

Marisa Kaufhold

► Herausforderungen an das betriebliche Bildungspersonal im Humandienstleistungsbereich

Die berufliche Bildung hat sich infolge gesellschaftlicher Entwicklungsprozesse verändert, und betriebliches Lernen sowie das betriebliche Bildungspersonal erfahren stärkere Berücksichtigung in der aktuellen berufspolitischen Diskussion. Für das betriebliche Bildungspersonal werden Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarfe diskutiert, die vor dem Hintergrund branchenspezifischer Besonderheiten weiter zu spezifizieren sind. In diesem Beitrag werden Entwicklungen im Humandienstleistungsbereich in den Blick genommen, wobei der Fokus auf die Pflege gerichtet ist, und daraus resultierende Anforderungen an das betriebliche Bildungspersonal aufgezeigt. Am Beispiel des Projektes HumanTec wird ein Qualifizierungs- und Professionalisierungsansatz vorgestellt, der sich an das betriebliche Bildungspersonal aus dem Humandienstleistungsbereich richtet.

1. Ausgangspunkt und Zielsetzung des Beitrags

In den letzten Jahren haben zahlreiche Entwicklungsprozesse wie der demografische Wandel oder die zunehmende Technisierung die berufliche Bildung beeinflusst. So wurden die mit beruflicher Bildung verbundenen Ziele den Entwicklungen angepasst, und es geht stärker darum, Lernende zu befähigen, „komplexe Aufgaben in unvorhersehbaren Situationen selbstständig zu beurteilen, Probleme zu lösen, die Aufgabenergebnisse zu kontrollieren und zu analysieren“ (BÜCHTER 2015, S. 102). Das Vermitteln von fachlichem Wissen steht nicht mehr im Vordergrund, sondern vielmehr die Herausbildung bzw. Anbahnung einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz und einer berufsbiografischen Gestaltungskompetenz (vgl. FISCHER 2015; GILLEN 2013; KAUFHOLD 2009). Ziel dabei ist es, künftige Entwicklungen vorwegzunehmen und Auszubildende nicht nur für einen Beruf, sondern für eine lebenslange, mit Veränderungen und Anpassungsprozessen verbundene berufliche Tätigkeit zu befähigen (vgl. ERPENBECK/SAUTER 2016, S. 4).

Im Zuge dieser Entwicklungen sind auch das betriebliche Lernen und dessen Gestaltung in den Blick zu nehmen. Der Lernort Betrieb gilt dabei als eine der „einflussreichsten Einrichtungen der Berufsbildung“ (BÜCHTER 2015, S. 91). Dies resultiert u. a. daraus, dass sich Zielstellungen wie die Herausbildung beruflicher Handlungskompetenz oder die Entwicklung einer

berufsbiografischen Gestaltungskompetenz nur begrenzt über formalisierte schulische bzw. seminaristische Lernformen fördern lassen. Gestützt werden diese Entwicklungen auch aus den Erkenntnissen empirischer Studien, die aufzeigen, dass 60 bis 80 Prozent des beruflichen Könnens einer Fachkraft aus informellen Lernprozessen und der Bewältigung konkreter Arbeitsaufgaben resultieren (vgl. LIVINGSTONE 1999; DEHNBOSTEL 2007; ERPENBECK/SAUTER 2016).

Für die Umsetzung betrieblicher Lernprozesse in der Aus-, Fort- und Weiterbildung ist das betriebliche Bildungspersonal zuständig. Dieses ist gefordert, auf die beschriebenen Entwicklungen zu reagieren, die Auswirkungen auf das Rollenverständnis sowie die Aufgaben- und Tätigkeitsfelder haben. Obwohl betriebliches Bildungspersonal schon immer mit komplexen, disparaten und dynamischen Aufgaben konfrontiert war (vgl. PÄTZOLD/DREES 1989, S. 32 ff.), wird auch in jüngeren Studien aufgrund von veränderten und erweiterten Aufgabenfeldern auf einen Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarf für betriebliches Bildungspersonal verwiesen (vgl. ULMER/GUTSCHOW 2013; ULMER/WEISS/ZÖLLER 2012; BAHL/GROLLMANN 2011; BRATER/WAGNER 2008). Gründe dafür liegen unter anderem in den bislang nur geringen Standards und Regelungen zur Qualifizierung betrieblichen Bildungspersonals. Als verpflichtende Qualifikation für ausbildende Betriebe im Rahmen der dualen Berufsausbildung gilt lediglich die 2009 wiedereingeführte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO), die als berufspädagogische Grundqualifizierung einzustufen ist. Das ebenfalls 2009 neu eingeführte bundeseinheitliche Fortbildungssystem der Industrie- und Handelskammer (IHK) ist nicht verpflichtend und kann bislang auf eher überschaubare Zahlen von Absolventen/Absolventinnen verweisen (vgl. BLÖTZ 2011, S. 118 f.; DIHK-FORTBILDUNGSSTATISTIK 2015, S. 8). Diese Regelungen und Qualifizierungswege gelten nicht für den Humandienstleistungsbereich¹. Hier fehlen mit Ausnahme der Pflegeberufe, die eine verpflichtende Qualifizierung zum/zur Praxisanleiter/-anleiterin vorsehen, in weiten Teilen entsprechende Regelungen.

Die Arbeit des betrieblichen Bildungspersonals und damit auch die Gestaltungsmöglichkeiten betrieblicher Lernprozesse werden stark von den jeweiligen betrieblichen Rahmenbedingungen sowie branchenspezifischen Besonderheiten beeinflusst (vgl. BAHL 2013; WAGNER 2012). Die Auseinandersetzung mit solchen Spezifika ermöglicht es, Besonderheiten einzelner Berufsfelder hinsichtlich der Strukturen von Aus-, Fort- und Weiterbildung, aber auch bezüglich branchenspezifischer Entwicklungen und Veränderungserfordernisse aufzuzeigen und spezifische Herausforderungen des betrieblichen Bildungspersonals zu verdeutlichen. Im vorliegenden Beitrag wird daher der Humandienstleistungsbereich mit einer hohen gesellschaftlichen Relevanz, heterogenen Strukturen und vielfältigen Herausforderungen in den Blick genommen, um Besonderheiten für das betriebliche Bildungspersonal herauszustellen. Dies wird hauptsächlich am Beispiel der Pflegeberufe veranschaulicht, deren Entwicklung am

1 Die Berufe im Gesundheitswesen lassen sich aufgrund unterschiedlicher rechtlicher Regelungen und Zuständigkeiten sowie einer immer wachsenden Vielzahl keiner einheitlichen Terminologie zuordnen (vgl. IGL 2015; DIELMANN 2013). Hier wird der Begriff Humandienstleistungen bzw. Humandienstleistungsbereich verwendet, um den Dienstleistungsgedanken und die damit verbundene Tragweite besonders herauszuheben (vgl. KAUFHOLD/WEYLAND 2015).

weitesten fortgeschritten ist. Abschließend wird der Qualifizierungs- und Professionalisierungsansatz des Projektes HumanTec vorgestellt, der die beschriebenen Entwicklungen und daraus resultierende Handlungsbedarfe aufgreift.

2. Betriebliches Bildungspersonal – Promotor betrieblichen Lernens

Das betriebliche Bildungspersonal lässt sich als heterogene Personengruppe beschreiben, zu der „bislang [...] wenig verlässliche Daten vorliegen“ (MEYER 2011, S. 1). Es mangelt an „Grundlagenwissen zur Situation und den Handlungs- und Kontextfaktoren des betrieblichen Bildungspersonals“ (DIETRICH 2013, S. 220).

Dies lässt sich unter anderem auf die Beteiligung verschiedener Personengruppen in der betrieblichen Aus-, Fort- und Weiterbildung zurückführen, die in Abhängigkeit der betrieblichen Strukturen unterschiedliche Funktionen und Aufgaben wahrnehmen (WAGNER 2012, S. 53 ff.). So gibt es Unterschiede in den Einsatzbereichen (Aus- und/oder Weiterbildung), dem Umfang der Arbeit (haupt-, neben- oder ehrenamtlich), der Qualifizierung (Grad und Tiefe der pädagogischen Qualifizierung) sowie der Funktionsebene und dem Aufgabenspektrum (Begleitung Auszubildender, Lehrtätigkeit, organisatorische, planerische und strategische Aufgaben) (vgl. KÄPPLINGER/LICHTE 2012, S. 375; WAGNER 2012, S. 53 ff.).

Die vielfältigen Aufgaben des betrieblichen Bildungspersonals haben sich aufgrund technischer, marktwirtschaftlicher und struktureller Entwicklungen am Arbeitsmarkt der letzten Jahre erweitert und verändert. Ein Wandel in betrieblichen Abläufen sowie die Entwicklung und Herstellung neuer Produkte gehen häufig mit veränderten Qualifikations- und Kompetenzanforderungen an Beschäftigte einher. Betriebliches Bildungspersonal ist gefordert, solche Entwicklungen und damit einhergehende Qualifikations- und Kompetenzförderungsbedarfe frühzeitig zu erkennen und Beschäftigte auf zukünftige Aufgaben vorzubereiten. Diese Aufgaben reichen in die Personal- und Organisationsentwicklung von Unternehmen hinein und umfassen die gezielte Entwicklung von Beschäftigten, Teams und Abteilungen.

Von Bedeutung für die Arbeit des betrieblichen Bildungspersonals ist auch die steigende Heterogenität der Lernenden. Bereits auf der Ebene betrieblicher Ausbildungsaktivitäten werden die Gruppen der Lernenden und die jeweiligen Ausbildungsziele vielfältiger. Neben traditionell betrieblich Auszubildenden treten Studierende in dualen Studiengängen sowie traditionell Studierende, die im Rahmen von Praktika, Projekt- oder Abschlussarbeiten in betriebliche Kontexte eingebunden sind. Eine heterogener werdende Adressatengruppe lässt sich auch für die Fort- und Weiterbildung konstatieren, deren Angebote zunehmend vielfältigere Aspekte wie beispielsweise Alter, kultureller Hintergrund sowie Qualifikationsstand berücksichtigen müssen. Angesichts der steigenden Heterogenität der Lernenden gewinnt das Thema Umgang mit Diversität in der beruflichen Bildung an Bedeutung (vgl. KIMMELMANN 2010).

Die beispielhaft aufgeführten Entwicklungen sind auch ein Grund für die Anpassung der Zielsetzungen in der Aus-, Fort- und Weiterbildung. Als besonders prägend kann die Durchsetzung der Kompetenzorientierung in der beruflichen Bildung bezeichnet werden, die mit der Zielsetzung der Herausbildung einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz einhergeht (vgl. KULTUSMINISTERKONFERENZ 2015, S. 2). Damit verbunden ist auch die Etablierung neuer Lernwege und Lernformen (vgl. GILLEN 2013; RIEDL/SCHELTEN 2010), die handlungsorientiertes Lernen ermöglichen. Die Herausforderung für das betriebliche Bildungspersonal liegt in der Gestaltung solcher Lernprozesse und deren systematischen Verankerung in die betriebliche Bildungsarbeit.

Die skizzierten Veränderungsprozesse führen zu einem Paradigmenwechsel bezüglich der Aufgaben des betrieblichen Bildungspersonals. Dieser bezieht sich auf einen Rollenwandel, der sich in einer stärkeren Ausrichtung der Aufgaben als Moderator, Berater, Coach oder Lernberater zeigt und die reine Wissensvermittlung in den Hintergrund drängt (vgl. BAHL/DIETRICH 2008; EUROTRAINER KONSORTIUM 2008; KIRPAL/TUTSCHNER 2008; BAHL/GROLLMANN 2011; ULMER/WEISS/ZÖLLER 2012; FASSHAUER/VOGT 2013; DIETRICH 2013; BRÜNNER 2014). In Anbetracht der sich neu entwickelnden Rolle und der damit verbundenen vielfältigen Aufgaben und Herausforderungen kann das betriebliche Bildungspersonal als Promotor für betriebliche Lernprozesse betrachtet werden. Die bislang vorhandenen Wege zu dessen Qualifizierung und Professionalisierung sind angesichts der beschriebenen Entwicklungen auf den Prüfstand zu stellen.

Diese Veränderungsprozesse können auch für den Humandienstleistungsbereich angenommen werden. Es bedarf jedoch einer branchenspezifischen Betrachtung aktueller Entwicklungen, um die besonderen Rahmenbedingungen und Herausforderungen des betrieblichen Bildungspersonals für diesen gesellschaftlich relevanten Bereich herauszustellen. Die weiteren Ausführungen beziehen sich daher auf den Humandienstleistungsbereich, wobei die Pflege im Mittelpunkt der Betrachtungen steht.

3. Der Humandienstleistungsbereich und seine besonderen Herausforderungen an das betriebliche Bildungspersonal

Für den Humandienstleistungsbereich lassen sich verschiedene Spezifika wie beispielsweise der Sonderweg bezüglich des Bildungssystems, die Finanzierungsstruktur der zu erbringenden Dienstleistungen sowie Veränderungen bei den Qualifikations- und Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten infolge veränderter Versorgungsbedarfe und technischer Entwicklungen benennen. Nicht alle Aspekte können im vorliegenden Beitrag mit der gebührenden Aufmerksamkeit betrachtet werden. Im Folgenden werden daher die Entwicklungen in den Blick genommen, die die Arbeit des betrieblichen Bildungspersonals beeinflussen.

3.1 Betriebliche Ausbildung im Humandienstleistungsbereich

Die berufliche Bildung im Humandienstleistungsbereich ist nicht einheitlich strukturiert, und einige Forscher konstatieren, dass eine „strategische Berufsbildungsplanung“ fehle (HILBERT/BRÄUTIGAM/EVANS 2014, S. 46). Einen Hinweis darauf liefern die unterschiedlichen Bildungswege/-strukturen, nach denen die Berufsausbildungen im Humandienstleistungsbereich verlaufen. Während einige Berufe im dualen System verortet sind und damit den Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (BBIG) unterliegen, sind vor allem Berufe aus dem Pflege- und Therapiebereich über den Sonderweg der Berufszulassungsgesetze geregelt. Darüber hinaus lässt sich eine Gruppe von landesrechtlich geregelten Gesundheitsberufen differenzieren (vgl. ZÖLLER 2015, 2014; DIELMANN 2013).

Die Ausbildung in den Pflegeberufen erfolgt in Kooperation zwischen Schulen des Gesundheitswesens und Gesundheitseinrichtungen. Anders als im dualen System trägt hier die Schule² die Gesamtverantwortung für die Ausbildung. Regelungen zur praktischen Ausbildung³ in den Pflegeberufen wurden erstmals 2002 bzw. 2003 in den Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen der Alten- und Krankenpflege (vgl. AltPflAPrV 2002; KrPflAPrV 2003) aufgenommen. Die Zuständigkeit für die praktische Ausbildung liegt bei den sogenannten Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern⁴. Die Eignung für eine Tätigkeit in der Praxisanleitung ist durch eine vorliegende Berufszulassung, eine mindestens zweijährige Berufserfahrung sowie die Teilnahme an einer mindestens 200-stündigen berufspädagogischen Weiterbildung nachzuweisen. Der Umfang der erforderlichen Qualifizierung wird von Berufsvertreterinnen und -vertretern der Pflege teils kritisch und als nicht ausreichend angesehen (vgl. MAMEROW 2013, S. 9). Neben dieser Grundqualifikation existieren derzeit kaum weiterführende Qualifizierungsmöglichkeiten für Personen, die eine Tätigkeit in der betrieblichen Bildung im Pflegebereich anstreben bzw. ausüben.

Die Praxisanleiterinnen und -anleiter sind mehrheitlich in den Einrichtungen des Gesundheitswesens angestellt und bewältigen die Aufgabe der Praxisanleitung häufig zusätzlich zu ihrer pflegenden Tätigkeit. In jüngster Zeit etablieren sich weitere Modelle, in denen die Praxisanleiter/-innen beispielsweise an den Schulen des Gesundheitswesens angestellt sind und ausschließlich der Tätigkeit der Praxisanleitung nachgehen. Mit der jeweiligen institutionellen Angliederung der Praxisanleiter/-innen sind verschiedene Vor- und Nachteile verbunden. Schafft die Angliederung an eine Schule die notwendigen zeitlichen Ressourcen und sichert die tatsächliche Durchführung der Anleitung, so birgt sie andererseits die Gefahr einer praxisfernen Anleitung, da die anleitenden Personen selbst nicht mehr in den Arbeitsalltag der

2 Die Schulen des Gesundheitswesens sind häufig Einrichtungen des Gesundheitswesens zugeordnet.

3 In den Gesundheitsfachberufen, die nach einem Berufszulassungsgesetz geregelt sind, wird i. d. R. nicht von betrieblicher, sondern von praktischer Ausbildung gesprochen. Diese meint die Ausbildung vor Ort in den Gesundheitseinrichtungen und ist mit der betrieblichen Ausbildung vergleichbar.

4 Praxisanleiter/-innen in der Pflege gehören zum betrieblichen Bildungspersonal.

Gesundheitseinrichtung eingebunden sind. Neben der Praxisanleitung gibt es in der Pflegeausbildung die *Praxisbegleitung*, in dessen Rahmen Lehrkräfte die Schüler/-innen in der praktischen Einrichtung betreuen und die Praxisanleitungen beraten (vgl. KrPflAPrV 2003, § 2; AltPflAPrV 2002, § 2).

Mit der für voraussichtlich im Jahr 2018 geplanten Umsetzung einer generalistischen Pflegeausbildung, die eine Zusammenführung der drei Pflegeberufe (Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in, Altenpfleger/-in) vorsieht, geht auch eine Neuorganisation der praktischen Ausbildung einher. Erste Überlegungen dazu sind in den Eckpunkten für die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT [BMG]/BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND [BMFSFJ] 2016, S. 5 ff.) festgehalten. In diesen werden Pflichteinsätze mit verschiedenen Pflegeschwerpunkten (stationäre Akutpflege, stationäre Langzeitpflege, ambulante Akut-/Langzeitpflege, pädiatrische Versorgung, psychiatrische Versorgung) vorgeschlagen. Es ist anzunehmen, dass deren Umsetzung ein hohes Maß an Kooperation zwischen den beteiligten Akteuren verlangt und neue Kooperationsstrukturen erforderlich werden. Die Arbeit des betrieblichen Bildungspersonals in der Pflege wird durch diese strukturellen Veränderungen maßgeblich beeinflusst, wobei sich noch nicht sagen lässt, wie dies im Einzelnen aussehen wird.

Die Anforderungen an die Qualifikationen der Praxisanleiter/-innen wurden im aktuellen Eckpunkt Papier zur Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (vgl. BMG/BMFSFJ 2016, S. 6) angehoben. So wird vorgeschlagen, den Umfang der verpflichtenden berufspädagogischen Fort- und Weiterbildung von 200 auf 300 Stunden zu erhöhen und zudem eine verpflichtende jährliche berufspädagogische Fort- und Weiterbildungspflicht von 24 Stunden zu verankern. Neue Anforderungen an die Praxisanleitung resultieren auch aus der steigenden Zahl hochschulischer Ausbildungen. Hier gilt es, vor allem die praktische Ausbildung in den verschiedenen Berufsfeldern neu zu regeln, da immer mehr Studierende in das betriebliche Lernfeld der Gesundheitseinrichtungen eintreten und in ihren Lernprozessen zu begleiten, zu unterstützen und zu fördern sind. Hier zeigen sich neben einem unterschiedlichen Qualifizierungsniveau zwischen Anleitenden und Lernenden auch strukturelle Herausforderungen für das betriebliche Lernen, um die heterogenen Bildungsmöglichkeiten angemessen gestalten zu können. Im Eckpunkt Papier für die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung der generalistischen Pflegeausbildung wird darauf bereits reagiert, indem festgehalten wird, dass die Praxisanleitung im Rahmen der hochschulischen Ausbildung durch Pflegepersonal erfolgen soll, „das zur Vermittlung [...] des erweiterten Ausbildungsziels der hochschulischen Pflegeausbildung befähigt ist (i. d. R. Nachweis durch hochschulische Qualifikation)“ (BMG/BMFSFJ 2016, S. 7). Die angeführten Eckpunkte für die Qualifizierung betrieblichen Bildungspersonals in der Pflege gehen über die bisherigen Anforderungen hinaus und können als ein Zeichen für die Aufwertung der betrieblichen Bildung in der Pflege angesehen werden. Ein Handlungsbedarf, der aus diesen Forderungen resultiert, ist die Etablierung adäquater Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote für das betriebliche Bildungspersonal.

Regelungen zur Strukturierung betrieblicher Bildung und Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals stehen in anderen Berufen des Humandienstleistungsbereichs noch aus. So ist die betriebliche Ausbildung in den Therapieberufen kaum geregelt, und es existieren kaum Angebote zur Qualifizierung von Personen, die Aufgaben im Rahmen der praktischen Ausbildung wahrnehmen. In den freien Berufen wie beispielsweise Arzt/Ärztin, Zahnarzt/Zahnärztin oder Apotheker/-in erhalten die praktizierenden Personen mit ihrer Approbation zugleich die Erlaubnis zur Ausbildung. Die Ausbildung der in den Einrichtungen angesiedelten Gesundheitsberufe, wie z. B. Medizinische/-r Fachangestellte/-r (MFA), Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (ZFA), Pharmazeutisch-technische/-r Assistent/-in (PTA), erfolgt i. d. R. jedoch nicht durch die Ärzte/Ärztinnen, Zahnärzte/-ärztinnen oder Apotheker/-innen, sondern durch die angestellten Fachkräfte, die i. d. R. über keine Qualifizierung für diese Aufgaben verfügen. Durch die vorhandene Ausbildungserlaubnis der praktizierenden Personen ist die Qualifizierung weiterer Personen, beispielsweise im Rahmen der Ausbildereignungsprüfung, nicht erforderlich. Auch Vertreter/-innen der entsprechenden Kammern weisen auf diese Problematik hin und proklamieren für die Thematik Aus-, Fort- und Weiterbildung einen Handlungsbedarf, der die Qualifizierung der angestellten Fachkräfte in den Blick nimmt.

3.2 Die Praxis der Pflegeausbildung – Ein Einblick in empirische Befunde

Empirische Daten zur Situation der praktischen Ausbildung in den Pflegeberufen skizzieren eine schwierige Situation und die Notwendigkeit von Veränderungen. So kommt eine 2013 im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren in Baden-Württemberg durchgeführte Studie zur Situation der Praxisanleitung in der Pflege zu dem Ergebnis, dass der Großteil der Praxisanleiter/-innen ihre Aufgaben der Praxisanleitung neben weiteren Tätigkeiten ausführen und nur unzureichend über die mit ihrer Tätigkeit verbundenen Rechte und Pflichten informiert sind. Über die Hälfte der befragten Praxisanleiter/-innen können die gesetzlich geforderten Stunden der Praxisanleitung nicht planen und umsetzen. Ursachen hierfür werden in der Unterbesetzung bei Pflegekräften, der Nichteinplanung von Praxisanleitungen durch die Verantwortlichen und einer zu geringen Anzahl vorhandener Praxisanleiter/-innen gesehen. Nach Erkenntnis der Studie würden nur etwa 33 Prozent der Praxisanleiterinnen und -anleiter die Aufgaben auf Basis der gesetzlichen Vorgaben erfüllen (vgl. LANDES-PFLEGE-RAT BADEN-WÜRTTEMBERG 2014, S. 15).

Der Ausbildungsreport Pflegeberufe der Vereinten Dienstleistungsgesellschaft (verdi) kommt sowohl 2012 als auch 2015 zu ähnlichen Ergebnissen (vgl. PASCHKE 2012; BÜHLER 2015). So zeigt sich in beiden Erhebungen, dass etwa ein Drittel der Auszubildenden nicht angeleitet wird und über die Hälfte der Auszubildenden (Stand 2015: ca. 60 Prozent) der Ansicht sind, die Praxisanleiter/-innen hätten zu wenig Zeit zur Verfügung (vgl. PASCHKE 2012, S. 28; BÜHLER 2015, S. 32). Ebenfalls kritisch zu sehen ist, dass 2012 etwa 40 Prozent der Auszubilden-

den Angaben, ihren praktischen Ausbildungsplan nicht zu kennen (vgl. PASCHKE 2012, S. 28). 2015 lag der Anteil derjenigen, die ihren Ausbildungsplan nicht kennen, bei etwa 33 Prozent, wobei die Verbesserungen hauptsächlich auf die Situation in der Altenpflege zurückzuführen sind (vgl. BÜHLER 2015, S. 28). Ein gutes Drittel der Befragten gab an, im Praxiseinsatz nicht oder überwiegend nicht durch Praxisanleitung an die beruflichen Aufgaben herangeführt zu werden (vgl. BÜHLER 2015, S. 31). Insgesamt fühlten sich 42 Prozent der Auszubildenden nicht oder nicht gut angeleitet, was eine Verschlechterung im Vergleich zur Befragung in 2012 (ca. 35 Prozent) darstellt (vgl. BÜHLER 2015, S. 33; PASCHKE 2012, S. 29).

Mit Blick auf die Praxisbegleitung wurde deutlich, dass knapp 90 Prozent der Auszubildenden diese als wichtig bzw. sehr wichtig erachten, die Umsetzung allerdings verbessert werden müsste (vgl. Bühler 2015, S. 13). So würden etwa 23 Prozent der Auszubildenden keine bzw. nur selten eine Praxisbegleitung erfahren. Lediglich bei einem gutem Viertel (ca. 26 Prozent) erfolgt die Praxisbegleitung mindestens einmal pro praktischen Einsatz (vgl. Bühler 2015, S. 42).

Bereits dieser kurze Einblick in vorhandene Daten zur Situation der praktischen Ausbildung in der Pflege zeigt einen Verbesserungsbedarf für zentrale Aufgabenfelder der praktischen Ausbildung auf. Die vorliegenden Erkenntnisse zur Praxisanleitung und Praxisbegleitung sind bei der Neugestaltung der praktischen Ausbildung im Zuge der geplanten generalistischen Ausbildung zu berücksichtigen. Wünschenswert wären weitere empirische Untersuchungen, die beispielsweise Wirkungseffekte der institutionellen Angliederung der Praxisanleiter/-innen (stationsbezogen, stationsübergreifend, an Schulen angegliedert) oder die Zusammenarbeit zwischen Praxisanleitung und Praxisbegleitung in den Blick nehmen.

3.3 Fort- und Weiterbildung im Humandienstleistungsbereich

Die Arbeit des betrieblichen Bildungspersonals ist nicht auf die Ausbildung beschränkt, sondern umfasst auch den weiten Bereich der Fort- und Weiterbildung, der im Folgenden in den Blick genommen wird. Auch dieser Bereich ist im Humandienstleistungsbereich durch vielfältige und wenig übersichtliche Strukturen geprägt. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass es bislang „keine verbindlichen und allgemeingültigen Definitions- und Qualitätsmerkmale für „Gesundheitsberufe““ gibt und dementsprechend „nicht nur die Verwendung des Begriffs vielfältig, sondern auch die Qualifizierungsangebote breit gefächert sind“ (HILBERT/BRÄUTIGAM/EVANS 2014, S. 45). Das Angebot der Fort- und Weiterbildungen erstreckt sich über Fachweiterbildungen zur Spezialisierung, pädagogische Weiterbildungen (Praxisanleitung) sowie Managementweiterbildungen und wird von einer Vielzahl von Bildungsanbietern beworben (vgl. HILBERT/BRÄUTIGAM/EVANS 2014, S. 46). Problematisch ist nach Einschätzung von HILBERT/BRÄUTIGAM/EVANS (2014) vor allem, dass die „Vielpoligkeit, Unübersichtlichkeit, Geschäftigkeit und die fehlende strategische Fundierung in der Qualifizierungslandschaft [...] (auf eine Arbeitswelt treffen, d. Verf.), die die Nutzung erworbener Qualifikationen

erschwert“ (S. 48). Qualifizierungsangebote und Qualifizierungsbedarfe scheinen also nicht immer zusammenzupassen, und betriebliche Rahmenbedingungen können die Nutzung vorhandener Qualifikationen erschweren.

Angesichts der aktuellen Herausforderungen im Pflegebereich und der existierenden Fachkräftebedarfe sind solche Erkenntnisse bezüglich der vorliegenden Strukturen sowie der Wirkung von Fort- und Weiterbildung bedenklich. Vielmehr erfordern die aufgezeigten Entwicklungen im Humandienstleistungsbereich ein gutes und zukunftsfähiges Aus-, Fort- und Weiterbildungssystem. Dies gilt insbesondere für den Pflegebereich, für den mit der Einführung der generalistischen Ausbildung eine neue Akzentuierung der Fort- und Weiterbildung zu erwarten ist. Fachliche Spezifizierungen, wie sie in den bisher differenzierten Pflegeausbildungen angelegt waren, werden in dieser Form nicht mehr über die Ausbildung abgedeckt. Für die Arbeit in den einzelnen Pflegebereichen werden somit weitergehende Qualifizierungen nach Beendigung der Erstausbildung erforderlich.

Eine langfristige und strategische Ausgestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung, die die erforderlichen Spezialisierungen und Anpassungen in den Qualifikations- und Kompetenzprofilen der Beschäftigten im Rahmen vielfältiger beruflicher Lernprozesse anbahnt, wird immer notwendiger. Das Aufzeigen von möglichen beruflichen Karrierewegen ist dabei besonders wichtig, da dadurch vielfältige Einsatzmöglichkeiten sichtbar werden, die zur Erhöhung der Attraktivität der Berufsfelder beitragen. Bislang scheinen aber gerade solche systematischen Konzepte der Aus-, Fort- und Weiterbildung für den Humandienstleistungsbereich zu fehlen (vgl. MATZIK 2008; SOTTAS u. a. 2013; EVANS/BRÄUTIGAM 2015).

3.4 Weitere Entwicklungen im Humandienstleistungsbereich

Neben den aufgezeigten spezifischen Strukturen im Bildungssystem lassen sich weitere weitreichende Entwicklungen im Humandienstleistungsbereich anführen, die mit Herausforderungen für das betriebliche Bildungspersonal verbunden sind (vgl. KAUFHOLD/ROSOWSKI 2014).

Zentral sind dabei die steigenden Versorgungsbedarfe bei einer rückläufigen Zahl an Fachkräften. So wird beispielsweise für die Pflege bis zum Jahr 2030 eine Steigerung von etwa 50 Prozent der pflegebedürftigen Personen angenommen (vgl. ROTHGANG/MÜLLER/UNGER 2012, S. 10). Bezüglich des Bedarfs an Fachpersonal wird je nach zugrunde gelegtem Szenario von einem Bedarf an 260.000 bis 490.000 Vollzeitstellen ausgegangen (vgl. ROTHGANG/MÜLLER/UNGER 2012, S. 11).

Die Entwicklungen sind zudem durch die Entstehung neuer Versorgungskonzepte geprägt, die darauf abzielen, möglichst lange im häuslichen Umfeld leben zu können (vgl. ROTHGANG/MÜLLER/UNGER 2012; STÖSSEL/KÖRNER 2015; SVR GESUNDHEIT 2007, 2014; GÖRRES 2013). Im Zuge der Technisierung entstehen immer mehr Möglichkeiten, die auch die Versorgungsprozesse unterstützen. Entwicklungstrends wie beispielsweise in Bereichen der Robotik, der Orthetik/Prothetik oder der Nutzung smarterer, intelligenter Systeme für die

Patientenversorgung führen somit zu einer Ausweitung beruflicher Handlungsfelder im Humandienstleistungsbereich, sind aber auch mit neuen und erweiterten Anforderungen an das Fachpersonal verbunden (HEINZE u. a. 2016, S. 238 f.).

Die Aus-, Fort- und Weiterbildung steht vor der Herausforderung, die aus den Entwicklungen resultierenden Anpassungserfordernisse im Qualifikations- und Kompetenzprofil der Beschäftigten zu identifizieren und entsprechende Umstellungen in Aus-, Fort- und Weiterbildungsangeboten vorzunehmen. Themenbereiche wie kultursensible Pflege, interprofessionelles und interdisziplinäres Arbeiten, der Einsatz technischer Unterstützungssysteme, aber auch Beratung erfahren vor dem Hintergrund der Entwicklungen mehr Bedeutung. Aufgabe des betrieblichen Bildungspersonals im Humandienstleistungsbereich ist es, die vielfältigen Entwicklungen zu verfolgen, daraus resultierende Veränderungen für Arbeitsabläufe, Qualifikations- und Kompetenzenanforderungen der Beschäftigten zu antizipieren und zielgerichtete Lernprozesse anzustoßen, die an den individuellen Stärken der einzelnen Personen ansetzen und gleichzeitig die Erfordernisse der Gesundheitseinrichtungen hinreichend berücksichtigen.

Die komplexen und anspruchsvollen Herausforderungen zeigen auch, dass es immer notwendiger wird, Aus-, Fort- und Weiterbildung zusammenzudenken. Ebenso zeigt sich, dass gut qualifiziertes Bildungspersonal auf schulischer und betrieblicher Seite benötigt wird. Die erforderlichen Qualifizierungsstandards für betriebliches Bildungspersonal sind vergleichsweise niedrig und die Qualifizierungsmöglichkeiten und -strukturen nicht hinreichend entwickelt (vgl. KAUFHOLD/WEYLAND 2015, S. 10 ff.). Künftig bedarf es angemessener und attraktiver Qualifizierungsangebote, auch vonseiten der Hochschulen, die auf die in verschiedenen Studien (vgl. HEMMER-SCHANZE/WAGNER/SCHRODE 2012; WANKEN u. a. 2012; BLÖTZ/HERMANN 2010; FASSHAUER/JERSACK 2010; EUROTRAINER KONSORTIUM 2008) herausgestellten Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarfe des betrieblichen Bildungspersonals reagieren. Angesichts der hohen Bedeutsamkeit branchenspezifischer Besonderheiten sollten diese bei der Ausgestaltung von Studienangeboten berücksichtigt und branchen- und fachspezifische Studieninhalte als Anwendungsfelder aufgegriffen werden.

4. Ein Ansatz zur Qualifizierung und Professionalisierung von betrieblichem Bildungspersonal im Rahmen des Projektes HumanTec

Die aufgezeigten Herausforderungen an betriebliches Bildungspersonal werden im Projekt HumanTec⁵ aufgegriffen, in dessen Rahmen berufsbegleitende Studienangebote zur Professionalisierung betrieblichen Bildungspersonals im Humandienstleistungs- und Technikbereich entwickelt werden.

5 Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in der Förderlinie „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ gefördert (www.fh-bielefeld.de/humantec).

Im Fokus der Entwicklungen steht ein Masterstudiengang Berufspädagogik und Bildungsmanagement, der sich primär an Personen aus dem Humandienstleistungs- oder Technikbereich richtet, die einer Tätigkeit in der beruflichen Bildung nachgehen oder diese anstreben. Die bildungswissenschaftlichen Studieninhalte werden durch eine frei wählbare fachwissenschaftliche Vertiefungsrichtung Humandienstleistung, Technik oder HumanTec (einer Kombination von Humandienstleistung und Technik) ergänzt.

Die Vertiefungsrichtung HumanTec greift aktuelle Entwicklungen der zunehmenden Technisierung im Humandienstleistungsbereich auf. Ziel ist es, betriebliches Bildungspersonal mit den durch die Technisierung einhergehenden Änderungen bezüglich der Arbeitsanforderungen an Fachpersonal zu sensibilisieren und in die Lage zu versetzen, zukunftsfähige Bildungskonzepte zu entwickeln und umzusetzen. Mit dem Angebot von Vertiefungsrichtungen werden bewusst fachwissenschaftliche Inhalte aufgegriffen und mit bildungswissenschaftlichen Inhalten in Verbindung gesetzt. Durch einen modularen Aufbau soll erreicht werden, dass die Module aus dem Masterstudiengang auch einzeln als Angebot wissenschaftlicher Weiterbildung studiert werden können.

Unabhängig vom dem dargestellten Masterstudiengang werden Weiterbildungsseminare (Niveau: DQR 6) entwickelt. Diese nehmen neben bildungswissenschaftlichen Inhalten auch Themen aus dem Humandienstleistungsbereich und dem neu definierten Schwerpunkt HumanTec in den Blick. Mit den Weiterbildungsseminaren werden gezielt Personen angesprochen, die sich weiterbilden bzw. hochschulisches Lernen für sich erproben wollen. Sie bieten einen Zugang zur Hochschule, ohne sich sofort längerfristig im Rahmen eines Studiengangs verpflichten zu müssen. Damit wird dem Interesse an kurzzeitigen und flexiblen Angeboten entsprochen, das in verschiedenen Untersuchungen herausgestellt wird (vgl. KERRES/HANFT/WILKESMANN 2012, S. 285 ff.). Mit Blick auf das betriebliche Bildungspersonal bieten solche Angebote eine Möglichkeit der Fort- und Weiterbildung, die vor dem Hintergrund der geschilderten Entwicklungen immer bedeutsamer wird.

Die Entwicklung der Studienangebote erfolgt auf Basis einer in der ersten Projektphase durchgeführten Bedarfsanalyse, die neben einer Literatur- und Studienanalyse auch eigene empirische Erhebungen zu den zentralen Fragestellungen des Projektes umfasst. Die Erhebungen nehmen dabei die Zielgruppe des betrieblichen Bildungspersonals, die Entwicklungen an den Schnittstellen Humandienstleistungen und Technik sowie Aspekte zur Ausgestaltung berufsbegleitender Studienangebote in den Blick.

Die Ergebnisse der Bedarfsanalyse bieten in ihrer Breite eine fundierte Basis, die es ermöglicht, die Besonderheiten der Zielgruppe des betrieblichen Bildungspersonals sowie die spezifischen Aspekte von berufsbegleitenden Studienangeboten hinreichend zu berücksichtigen. Im Sommersemester 2017 werden ausgewählte Module aus dem Studienangebot erprobt, einer Evaluation unterzogen und kritisch reflektiert.

5. Ausblick

Die Ausführungen zeigen, dass branchenspezifische Betrachtungen bezüglich der Strukturen und Standards betrieblicher Bildung lohnenswert sind, da diese zum Teil stark divergieren. Am Beispiel des Humandienstleistungsbereichs wurde deutlich, dass dieser sich von anderen Bereichen unterscheidet und zudem selbst nicht einheitlich geprägt ist, sondern sehr unterschiedliche Regelungen in Bezug auf betriebliche Bildung sowie die Qualifizierung und Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals aufweist. Vielfältige Entwicklungen erfordern eine systematische Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Unterstützung und Förderung von betrieblichem Bildungspersonal. Für das Beispiel der Pflege verweisen Studien darauf, dass die bisherigen Strukturen nur bedingt greifen.

Angesichts der vielfältigen zu bewältigenden Umbrüche und Herausforderungen zeigt sich, dass die betriebliche Bildung, angefangen von der praktischen Ausbildung bis hin zur Fort- und Weiterbildung, vermehrt Aufmerksamkeit erfahren muss. Im Rahmen der Berufsbildungsforschung bedarf es empirischer Studien zu Bildungsprozessen im Humandienstleistungsbereich insgesamt (vgl. BEHRENS u. a. 2012; DARMANN-FINCK 2015). Diese sind notwendig, damit fundierte Entscheidungen hinsichtlich einer langfristigen und systematischen Gestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung getroffen werden können, wie sie aktuell infolge der anvisierten Einführung der generalistischen Pflegeausbildung erforderlich werden. Dies gilt auch mit Blick auf andere Humandienstleistungsberufe, in denen die betriebliche Bildung noch weit weniger entwickelt ist.

Qualifizierungs- und Professionalisierungsansätze wie im Projekt HumanTec bieten eine Möglichkeit, die zur Bewältigung der Herausforderungen notwendigen Qualifikationen und Kompetenzen anzubahnen.

Literatur

- AUSBILDUNGS- UND PRÜFUNGSVERORDNUNG FÜR DEN BERUF DER ALTENPFLEGERIN UND DES ALTENPFLEGERS (Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – AltPflAPrV). (26.11.2002). URL: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/ausbildungs-und-pruefungsverordnung,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (Zugriff: 20.07.2016)
- AUSBILDUNGS- UND PRÜFUNGSVERORDNUNG FÜR DIE BERUFE IN DER KRANKENPFLEGE (KrPflAPrV). (10.11.2003). URL: https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/krpflaprv_2004/gesamt.pdf (Zugriff: 20.07.2016)
- BAHL, Anke: Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung. In: Deutsche Berufsausbilder, (2013) 1, S. 2–6. URL: http://www.bdba.de/fileadmin/files/BDBA_Zeitung_Artikel_Deckblatt/01_2013_Artikel_1.pdf (Zugriff: 21.07.16)

- BAHL, Anke; DIETRICH, Andreas: Die vielzitierte „neue Rolle“ des Ausbildungspersonals: Diskussionslinien, Befunde und Desiderate. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, (2008) *bwp@ Spezial* 4. URL: http://www.bwpat.de/ht2008/ws25/bahl_dietrich_ws25-ht2008_spezial4.pdf (Zugriff: 20.07.2016)
- BAHL, Anke; GROLLMANN, Phillip: Professionalisierung des Berufsbildungspersonals in Europa: Strukturen, Inhalte und berufsbildungspolitische Aktivitäten. In: BAH, Anke; GROLLMANN, Phillip (Hrsg.): Professionalisierung des Berufsbildungspersonals in Europa – Was kann Deutschland lernen? Bielefeld 2011, S. 9–28
- BEHRENS, Johann u. a. (Hrsg.): Agenda Pflegeforschung für Deutschland 2012. URL: http://www.dpo-rlp.de/agenda_pflegeforschung.pdf (Zugriff: 20.07.2016)
- BLÖTZ, Ulrich: Betriebliche Bildungsdienstleistungen als Zukunftsbranche. In: BAH, Anke; GROLLMANN, Phillip (Hrsg.): Professionalisierung des Berufsbildungspersonals in Europa – Was kann Deutschland lernen? Bielefeld 2011, S. 107–122
- BLÖTZ, Ulrich; HERMANN, Ulrike: BBiG-geregeltes Berufsangebot für Personal in der beruflichen Bildung. Abschlussbericht. Bonn 2010. URL: https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_40860.pdf (Zugriff: 29.07.2016)
- BRATER, Michael; WAGNER, Jost: Qualifikationsbedarf des betrieblichen Bildungspersonals. Ergebnisse einer explorativen Studie. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, (2008) 6, S. 5–9. URL: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/1402> (Zugriff: 23.08.2016)
- BRÜNNER, Kathrin: Aufgabenspektrum und Handlungsstrukturen des betrieblichen Ausbildungspersonals. Selbstwahrnehmung und Fremdattribuierung im Kontext von Berufskonzept und Professionalisierung. Paderborn 2014
- BÜCHTER, Karin: Berufsbildung im Betrieb – Zur historischen Entwicklung von Steuerung, Standards und Lernorten. In: SEIFRIED, Jürgen; BONZ, Bernhard (Hrsg.): Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Hohengehren 2015, S. 91–112
- BÜHLER, Sylvia. (2015). Ausbildungsreport Pflegeberufe 2015. Verdi. URL: <https://www.verdi.de/+ +file+ +56e682de6f68441f5300004c/download/Ausbildungsreport%20Pflege%202015.pdf> (Zugriff: 24.07.2016)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT (BMG); BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ). (2016). Eckpunkte für eine Ausbildungs- und Prüfungsverordnung zum Entwurf des Pflegeberufsgesetzes. URL: <https://www.bmfsfj.de/blob/77266/c5c66df56b3d5b702cf16ae67977e471/eckpunkte-fuer-eine-ausbildungs-und-pruefungsverordnung-zum-entwurf-des-pflegeberufsgesetzes-data.pdf> (Zugriff: 20.07.2016)
- DARMANN-FINCK, Ingrid: Berufsbildungsforschung in den Gesundheitsfachberufen – auf dem Weg zu einer Agenda. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, (2015) *bwp@ Spezial* 10, S. 1–15. URL: http://www.bwpat.de/spezial10/darmann-finck_gesundheitsbereich-2015.pdf (Zugriff: 20.07.2016)

- DEHNBOSTEL, Peter: Lernen im Prozess der Arbeit. Münster 2007
- DIELMANN, Gerd: Die Gesundheitsberufe und ihre Zuordnung im deutschen Berufsbildungssystem – eine Übersicht. In: ROBERT BOSCH STIFTUNG (Hrsg.): Gesundheitsberufe neu denken, Gesundheitsberufe neu regeln. Grundsätze und Perspektiven – Eine Denkschrift der Robert Bosch Stiftung. Stuttgart 2013, S. 149–176. URL: http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/2013_Gesundheitsberufe_Online_Einzelseiten.pdf (Zugriff: 21.07.2016)
- DIETRICH, Andreas: Neue Anforderungen, neue Zielgruppen. Funktionserweiterungen des betrieblichen Bildungspersonals. In: NIEDERMAIR, Gerhard (Hrsg.): Facetten berufs- und betriebspädagogischer Forschung. Grundlagen – Herausforderungen – Perspektiven. Linz 2013, S. 219–234
- DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG e.V. (2014). DIHK-Fortbildungsstatistik 2014. URL: <http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/weiterbildung/weiterbildungsstatistiken/dihk-weiterbildungsstatistiken> (Zugriff: 18.07.2016)
- ERPENBECK, John; SAUTER, Werner: Stoppt die Kompetenzkatastrophe! Wege in eine neue Bildungswelt. Berlin, Heidelberg 2016
- EUROTRAINER KONSORTIUM. (2008). Betriebliches Bildungspersonal – Schlüsselakteure für die Umsetzung des lebenslangen Lernens in Europa. URL: http://www.pedz.uni-mannheim.de/daten/edz-b/gdbk/08/eurotrainersum_de.pdf (Zugriff: 18.07.2016)
- EVANS, Michael; BRÄUTIGAM, Christoph: Professionalisierung als reflexive Arbeitsgestaltung zwischen Wunsch und Wirklichkeit. In: PUNDT, Johanne; KÄLBLE, Karl (Hrsg.): Gesundheitsberufe und gesundheitsberufliche Bildungskonzepte. Bremen 2015, S. 383–404
- FASSHAUER, Uwe; VOGT, Martina: Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals als eine Konsequenz der Akademisierung beruflicher Bildung: Begründung, Ziele und hochschuldidaktisches Konzept des „Trialen Modells“. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, (2013) *bwp@ 23*, S. 1–19. URL: http://www.bwpat.de/ausgabe23/fasshauer_vogt_bwpat23.pdf (Zugriff: 20.07.2016)
- FASSHAUER, Uwe; JERSAK, Heiko: Professionalisierung für die betriebliche Bildungsdienstleistung. Triales Modell einer hochschulischen Weiterbildung. In: *berufsbildung*, (2010) 126, S. 24–27. URL: http://zwph.de/fileadmin/user_upload/ZWPH/Studiengaenge/Betriebliche_Bildung/Publikationen/FasshauerJersakBB.pdf (Zugriff: 29.07.2016)
- FISCHER, Martin u. a.: „My Way! Finde deinen Weg“ – ein didaktisches Konzept der schulischen Berufsorientierung als Beitrag zur Förderung berufsbiografischer Gestaltungskompetenz. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, (2015) *bwp@ 27*, S. 1–26. URL: http://www.bwpat.de/ausgabe27/fischer_etal_bwpat27.pdf (Zugriff: 22.07.2016)
- GILLEN, Julia: Kompetenzorientierung als didaktische Leitkategorie in der beruflichen Bildung – Ansatzpunkte für eine Systematik zur Verknüpfung curricularer und methodischer Aspekte. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, (2013) *bwp@ 24*, S. 1–14. URL: http://www.bwpat.de/ausgabe24/gillen_bwpat24.pdf (Zugriff: 20.07.2016)

- GÖRRES, Stefan: Orientierungsrahmen: Gesellschaftliche Veränderungen, Trends und Bedarfe. In: ROBERT BOSCH STIFTUNG (Hrsg.). Gesundheitsberufe neu denken, Gesundheitsberufe neu regeln. Grundsätze und Perspektiven – Eine Denkschrift der Robert Bosch Stiftung. Stuttgart 2013, S. 19–49. URL: http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/2013_Gesundheitsberufe_Online_Einzelseiten.pdf (Zugriff: 21.07.2016)
- HEMMER-SCHANZE, Christiane; WAGNER, Jost; SCHRODE, Nicolas: Vorstudie „Konkretisierung der Lehrinhalte“ im Fachbereich Betriebliche Berufspädagogik. Ergebnisse/Meilensteine: Dokumentation der Gespräche und gewonnene Erfahrungen, Katalog der Kompetenzen, Priorisierung und Kategorisierung der Kompetenzbündel, Studienberatungsleitfaden für BedarfsträgerInnen. 2012. URL: https://www.alanus.edu/fileadmin/downloads/kunst-forschung/Studica/Reader_Beitrag_API_Lerninhalt_BP_final.pdf (Zugriff: 20.07.2016)
- HEINZE, Joscha u. a.: Einsatz von Technik im Bereich der Humandienstleistungen – Erforderliche Kompetenzen des Fachpersonals und Anforderungen an das betriebliche Bildungspersonal. In: VDE e.V. (Hrsg.): Zukunft Lebensräume. Gesundheit, Selbstständigkeit und Komfort im demografischen Wandel. Konzepte und Technologien für die Wohnungs-, Immobilien-, Gesundheits- und Pflegewirtschaft. Tagungsband Zukunft Lebensräume. Kongress 2016. URL: <https://www.vde-verlag.de/proceedings-de/454212037.html> (Zugriff: 20.07.2016)
- HILBERT, Josef; BRÄUTIGAM, Christoph; EVANS, Michaela: Berufsbildung im Gesundheitswesen: Ein Sonderweg mit Fragezeichen. In: WSI-Mitteilungen, (2014) 1, S. 43–51. URL: http://www.boeckler.de/wsimit_2014_01_hilbert.pdf (Zugriff: 20.07.2016)
- IGL, Gerhard: Situation und aktuelle rechtliche Entwicklungen im Bereich der Gesundheitsberufe. In: PUNDT, Johanne; KÄLBLE, Karl (Hrsg.): Gesundheitsberufe und gesundheitsberufliche Bildungskonzepte. Bremen 2015, S. 107–137
- KÄPPLINGER, Bernd; LICHTER, Nina: Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung durch professionelles Weiterbildungspersonal. In: WSI-Mitteilungen, (2012) 5, S. 374–381. URL: http://www.boeckler.de/wsimit_2012_05_Kaepplinger.pdf (Zugriff: 04.09.2015)
- KAUFHOLD, Marisa: Berufsbiographische Gestaltungskompetenz. In: BOLDER, Axel; DOBISCHAT, Rolf (Hrsg.): Eigen-Sinn und Widerstand. Kritische Beiträge zum Kompetenzentwicklungsdiskurs. Wiesbaden 2009, S. 220–228
- KAUFHOLD, Marisa; ROSOWSKI, Elke: Aus-, Fort- und Weiterbildung in den Pflegeberufen. Herausforderungen und Perspektiven. In: KAUFHOLD, Marisa; ROSOWSKI, Elke; SCHÜRMAN, Mirko (Hrsg.): Bildung im Gesundheitsbereich. Forschung und Entwicklung zur beruflichen und hochschulischen Bildung. Berlin 2014, S. 29–54
- KAUFHOLD, Marisa; WEYLAND, Ulrike: Betriebliches Bildungspersonal im Humandienstleistungsbereich – Herausforderungen und Ansätze zur Qualifizierung und Professionalisierung. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, (2015) *bwp@ Spezial* 10, S. 1–15. URL: http://www.bwpat.de/spezial10/darmann-finck_gesundheitsbereich-2015.pdf (Zugriff: 20.07.2016)

- KERRES, Michael; HANFT, ANKE; WILKESMANN, Uwe: Implikationen einer konsequenten Öffnung der Hochschule für lebenslanges Lernen – eine Schlussbetrachtung. In: KERRES, Michael u. a. (Hrsg.): Studium 2020. Positionen und Perspektiven zum lebenslangen Lernen an Hochschulen. Münster, New York, München, Berlin 2012, S. 285–290
- KIMMELMANN, Nicole: Cultural Diversity als Herausforderung der beruflichen Bildung. Standards für die Aus- und Weiterbildung von pädagogischen Professionals als Bestandteil von Diversity Management. Dissertation. Aachen 2010
- KIRPAL, Simone; TUTSCHNER, Roland: Betriebliches Bildungspersonal. Schlüsselakteure des lebenslangen Lernens. In: ITB-Forschungsberichte, (2008) 33. URL: <http://elib.suub.uni-bremen.de/ip/docs/00010388.pdf> (Zugriff: 20.07.2016)
- KULTUSMINISTERKONFERENZ (12.03.2015): Rahmenvereinbarung über die Berufsschule. URL: http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2015/2015_03_12-RV-Berufsschule.pdf (Zugriff: 20.07.2016)
- LANDES-PFLEGE-RAT BADEN-WÜRTTEMBERG: Befragung zur Situation der Praxisanleitung in der Pflege in Baden Württemberg. Präsentation zum Fachtag Praxisanleitung in der Pflege. 2014. URL: http://www.lpr-bw.de/pdf/2014_3009_Praesentation_V14.pdf (Zugriff: 20.07.2016)
- LIVINGSTONE, David W.: Informelles Lernen in der Wissensgesellschaft. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenz für Europa: Wandel durch Lernen – Lernen im Wandel. Referate auf dem internationalen Fachkongress Berlin. QUEM-report 60. Berlin 1999, S. 65–91
- MAMEROW, Ruth: Praxisanleitung in der Pflege. 4. Aufl. Heidelberg 2013
- MATZIK, Sigrid: Einleitung: Weiterbildung – Ein Beitrag zur Qualifizierung im Berufsfeld Gesundheit. In: MATZIK, Sigrid (Hrsg.): Qualifizierung in den Gesundheitsberufen. Herausforderungen und Perspektiven für die wissenschaftliche Weiterbildung. Weinheim, München 2008, S. 7–26
- MEYER, Rita: Bestimmt unbestimmt. Qualifikation und Professionalität des Personals in der Berufsbildung. In: Denk-doch-mal.de, das online-Magazin, (2011) 3. URL: <http://denk-doch-mal.de/wp/rita-meyer-bestimmt-unbestimmt> (Zugriff: 20.06.2016)
- PÄTZOLD, Günter; DREES, Gerhard: Betriebliche Realität und pädagogische Notwendigkeit. Tätigkeitsstrukturen, Arbeitssituationen und Berufsbewusstsein von Ausbildungspersonal im Metallbereich. Köln, Wien 1989
- PASCHKE, Ellen: Ausbildungsreport Pflegeberufe 2012. Verdi. 2012. URL: <https://www.verdi.de/++file++512f26b36f6844094a000028/download/pflegereport2012final.pdf> (Zugriff: 21.07.2016)
- RIEDL, Alfred; SCHELLEN, Andreas: Bildungsziele im berufsbezogenen Unterricht der Berufsschule. In: NICKOLAUS, Reinhold u. a. (Hrsg.): Handbuch der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn 2010, S. 179–188
- ROTHGANG, Heinz; MÜLLER, Rolf; UNGER, Rainer: Themenreport „Pflege 2030“. Was ist zu erwarten – was ist zu tun? Gütersloh 2012

- SOTTAS, Beate u. a.: Umriss einer neuen Gesundheitsbildungspolitik. careum working paper 7. 2013. URL: <http://www.careum.ch/working-paper-7> (Zugriff: 20.07.2016)
- STÖSSEL, Ulrich; KÖRNER, Mirjam: Theorie und Praxis interprofessioneller Zusammenarbeit im Gesundheitswesen – Stellenwert und Bedeutung für die Gesundheitsversorgung von morgen. In: PUNDT, Johanne; KÄLBLE, Karl (Hrsg.): Gesundheitsberufe und gesundheitsberufliche Bildungskonzepte. Bremen 2015, S. 363–382
- SVR GESUNDHEIT: Bedarfsgerechte Versorgung – Perspektiven für ländliche Regionen und ausgewählte Leistungsbereiche. Gutachten 2014 des Sachverständigenrats zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen. Kurzfassung. 2014. URL: http://www.svr-gesundheit.de/fileadmin/user_upload/Aktuelles/2014/SVR-Gutachten_2014_Kurzfassung_01.pdf (Zugriff: 20.07.2016)
- SVR GESUNDHEIT: Kooperation und Verantwortung – Voraussetzungen einer zielorientierten Gesundheitsversorgung. Gutachten 2007 des Sachverständigenrats zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen. Kurzfassung. 2007. URL: http://www.svr-gesundheit.de/fileadmin/user_upload/Gutachten/2007/Kurzfassung_2007.pdf (Zugriff: 20.07.2016)
- ULMER, Philipp; GUTSCHOW, Katrin: Einführung. In: ULMER, Philipp; GUTSCHOW, Katrin (Hrsg.): Die novellierte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) von 2009. Hintergründe – Umsetzung – Positionen. Berichte zur beruflichen Bildung, Schriftenreihe des BIBB. Bonn 2013, S. 5–10
- ULMER, Philipp; WEISS, Reinhold; ZÖLLER, Arnulf: Berufliches Bildungspersonal: Stellenwert, Entwicklungstendenzen und Perspektiven für die Forschung. In: ULMER, Philipp; WEISS, Reinhold; ZÖLLNER, Arnulf (Hrsg.): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Berufliches Bildungspersonal: Stellenwert, Entwicklungstendenzen und Perspektiven für die Forschung. Berichte zur beruflichen Bildung, Schriftenreihe des BIBB. Bonn 2012, S. 7–18
- WAGNER, Jost: Herausforderungen und Qualifikationsbedarf des betrieblichen Bildungspersonals – Ergebnisse einer explorativen Studie. In: ULMER, Philipp; WEISS, Reinhold; ZÖLLER, Arnulf (Hrsg.): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Berichte zur beruflichen Bildung, Schriftenreihe des BIBB. Bonn 2012, S. 45–57
- WANKEN, Simone u. a.: Synthesebericht. Gemeinsamer Abschlussbericht zum BMBF-Verbundprojekt Berufspädagoge@Kompetenzerweiterung (BP@KOM) – Phase I. Bremen, Rostock, Schwäbisch-Gmünd, Trier 2011
- ZÖLLER, Maria: Bedingungsfaktoren des betrieblichen Bildungspersonals in Gesundheitsberufen – Ausbildungen in dualen Gesundheitsberufen und Gesundheitsfachberufen im Vergleich. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, (2015) *bwp@Spezial* 10, S. 1–17. URL: http://www.bwpat.de/spezial10/zoeller_gesundheitsbereich-2015.pdf (Zugriff: 20.07.2016)
- ZÖLLER, Maria: Gesundheitsfachberufe im Überblick. Neues Serviceangebot des BIBB. Bonn 2014. URL: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7369> (Zugriff: 20.07.2016)

© 2017 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn
Internet: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

KAUFHOLD, Marisa: Herausforderungen an das
Bildungspersonal im Humandienstleistungsbereich.
In: WEYLAND, Ulrike; REIBER, Karin (Hrsg.): Entwicklungen und Perspektiven
in den Gesundheitsberufen – aktuelle Handlungs- und Forschungsfelder.
Bonn 2017, S. 269-285



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz

(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 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: <https://www.bibb.de/cc-lizenz>