besser zu strukturieren, dass Schüler es besser erfassen, standardisieren, immer gleicher Kopf etc., und viel, viel kleinschrittiger arbeiten, das brauchen die“ (D2, Berufsschullehrer, kaufmännischer Bereich, S. 10).

Einerseits gibt es somit eine Kompetenzverschiebung in Richtung Betreuung, Erziehung und Umgang mit schwierigen und/oder leistungsschwachen Auszubildenden als Grundvoraussetzung, um Fachwissen überhaupt vermitteln zu können. Binnendifferenzierung und Eingehen auf individuelle Bedürfnisse bis hin zur persönlichen Beratung, wofür auch psychologische Grundkenntnisse notwendig sind, wurden dabei genannt. Diese Anforderungen eröffnen ein ganz neues Rollenprofil, das von den Befragten zum Teil ambivalent bewertet wurde, denn nicht alle sehen diesen Aspekt als Teil ihres beruflichen Aufgabenprofils an und gaben zu bedenken, dass für diesen Bereich andere Fachexperten besser ausgebildet seien.

Eine weitere viel diskutierte Kompetenzfacette betrifft den Umgang mit Computern und die Zunahme von Lernmethoden unter dem Einsatz Neuer Medien. Hier konnten im Wesentlichen Ergebnisse anderer europäischer Studien bestätigt werden (EUROTRAINER 2008; Kirpal/Wittig 2009), wonach die Bedeutung der Neuen Medien meist überschätzt wird. Die Anwendung von Computertechnologien in der Praxis hat für das berufliche Bildungsbildungspersonal in erster Linie eine unterstützende Funktion als Nutzer beim Abarbeiten der administrativen Aufgaben, wohingegen in

der Lehr- und Lernpraxis die Neuen Medien und E-Learning auch in den technischen Berufen kaum Anwendung finden. Diese spielen lediglich eine nachgeordnete Rolle und haben den Status eines „Add-on“, um den Lernstoff zu vertiefen. Auch für die Auszubildenden sind computergestützte Lernmethoden in ihrer jetzigen Form wenig attraktiv. In der betrieblichen Ausbildungspraxis spielen sie deshalb eine unbedeutende Rolle, obwohl große Unternehmen eigene Trainingsprogramme entwickelt haben.

> „Das kann man als ‚Add-on‘ machen“, d. h. zum Vertiefen, es ist ein Hören mit anderen Worten. (…) Wenn etwas mit anderen Worten erzählt wird, ist das gut zum Vermitteln und Vertiefen, zum Wiederholen. Es ersetzt aber nicht den Ausbilder. (…) Es ersetzt nicht den theoretischen Unterricht oder die praktische Arbeit am Gerät. Als Prozentanteil nicht messbar. Das nehmen sie als Lernprogramm mit nach Hause. Wenn überhaupt fünf Prozent. Wir haben Web-Based Trainingsprogramme. Die können den Azubis freigeschaltet werden, und in die können diese sich von zu Hause aus übers Internet einloggen und die bearbeiten. So praktizieren wir das, dass die das als Strukturhilfe für das Lernen zu Hause benutzen können“ (D10, Ausbilder und Leiter eines Ausbildungszentrums in einem Großbetrieb, S. 7 f.).

Auf mehr Akzeptanz in der schulischen und betrieblichen Ausbildung und vor allem bei den Auszubildenden stößt jedoch das Internet. Es erleichtert den Zugang zu fachlichen Inhalten und ersetzt vielfach die Benutzung von Bibliotheken bzw. Büchern. Eine wichtige Erkenntnis für die Lehrer-Schüler-Interaktion ist hierbei, dass der Lehrer nicht mehr die einzige Informationsquelle ist, sondern dass es konkurrierende Bezugsquellen von Fachwissen gibt. Diese können jedoch in ihrer Breite und Vielfältigkeit oft von den Auszubildenden gar nicht verarbeitet werden. Anleitung und Hilfestellung sind deshalb wichtig.

> „Da geben wir Hilfen. (…) Es gibt bspw. einen Anbieter, der bietet etwa 800 Links im Bereich Elektrotechnik, von Grundlagen bis in den universitären Bereich hinein. (…) Wenn man die Jugendlichen alleine lässt, ist es wie Desinformation“ (D10, Ausbilder und Leiter eines Ausbildungszentrums in einem Großbetrieb, S. 8 f.).

Insgesamt ist der Umgang des beruflichen Bildungspersonals mit den Neuen Medien und E-Learning eher widersprüchlich. Ob diese sinnvoll eingesetzt werden, hängt vor allem von dem persönlichen Interesse der einzelnen Lehrer bzw. Ausbilder ab. Von einer systematischen Einführung sowie Anwendung ist die berufliche Bildung in der Praxis noch weit entfernt. Der gesamte Bereich Neuer Medien sowie innovativer,

digital unterstützter Lernmethoden ist, so die Einschätzungen der Befragten, ein Thema für die Zukunft.

6. Weiterbildungsbedarf

Alle Befragten gaben an, dass sie Defizite und Lücken in Bezug auf ihre berufliche Tätigkeit haben. Im Bereich der technischen Berufe waren dies in erster Linie fachliche Lücken aufgrund der schnellen technischen Entwicklungen und der oft komplexen neuen Technologien. In Berufsfeldern, die kontinuierlich Neuordnungen erfahren und in denen rechtliche Vorgaben eine große Rolle spielen, wie beispielsweise im Bausektor oder der Gas- und Wasserinstallation, wurden auch Lücken in Bezug auf nationale und zunehmend auch europäische Vorschriften oder die Arbeitssicherheit herausgestellt.

> „Also in 1999 oder 2000 sind die Berufe zusammengelegt worden. (…) Das ist Gas- und Wasserinstallation und Zentralheizungs- und Lüftungsbau. Die sind zusammengelegt, und die heißen jetzt Anlagenmechaniker. Das heißt, man muss in Prinzip von zwei vollwertigen Berufen die gesamte Kenntnis haben. (…) Das heißt, relativ viel theoretisches und praktisches Wissen und Können. (…) Aber in der Zwischenzeit haben sich auch noch die Normen verändert, und durch diese europäische Zusammenlegung werden alle Normen europäisch. Das heißt, mein Wissen aus der Vergangenheit ist nicht mehr so viel wert, weil sich die Normen ständig ändern. Das ist in unserem Beruf sehr viel, man kann sich das gar nicht vorstellen. Umgang mit wassergefährdenden Stoffen, Öl, Umweltgeschichten, Gas, Sicherheit, Gesundheit, Gesetze, Verordnungen, Einspruchsverordnung, Erneuerbare-Energien-Gesetz seit 1.10.2009. (…) Es ist sehr viel Rechtliches, was sich verändert hat, und natürlich dazu (…) die Vielzahl der Produkte, weil im Sanitär-, Heizungs- und Klimabereich kommt immer mehr die Klimatisierung mehr zum Tragen und natürlich alternative Energien und, das noch hinterher, mittlerweile auch Elektro- und Regelungstechnik“ (D8, Ausbilder Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerk, Berufsbildungszentrum, S. 15 f.).

In den kaufmännischen Berufen, im Pflegebereich und zum Teil im Handwerk und in den Bauberufen wurden Defizite in Bezug auf sozial- und sonderpädagogische Kompetenzen hervorgehoben. Besonders deutlich wird dies in Kursen oder Klassen mit leistungsschwachen Schülern in Ausbildungsberufen wie Einzelhandelskaufmann oder Verkaufshelfer und in den Bauberufen. In diesem Zusammenhang wurde auch auf methodische Lücken hingewiesen, um effektiv mit Schülern umzugehen, die massive Lernschwierigkeiten haben oder den Unterricht stören.

„In der Sonderpädagogik bestehen die größten Lücken. Nicht inhaltlich, sondern Schwierigkeiten mit schwierigen Jugendlichen. Die hat jeder im Kollegium. Eigentlich hätte jeder der Kollegen Sozial- oder Sonderpädagogik studieren müssen, um diesen Job an dieser Schule – an den Schulen, in denen Bankkaufleute ausgebildet werden, läuft es anders –, aber an dieser Schule hätte es jeder vorweg machen müssen, um diesen Job hinzubekommen“ (D2, Berufsschullehrer, kaufmännischer Bereich, S. 11).

7. Zusammenfassung und Ausblick

In den letzten Jahren haben drei große Entwicklungen die Arbeit und das Rollenverständnis des beruflichen Bildungspersonals maßgeblich beeinflusst und verändert. Als Erstes ist die bundesweite Einführung der Lernfeldorientierung zu nennen, die sich auf alle Dimensionen der beruflichen Praxis, insbesondere der Lehrer an den beruflichen Schulen, auswirkt. Die Einführung der Lernfelder hat einen Paradigmenwechsel vom traditionellen Konzept der Vermittlung beruflichen Fachwissens und beruflicher Fertigkeiten hin zur Kompetenzorientierung eingeleitet, wodurch die Herausbildung überfachlicher Fähigkeiten stärker gefördert wird. Lehrer an beruflichen Schulen müssen nun Lernfelder anhand praxisnaher und arbeitsprozessbezogener Aufgaben entwickeln und die Auszubildenden in projektförmig organisierten Lerneinheiten unterstützen. Dies fördert die intensivere Kooperation zwischen Schule und Betrieb sowie zwischen den Lehrenden.

Zweitens sieht sich die berufliche Bildung mit einer verändernden Schülerklientel konfrontiert. Veränderte Freizeitgewohnheiten, die Relativierung kollektiver sozialer Normen und Werte, steigende Anteile von Auszubildenden mit Migrationshintergrund sowie die Zunahme von leistungsschwachen Schülern haben dazu beigetragen, dass Lehrer und Ausbilder heute einer Schülerklientel gegenüberstehen, die sehr heterogene Bedürfnisse und Interessen hat. Das führt dazu, dass die pädagogischen und zunehmend auch sozialpädagogischen Kompetenzen des beruflichen Bildungspersonals an Bedeutung gewinnen. Diese Entwicklung wird überlagert von einer Zunahme der administrativen Aufgaben wie Qualitätssicherung und Dokumentation, die in Konkurrenz zu den pädagogischen Aufgaben sowie letztendlich zu den beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten stehen. Drittens wirken sich technologische Entwicklungen und Innovationen auf die Arbeit der Lehrer und Ausbilder und deren Anforderungen aus. Hier sind vor allem die Herausforderungen des Internets, der Einsatz neuer Softwareanwendungen im Unterricht und die Konfrontation mit spezifischen betrieblichen IT-Netzwerken zu nennen. Neue durch digitale Medien unterstützte Lehr- und Lernmethoden haben dagegen in der Praxis der beruflichen Aus- und Weiterbildung nur eine geringe Bedeutung.

Die beschriebenen Entwicklungen stellen neue Rahmenbedingungen für die Aufgaben und Funktionen des beruflichen Bildungspersonals dar. Insbesondere verschiebt sich das berufliche Selbstverständnis vom Fachexperten und Anleiter hin zum Lernbegleiter, Lernberater, Moderator, Coach oder persönlichen Mentor. Dieser Wandel wird maßgeblich durch die zunehmend heterogene Schülerklientel sowie neue Lehr- und Lernmethoden hervorgerufen. Dabei unterliegt die professionelle Rolle der Lehrer und Ausbilder einer besonderen Dynamik und muss der jeweiligen Lernsituation, Lerngruppe und der Phase des Lernprozesses flexibel angepasst werden können. Diese Rollenflexibilität stellt eine veränderte Herausforderung dar. Insbesondere in den technischen Domänen erodiert die Vorstellung vom allseitig kompetenten Fachexperten aufgrund des hohen Innovationstempos des technischen Wissens. Dominieren im ersten Ausbildungsjahr noch Anleiterfunktionen für die Vermittlung von Grundwissen und elementaren beruflichen Fertigkeiten, so sehen sich vor allem die Lehrer im Fortgang der Ausbildung immer mehr als „Meister der Methode“. Dies verweist auf ein neues Selbstverständnis bei gleichzeitigen Lücken in Bezug auf methodische Grundlagen neuer Lehr- und Lernkonzepte.

Obwohl die Fachkompetenz Grundlage für fachliche Autorität und die Voraussetzung dafür bleibt, um von den Schülern anerkannt zu werden, ist nicht mehr eindeutig, was genau als Fachkompetenz definiert wird. Gerade in den technischen Domänen gehört es zunehmend zur Fachkompetenz, mit fachlichen Lücken und Defiziten souverän umgehen zu können. Letztendlich wird die Fähigkeit, den Schülern Hilfestellung und Anleitung zum Selbstlernen zu geben, höher bewertet als das eigene Fachwissen. Für die Förderung des Selbstlernprozesses ist vor allem Sozialkompetenz gefragt. Lehrer und Ausbilder, die leistungsschwache und schwierige Auszubildende unterrichten, wie beispielsweise in den kaufmännischen Berufen, benötigen zudem zunehmend sonderpädagogische Kompetenzen. Obwohl das berufliche Bildungspersonal mittlerweile eine ganze Bandbreite an unterschiedlichen Aufgabenbereichen übernimmt, haben die pädagogischen Anforderungen in den letzten Jahren nicht abgenommen, sondern sind eher gewachsen.

In Bezug auf zukünftige Entwicklungen stehen die Befragten zwei großen Herausforderungen gegenüber, einer pädagogischen und einer technologischen. Die größte pädagogische Herausforderung stellt nach Meinung der Befragten vor dem Hintergrund der abnehmenden Leistungsfähigkeit der Auszubildenden sowie wachsender Defizite in den allgemeinbildenden Fächern der Übergang der Schüler von allgemeinbildenden Schulen zur Berufsausbildung dar. Für die Lehrer und Ausbilder bedeutet dies, dass sie diese Defizite kompensieren und elementare mathematische sowie sprachliche Grundlagen vermitteln. Sie müssen die Ausbildungsfähigkeit herstellen, anstatt sich auf die Vermittlung handwerklicher Kompetenzen und beruflichen Fachwissens konzentrieren zu können. Da zu erwarten ist, dass die Spanne

zwischen leistungsstarken und leistungsschwachen Auszubildenden größer wird, müssen Curricula und Lernmethoden sonderpädagogisch fundiert und zum Teil neu strukturiert werden.

Die zweite große Herausforderung stellt die Integration digitaler Medien und neuer Technologien in die Ausbildung und in den Unterricht dar. Auf der einen Seite haben Lehrer und Ausbilder noch Defizite bei der Anwendung der Neuen Medien, zum anderen stoßen die existierenden Anwendungen und Programme bei den Jugendlichen derzeit nicht auf Akzeptanz und Interesse. Dass mit dem fortschreitenden Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien auch Risiken verbunden sind, wurde mehrfach thematisiert. Hierzu gehört, dass der Einsatz Neuer Medien die Unterschiede zwischen leistungsstarken und leistungsschwachen Auszubildenden noch vergrößern könnte.

Insgesamt ist davon auszugehen, dass sich die Aufgaben und Rollen des beruflichen Bildungspersonals in Zukunft weiter ausdifferenzieren und deutlich komplexer werden (siehe auch Volmari et al. 2009). Neue Lernparadigmen fördern eine Abkehr vom fachbezogenen Unterricht und die Hinwendung zum projektorientierten, übergreifenden und selbstgesteuerten Lernen. Dadurch tritt die traditionelle Rolle des Wissensvermittlers hinter die des Lernbegleiters zurück bzw. steht nur noch in bestimmten Phasen des Ausbildungsprozesses im Vordergrund. Auch dass es in vielen, vor allem technischen Wissensbereichen nicht mehr möglich ist, stets auf dem aktuellen Stand zu sein, unterstreicht die Rolle des Lernbegleiters. Inwieweit dies zu einem Konflikt mit der beruflichen Identität als Fachexperte führt, ist zurzeit eine offene Frage.

Deutlich wurde in der Untersuchung jedoch, dass das berufliche Bildungspersonal den vielseitigen Rollenanforderungen, insbesondere was die sozialpädagogischen Anforderungen angeht, durchaus ambivalent gegenübersteht. In Dänemark zum Beispiel war die wachsende sozialpädagogische Komponente ein Hauptgrund, warum Lehrer und Ausbilder zunehmend von der beruflichen Erstausbildung in die Weiterbildung wechseln oder das Berufsfeld komplett verlassen.

Literatur

Commission of the European Communities/Directorate-General for Education and Culture (Ed.): Education and training in Europe: Diverse systems, shared goals for 2010. Work programme on the objectives of the education and training systems. Brussels 2002

Commission of the European Communities/Commission Staff Working Document: “Education & Training 2010” – Supporting document for the draft joint interim report on the implementation of the detailed work programme on the follow-up of the objectives of education and training systems in Europe. Brussels 2003

Council of the European Union (Ed.): Council Conclusions on a strategic framework for European cooperation in education and training ("ET 2020"). 2941th Education, Youth and Culture Council meeting. Brussels, 12 May 2009. – URL: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/107622.pdf_(Stand: 04.02.11)

EUROTRAINER Consortium: Studies on Trainers in Enterprises. Key actors to make lifelong learning a reality in Europe. Bremen: University of Bremen/Institute Technology and Education 2008

Kirpal, Simone; Tutschner, Roland: Betriebliches Bildungspersonal. Ergebnisse einer europäischen Studie. ITB Research Paper Series No 33/2008. Bremen: University of Bremen/Institute Technology and Education 2008a

Kirpal, Simone; Tutschner, Roland: Betriebliches Bildungspersonal in Europa – eine Bestandsaufnahme. Berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule 62 (2008b), S. 45–46

Kirpal, Simone; Wittig, Wolfgang: Training Practitioners in Europe: Perspectives on their work, qualification and continuing learning. ITB Research Paper Series No 41/2009. Bremen: University of Bremen/Institute Technology and Education 2009

Volmari, Kristiina; Helakorpi, Seppo; Frimodt, Rasmus (Eds.): Competence Framework for VET Professions. Handbook for practitioners. Sastamala: Finnish National Board of Education/CEDEFOP 2009

Anhang

Überblick über die Untersuchungsgruppe

Kategorie	Alter, Geschlecht	Sektor	Einrichtung	Position	Funktion
D1 Berufsschullehrer	Mitte 50, männlich 25 Jahre Berufserfahrung	Kaufmännische Berufe	Berufsschule	Lehrer	Unterricht, Klassenlehrer, Mitglied im Prüfungsausschuss
D2 Berufsschullehrer	35, männlich 9 Jahre Berufserfahrung	Kaufmännische Berufe	Berufsschule	Lehrer	Unterricht, Mitglied im Prüfungsausschuss, Qualitätssicherung
D3 Berufsschullehrer	Mitte 40, weiblich 14 Jahre Berufserfahrung	Krankenpflege	Pflegefachschule	Lehrer	Unterricht, Mitglied im Prüfungsausschuss
D4 Berufsschullehrer	50, weiblich 15 Jahre Berufserfahrung	Altenpflege	Schule für Altenpflege	Schulleiter	Unterricht, Schulleitung
D5 Berufsschullehrer	Mitte 50, männlich 20 Jahre Berufserfahrung	Elektrotechnik	Berufsschule	Lehrer	Unterricht, Mitglied im Prüfungsausschuss
D6 Ausbilder im Betrieb	Mitte 50, männlich 20 Jahre Berufserfahrung	Baubranche	Überbetriebliche Ausbildungsstätte	Ausbilder	Unterricht, Mitglied im Prüfungsausschuss
D7 Aus- und Weiterbildner	Mitte 50, männlich 15 Jahre Berufserfahrung	Optiker	Ausbildungseinrichtung der Handwerkskammer	Aus- und Weiterbildner	Unterricht, Mitglied im Prüfungsausschuss
D8 Aus- und Weiterbildner	Mitte 40, männlich 10 Jahre Berufserfahrung	Heizungsinstallateur	Ausbildungseinrichtung der Handwerkskammer	Aus- und Weiterbildner	Ausbildung, Unterricht
D9 Hochschullehrer	40, männlich 10 Jahre Berufserfahrung	Elektrotechnik, Informatik	Universität	Professor	Gewerbelehrerausbildung, Forschung
D10 Ausbilder im Betrieb	55, männlich 25 Jahre Berufserfahrung	Elektrotechnik, Mechatroniker	Ausbildungszentrum Großbetrieb	Leiter des Ausbildungszentrums	Ausbildungsmanagement, Unterricht
D11 Ausbilder im Betrieb	35, männlich 8 Jahre Berufserfahrung	Elektrotechnik, Mechatroniker	Ausbildungszentrum Großbetrieb	Vollzeitausbilder	Ausbildung und Unterricht
D12 Ausbilder im Betrieb	40, männlich 12 Jahre Berufserfahrung	Elektrotechnik	Ausbildungszentrum Großbetrieb	Leiter des Ausbildungszentrums	Ausbildungsmanagement und Unterricht
D13 Ausbilder im Betrieb	45, männlich, 15 Jahre Berufserfahrung	Kaufmännischer Bereich	Supermarkt	Inhaber eines Supermarkts	Ausbildung, Mitglied im Prüfungsausschuss
D14 Praxisanleiterin	40, weiblich, 10 Jahre Berufserfahrung	Krankenpflege	Krankenhaus	Praxisanleiterin	Management, Praxisanleitung im Krankenhaus
D15 Unabhängiger Weiterbildner	52, männlich 15 Jahre Berufserfahrung	Neue Informationstechnologien	Ausbildernetzwerk	Selbstständig	Ausbildung und Unterricht

© 2012 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn
Internet: http://www.bibb.de/veroeffentlichungen

aus: Tutschner, Roland; Hassler, Simone R.: Meister der Methode – Zum Wandel des Rollenverständnisses von Lehrern und Ausbildern in der beruflichen Bildung.
In: Ulmer, Philipp; Weiß, Reinhold; Zöller, Arnulf (Hrsg.): Berufliches Bildungspersonal: Stellenwert, Entwicklungstendenzen und Perspektiven für die Forschung.
Bonn 2012, S. 97-116

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt. Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite
http://www.bibb.de/cc-lizenz