



Qualifizierungsmöglichkeiten für Ausbilderinnen und Ausbilder

„Geprüfte/-r Aus- und Weiterbildungspädagoge/-in“

„Geprüfte/-r Berufspädagoge/-in“



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Qualifizierungsmöglichkeiten für Ausbilderinnen und Ausbilder

„Geprüfte/-r Aus- und Weiterbildungspädagoge/-in“
„Geprüfte/-r Berufspädagoge/-in“

Inhalt

1. Ausbilden heute	2
2. Ausbildungs-Eignungsverordnung (AEVO).....	6
3. Geprüfte/-r Aus- und Weiterbildungspädagoge/-in	11
4. Geprüfte/-r Berufspädagoge/-in	16
5. Ausblick	21
6. Sonstiges	22
7. Fördermöglichkeiten	23
8. Weitere Informationen/Kontakte	25

1. Ausbilden heute

In früheren Zeiten wurde meist unterstellt, dass der qualifizierte Fachmann auch in der Lage ist, sein Wissen und Können anderen zu vermitteln. Eine besondere Ausbildung zum Ausbilder wurde nicht für nötig erachtet.

Aber erst in den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts wurde eine arbeits- und berufspädagogische Schulung der betrieblichen Ausbilder verlangt. Ausbilder/-innen sollten nicht nur qualifizierte Fachleute sein, sondern auch über pädagogisches Geschick und sonstige erzieherische Fähigkeiten verfügen.

Der damalige Deutsche Bildungsrat empfahl, das Qualifikationsniveau der betrieblichen Ausbilder „auf lange Sicht dem der Werkstattelehrer, Fach- bzw. technischen Lehrern und der Studienräte anzugleichen“.

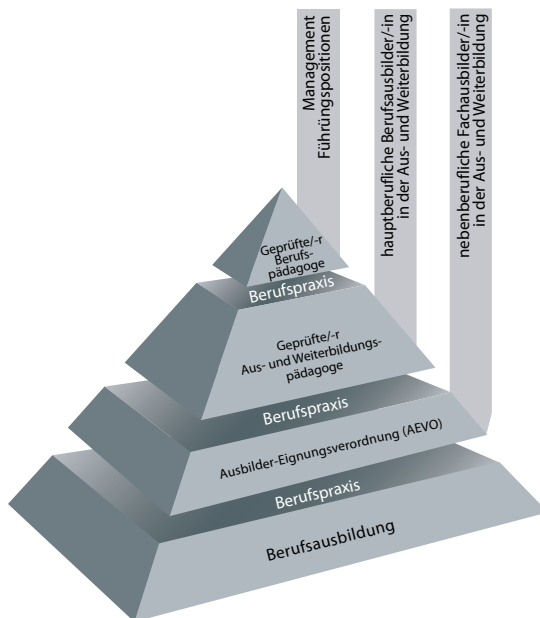
Heute ist die Tätigkeit in der betrieblichen Ausbildung anspruchsvoll und vielseitig wie nie zuvor. Dies bedeutet aber auch gleichzeitig, dass die Anforderungen an das ausbildende Personal gestiegen sind. Hinzu kommt eine steigende hohe wirtschaftliche und gesellschaftliche Relevanz. Ausbilderinnen und Ausbilder sehen sich daher gleich von verschiedenen Seiten mit hohen Erwartungen und Anforderungen konfrontiert.

Junge Menschen erwarten zu Beginn ihres Berufslebens nicht nur eine hohe fachliche Kompetenz ihrer Ausbilder/-innen. Das neu zu Erlernende soll zusätzlich interessant und praxisgerecht vermittelt werden. Methodenvielfalt und „Entertainment“-Qualitäten sollen möglichst das Lernen effektiv und am besten noch unterhaltsam erscheinen lassen.

Das ausbildende Unternehmen geht davon aus, dass durch die Ausbildung der Personalbedarf für einen wirtschaftlichen Erfolg befriedigt und gesichert wird. Dies erfolgt bei stetig zunehmendem Druck, verursacht sowohl durch immer schnellere technische Ver-

änderungen und internationalen Wettbewerb, aber auch durch gesellschaftliche Entwicklungen.

Das Bild des typischen „Lehrlings“ hat sich in den letzten Jahrzehnten vehement verändert. Das Durchschnittsalter und das durchschnittliche Bildungsniveau sind gestiegen. Gleichzeitig ist nach Einschätzung zahlreicher Bildungsverantwortlicher die Ausbildungsfähigkeit der Auszubildenden gesunken. Meist muss die Ausbildung Funktionen übernehmen, die bis dato nicht zum Tätigkeitsprofil der Ausbilderinnen und Ausbilder gehörten. Diese müssen die neuen Rollen als Lernprozessbegleiter, als Coach und Moderator erst neu kennenlernen und in sie hineinfinden. Ohne qualifizierte Fortbildungsangebote ist dies nicht möglich. Die Fortbildungsordnungen „Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge“ und „Geprüfter Berufspädagoge“ aus dem Jahre 2009 haben hierfür einen neuen Rahmen geschaffen.



Berufliche Ausbildung und Qualifizierung von Jugendlichen sind Erfolgsfaktoren für wirtschaftliche Prosperität und tragen zur gesellschaftlichen Entwicklung bei. Die Qualifizierung des Ausbildungspersonals ist dafür eine Voraussetzung um eine möglichst hohe Qualität der betrieblichen Ausbildung.

Die Fortbildungsangebote für betriebliche Ausbilder/-innen bauen aufeinander auf und sollen einen engen Bezug zu dem eigenen beruflichen Umfeld berücksichtigen.

Die Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) kann unmittelbar nach der Berufsausbildung erfolgen.

Für den Abschluss zum Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen, ist nach der zugrunde liegenden Verordnung Berufserfahrung notwendig. Die Prüfung nach der AEVO wird insbesondere von Industrie- und Handelskammern aber auch von anderen sogenannten „zuständigen Stellen“ im Sinne des Berufsbildungsgesetzes abgenommen. (Das sind die Stellen, in der Regel Kammern, die auch die Abschlussprüfungen in der Aus- und Fortbildung abnehmen.) Die entsprechende Prüfung nehmen die Handwerkskammern im Rahmen des Teils IV (Berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse) der Handwerksmeisterprüfung ab.

Die Abschlüsse zum Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen und zum Berufspädagogen werden zurzeit nicht an allen Kammern angeboten. Mit steigenden Teilnehmerzahlen wird voraussichtlich die Anzahl der prüfenden Kammer ebenfalls anwachsen.

Im Rahmen der auf dem oben dargestellten mehrstufigen Qualifizierungssystem basierenden Weiterbildungsmöglichkeiten werden die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder des ausbildenden Personals berücksichtigt. Für die große Zahl der nebenberuflichen, ausbildenden Fachkräfte bildet die Qualifizierung nach der AEVO eine gute Grundlage für ihre Aufgabe. Die Fortbildung zum Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen spricht vor allem die neben- und hauptberuflichen Ausbilder in Betrieben und Bildungsunternehmen an.

Personen, die Führungsfunktionen in der Berufsbildung und in der Personalentwicklung anstreben finden im Abschluss zum Geprüften Berufspädagogen eine anspruchsvolle Aufstiegsfortbildung.

Diese bundeseinheitlichen Aufstiegsfortbildungen für das Berufsbildungspersonal ermöglichen es, in Etappen auf diesen Entwicklungspfad zu gehen. Wenn Unternehmen dies in ihre Personalentwicklung einbinden können sie für die Mitarbeiter die Attraktivität und Bedeutung des Tätigseins in der Berufsbildung deutlich erhöhen, was sich positiv auf die zu Beginn geschilderten Erwartungen von Auszubildenden, Unternehmen und Gesellschaft an die betriebliche Ausbildung auswirken kann.

An der Entwicklung dieser Qualifizierungsmöglichkeiten, zur Professionalisierung des Ausbildungspersonals, waren insbesondere Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen beteiligt. Durch diese breite Unterstützung erfahren die neuen Fortbildungsberufe eine durchgehende Anerkennung. Dieser Konsens gibt, auch wenn die Etablierung noch ein paar Jahre in Anspruch nehmen wird, dem Personal Sicherheit bei der Planung individueller Berufslaufbahnen.



2. Ausbildungs-Eignungsverordnung (AEVO)

Um als Ausbilder tätig sein zu können werden die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten benötigt. Die liegen z. B. vor, wenn die Abschlussprüfung in dem Ausbildungsberuf bestanden wurde. Zu den gesetzlichen Anforderungen gehören darüber hinaus das Vorliegen von berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten. (Vgl. § 30 Berufsbildungsgesetz)

Neben einer fachlichen Eignung innerhalb des Berufes in dem man ausbilden möchte, sind Interesse am Arbeiten mit jungen Menschen und die Freude am Vermitteln von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenz. Letztendlich geht es auch um die Persönlichkeitsentwicklung in der ersten Phase des Berufslebens.

Der erste Schritt in eine Laufbahn als Ausbilderin oder Ausbilder ist meist ein Lehrgang mit entsprechender Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO).

Darin wird die berufliche Handlungsfähigkeit hervorgehoben. Für die Ausbildung der Ausbilder/-innen hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) einen Rahmenplan beschlossen und dessen Anwendung empfohlen. Ein Blick in diesen neuen Rahmenplan macht deutlich, über welche berufs- und arbeitspädagogischen Kompetenzen Ausbilder/-innen für den Nachweis der Ausbildereignung nach der AEVO verfügen müssen.

Der Fokus bei prüfungsvorbereitenden Lehrgängen zur AEVO liegt zuerst einmal auf einem Kompetenzprofil, welches in vier Handlungsfeldern, die sich am Ablauf der Ausbildung orientieren, aufgeteilt ist:

- Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
- Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
- Ausbildung durchführen und
- Ausbildung abschließen.

Zu den Lehrgangsinhalten gehört:

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und planen

- Vorteile und Nutzen der betrieblichen Ausbildung
- Mitwirkung bei Planungen und Entscheidungen
- die Strukturen des Berufsbildungssystems
- Ausbildungsberufe für den Betrieb auswählen
- Prüfung des Betriebes auf Eignung
- Vorbereitende Maßnahmen einschätzen und einsetzen
- Aufgaben der Mitwirkenden abstimmen

2. Ausbildung vorbereiten, bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken

- Ausbildungsplan prozessorientiert erstellen
- Möglichkeiten der betrieblichen Interessensvertretung in der Berufsbildung berücksichtigen
- Ermittlung und Abstimmung des Kooperationsbedarfs
- Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden
- Berufsausbildungsvertrag vorbereiten
- Prüfung der Möglichkeit, im Ausland auszubilden

3. Ausbildung durchführen

- Lernförderliche Bedingungen schaffen
- Probezeit organisieren, gestalten, bewerten
- Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln und gestalten
- Ausbildungsmethoden auswählen und einsetzen
- Auszubildende unterstützen
- Zusatzqualifikationen, sowie die Möglichkeit der Verkürzung der Ausbildungsdauer anbieten
- Konfliktbewältigung, Förderung von sozialer und persönlicher Entwicklung

- Leistungen bewerten, Ergebnisse auswerten, Rückschlüsse ziehen
- Interkulturelle Kompetenzen fördern
- Ausbildung abschließen
- Auszubildende auf die Prüfungen vorbereiten und zu einem erfolgreichen Abschluss führen
- Anmeldung zu Prüfungen veranlassen
- Erstellen eines schriftlichen Zeugnisses auf Grundlage von Leistungsbeurteilungen
- Beratung über betriebliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten

Das Bundesinstitut für Berufsbildung empfiehlt für einen Vorbereitungslehrgang 115 Unterrichtsstunden. Das Angebot von AEVO-Lehrgängen ist groß und ermöglicht die Auswahl zwischen unterschiedlichen Lehr- und Lernformen. Neben Teil- und Vollzeitseminaren, Abend- und Wochenend-Angeboten findet man auch zahlreiche Online-Kurse, meist kombiniert mit Präsenzphasen.

Es gibt keine Zulassungsvoraussetzungen für die Prüfung. Die Prüfung besteht aus einem schriftlichen und einen praktischen Teil. Im schriftlichen Teil sind fallbezogene Aufgaben aus allen Handlungsfeldern zu bearbeiten. Der praktische Prüfungsteil kann in Form einer Präsentation oder auch als Ausbildungssituation praktisch durchgeführt werden.

Die Ausbilder-Eignungsverordnung ist im Internet zu finden unter www.bmbf.de/pubRD/aevo_banz.pdf



Testimonial: Sigrid Martin, IHK-Prüferin

„Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels und des demographischen Wandels ist es besonders wichtig, dass Betriebe ihren eigenen Nachwuchs qualifiziert ausbilden. Ausbilden kann dabei grundsätzlich jeder, der Interesse an der Arbeit mit jungen Menschen hat und über genügend Fach- und Sozialkompetenz verfügt. Man erwirbt mit der Ausbilder-Eignungsprüfung die formale Ausbildungsberechtigung, und sie ist dabei sozusagen der pädagogische Führerschein in Sachen Ausbildung.“

Es ist nicht Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung einen Lehrgang zu besuchen, aber es ist sehr sinnvoll – gerade, um sich mit den vielfältigen Ausbildungssituationen auseinander zu setzen. Zusätzlich gewinnt man Sicherheit für die Prüfungssituation. Gerade die Ausbildungssituationen für den praktischen Prüfungsteil – als Durchführung oder Präsentation – lassen sich hier wunderbar im Team üben. In einem Vorbereitungslehrgang erwirbt man die vielfältigen Kompetenzen im Planen, Durchführen und Kontrollieren der Ausbildung und ist somit gewappnet für den Einstieg in die Übernahme von Ausbildungsverantwortung. Gleichzeitig kann man sich ein Netzwerk von anderen Ausbildern aufbauen, sich austauschen und von den Erfahrungen Anderer profitieren und eigene Erfahrungen weiter geben.

Teilnehmer haben wichtige Kompetenzen erworben, die sie als zukünftige Ausbilder weiterbringen, aber auch zusätzlich wichtige Grundlagen für eventuelle künftige Führungstätigkeiten bilden. Ausbildung ist Führung – und darauf muss man sich vorbereiten.

Die Prüfung ist sicher anspruchsvoll, aber sie ist eben auch der Grundstein für pädagogische Arbeit im Betrieb schlechthin. Der Ausbilder mit „Ausbilderschein“ kann sich auf jeden Fall mit gutem Selbstbewusstsein in die Ausbildungsarbeit begeben. Profitieren wird er sicher auch im sonstigen beruflichen Umfeld oder im privaten Lebensbereich von den vielfältigen Inhalten – wie z. B. Gesprächsführung oder Lerntechniken. Ausbilder sind in jedem Betrieb, der ausbildet oder ausbilden möchte, erforderlich und gefragt. Die stetig steigende Zahl der Prüfungsteilnehmer bei den zuständigen Stellen belegen, wie beliebt die AEVO-Prüfung ist. Und wer sich dann noch weiterqualifizieren möchte, dem empfiehlt sich die Weiterbildung zum Aus- und Weiterbildungs- oder Berufspädagogen.“

3. Geprüfte/-r Aus- und Weiterbildungspädagoge/-in

Aufbauend auf der AEVO können in der Aus- und Weiterbildung Tätige ihre Kompetenzen erweitern und professionalisieren. Mit dem Abschluss „Geprüfte/-r Aus- und Weiterbildungspädagoge/Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin“ kann das dokumentiert werden.

Angesprochen werden mit dieser Qualifizierung also betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder aller Ausbildungsberufe, genauso wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche in der betrieblichen Weiterbildung tätig sind. Hinzu kommen freiberufliche Dozentinnen und Dozenten, Trainer/-innen in Bildungseinrichtungen oder bei Bildungsträgern. Da die Qualifizierung branchenübergreifend angelegt ist, ergibt sich für Absolvent/inn/en ein deutlich höheres Maß an beruflicher Mobilität.

Die möglichen Arbeitsgebiete von Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagog/inn/en sind vielfältig. Sowohl in Prozessen der Berufsausbildung als auch in der Erwachsenenbildung sind ihre Kompetenzen gefragt. Sie sind in der Lage, sowohl Lernprozesse als auch die damit verbundene Lernbegleitung zu gestalten, zu organisieren und durchzuführen. Hierbei stützen sie sich auf lern- und entwicklungstheoretische Grundlagen einerseits und umfangreiche Kenntnisse über berufspädagogische Methoden andererseits. Ihre Lernbegleitung erfordert zusätzlich die Fähigkeit, Lernenden und Organisationen bzw. Betrieben in Fragen zu Lern- und Entwicklungsaufgaben beratend zur Seite zu stehen.

Die Organisation von Bildungsprozessen erfordert ein breites Wissen über die den Lernenden gerecht werdende Auswahl von Lernmedien, Lernorten und Lernformen sowie den Einsatz geeigneter Lernkontrollen und Evaluationsmethoden. Die Geprüften Aus-

und Weiterbildungspädagog/inn/en sind qualifiziert, ihre Betriebe darin zu unterstützen, neue Auszubildende zu finden, deren Eignung festzustellen und bei deren Auswahl mitzuwirken. Im Bereich der Weiterbildung bedeutet dies, passende Bildungsangebote für Teilnehmergruppen zu entwickeln bzw. die Teilnehmer für bestehende Angebote zu akquirieren. Ihre professionelle Kompetenz ist auch gefragt, wenn es darum geht, Prüfungen zu gestalten und durchzuführen oder Fachkräfte, Kollegen und in der Weiterbildung Tätige berufspädagogisch zu begleiten. Letztlich sind Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagog/inn/en auch im Qualitätsmanagement zu Hause. Sie können Bildungsprozesse nach gängigen Qualitätsstandards konzipieren, Lernerfolge und den Lerntransfer sichern, sowie das Bildungscontrolling beachten und daraus abgeleitete Kontrollinstrumente einsetzen.

Testimonial: Joachim Bessel, Lernbegleiter



„Die Motivationen der Lehrgangsteilnehmer, sich zum Berufspädagogen oder Aus- und Weiterbildungspädagogen weiterzubilden, sind vielfältig. Die einen wollen ihre eigene Handlungsfähigkeit professionalisieren, andere ihre Arbeitsstelle als Ausbilder oder Weiterbildner sichern. Andere wünschen, sich beruflich zu verändern und eine Leitungsposition einzunehmen. Mir schien eine Aussage sehr treffend, die ich von einem Kursteilnehmer hörte, der seit über 30 Jahren in der Ausbildung tätig ist: „Jetzt mache ich das schon so lange, da möchte ich doch endlich wissen, wie es richtig geht!“

Wie Aus- und Weiterbildung bewusst und methodisch vielfältig umgesetzt werden kann, ist Teil dessen, was in einem Kurs zur Prüfungsvorbereitung erlernt wird. Der andere Teil jedoch, ist meines Erachtens viel wichtiger: die Veränderung der eigenen Rolle der Lehrenden in der Ausbildung oder der Dozenten in der Erwachsenenbildung. Bisher galt es als sicher, dass die lehrende Person diejenige ist, die das fachliche Wissen vermittelt und den Auszubildenden oder Lernenden wegweisend zu Seite steht. Heute müssen sie feststellen, dass ihre Aufgabe darin besteht, den Lernenden Möglichkeiten zu schaffen, ihre eigenen Lernerfahrungen zu machen.

Dieser Übergang vom Instruktor zum Lernbegleiter wird nicht von allen Kursteilnehmern beschritten. Viele hängen an ihrer (Vor-)Machtstellung und fürchten, diese zu verlieren. Vielleicht ist es auch die Furcht vor dem unbekanntem Neuen, das mit der Rolle des Lernbegleitens einhergeht. Mir als Lernbegleiter bereitet es immer wieder große Freude mitzuerleben, dass dieser Rollenwechsel gelingt. Oder wie sagte doch am Ende des Kurses jener erfahrene Ausbilder: „Eigentlich weiß ich ja, wie ich es machen muss. Jetzt aber kann ich es auch erklären!““

Die Gründe, sich zum/zur Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen/-pädagogin zu qualifizieren, können sehr unterschiedlich sein. Grundsätzlich eignet sich der neue Fortbildungsberuf für all diejenigen, die sich weiterentwickeln wollen

- um den gestiegenen pädagogischen Anforderungen innerhalb des Ausbildens besser entgegenzutreten zu können
- um moderne berufspädagogische Methoden und Ansätze kennen und anwenden zu können
- um im Betrieb erweiterte Verantwortungsbereiche zu übernehmen
- und um sich weitere berufliche Entwicklungsperspektiven in der Berufsbildung zu erschließen.

Solche Perspektiven können im Bereich der Ausbildungsplanung und im Ausbildungsmanagement liegen. Des Weiteren ergeben sich Möglichkeiten zur Mitarbeit in Prüfungsausschüssen und -kommissionen oder eine Tätigkeit in der beruflichen Weiterbildung.

Zulassungsvoraussetzungen für die Prüfung sind

1. ein Abschluss in einem anerkannten mindestens dreijährigen Ausbildungsberuf und eine anschließend mindestens einjährige Berufspraxis oder
2. ein Abschluss in einem sonstigen anerkannten Ausbildungsberuf und eine anschließend mindestens zweijährige Berufspraxis und eine abgelegte Prüfung nach §4 der Ausbilder-Eignungsverordnung oder eine vergleichbare berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation.

Die Berufspraxis muss hierbei inhaltlich wesentliche Bezüge zu den Aufgaben von Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagog/inn/en sowie zu fachlichen Tätigkeiten des erlernten Ausbildungsberufes haben.

Grundsätzlich wird empfohlen vor Beginn einer Weiterbildungsmaßnahme das Vorliegen der Zulassungsvoraussetzungen durch die zuständige Kammer prüfen zu lassen.

Auf die Kammerprüfung bereiten entsprechende Lehrgänge vor. Es werden Lehrgänge in einem Umfang von ca. 500 Unterrichtsstunden empfohlen. Um den anspruchsvollen Prüfungsanforderungen gerecht zu werden, ist es wichtig, dass prüfungsvorbereitende Lehrgänge diese Anforderungen methodisch und organisatorisch berücksichtigen. Eine enge Verzahnung mit dem eigenen beruflichen Umfeld kann förderlich sein.

Die Prüfung zum Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen umfasst drei Prüfungsteile. Im Prüfungsteil 1, Lernprozesse und -begleitung, wird schriftlich in Form einer Situationsaufgabe und mündlich mit einem situationsbezogenen Fachgespräch geprüft. Im Prüfungsteil 2, Planungsprozesse in der beruflichen Bildung, wird nur schriftlich geprüft, ebenfalls mit aus einer komplexen Situationsbeschreibung abgeleiteten Aufgabenstellungen. Der Prüfungsteil 3, Berufspädagogisches Handeln, enthält neben einer schriftlichen Projektarbeit eine mündliche Prüfung in Form einer Präsentation und einem anschließenden Fachgespräch.



4. Geprüfte/-r Berufspädagoge/-in

Immer mehr, auch kleine und mittelständische Unternehmen, benötigen Fachleute für ein modernes Bildungsmanagement. Nur so können sie den aktuellen Herausforderungen entgegen-treten.

Zu diesen Expert/inn/en sind vor allem auch Geprüfte Berufspädagog/inn/en zu zählen. Die Qualifizierung richtet sich in erster Linie an Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagog/inn/en, an Industrie- und Handwerksmeiste/innenr, Fachwirte/wirtinnen, aber auch an Hochschulabsolvent/inn/en. Ziel der Fortbildung ist es, auf eine Tätigkeit mit strategischen Bildungsaufgaben als pädagogische Führungskraft vorzubereiten.

In den Bereichen der Aus- und Weiterbildung begegnet den Geprüften Berufspädagog/inn/en ein ähnlich vielfältiges Arbeitsgebiet wie es auch für die Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagog/inn/en beschrieben wurde. Sie planen, organisieren und realisieren Bildungsprozesse. Sie beraten und begleiten Lernende und all jene, die an den Lernprozessen beteiligt sind. Diese Aufgaben erfordern sowohl Methodenkompetenz im Bildungsprozess als auch ein umfangreiches Wissen über Qualitätsmanagement und Bildungscontrolling.

Darüber hinaus werden Geprüfte Berufspädagog/inn/en ihre Aufmerksamkeit auch auf jene Prozesse richten, die im Umfeld eines jeden Lernens vorzufinden sind. So sind sie verantwortlich für die Ermittlung jener Qualifikationen, die für zukünftige Anforderungen in Betrieben und Organisationen notwendig sind und integrieren diese in die jeweiligen Arbeits- und Lernprozesse. Sie gestalten Bildungsprozesse über das individuelle Umfeld der Lernenden hinaus. Dabei beraten sie Bildungseinrichtungen und Ausbildungsstätten z. B. in der Modernisierung ihrer Aus- und Weiterbildung, und unterstützen und qualifizieren deren Bildungspersonal.

Mit ihren Ausbildungs- und Weiterbildungskonzepten führen sie kundenorientiert neue Qualifizierungsmaßnahmen in den Unternehmen ein. Sie ermitteln die zu erwartenden Kosten und überprüfen die Konzepte hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Umsetzbarkeit. Marketingstrategien und -analysen sind ihnen nicht fremd, sie bestimmen ihren Berufsalltag, wenn es um die Unterstützung von Aus- und Weiterbildungsträgern geht. Geprüfte Berufspädagog/inn/en werden in ihrer Beratungstätigkeit und aus ihrer Rolle als berufspädagogische Generalisten heraus auch Führungs- und Leitungsaufgaben übernehmen. Sie sind in der Lage, Managementaufgaben zu übernehmen, um in Bildungsprozessen Projekte zu organisieren und umzusetzen. Ihre berufspädagogische Kompetenz ist gefragt in den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung.



Testimonial: Dirk Michel, Geprüfter Berufspädagoge

„Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung gibt es vielfältige! Diese müssen nicht unmittelbar im Kontext zur beruflichen Erstausbildung stehen, sondern können auch neue Wege der berufsbiografischen Entwicklung des Individuums beschreiben.“

Nach dem Erwerb der „Mittleren Reife“ absolvierte ich eine Ausbildung zum Stuckateur. Nachdem die notwendige Berufserfahrung gesammelt war begann die Vorbereitung zur Meisterprüfung mit erfolgreichem Abschluss. „Klassische“ Lehrmethoden brachten hierbei die Erkenntnis, dass ich bereits im jungen Erwachsenenalter anders lernte. Dinge, welche ich „erzählt“ bekam, konnte ich mir einfach nicht mehr so gut merken und es fehlte an aktiver Auseinandersetzung mit dem Lehrstoff. Dennoch wurde der individuelle Lernstil gefunden und die Aufstiegsfortbildung erfolgreich absolviert.

Durch die Arbeit als Stuckateur-Meister kam ich in der Folge immer häufiger mit Auszubildenden und deren Lernprozessen in Kontakt. Diese zu begleiten faszinierte sehr, was die Motivation nach beruflicher Veränderung und Weiterentwicklung verstärkte. Nach kurzzeitiger Selbständigkeit ergab sich die Chance, bei einem Bildungsträger als Dozent für Bautechnik tätig zu werden. Es folgte ein Motivationsschub hin zur Aufnahme eines Fernlehrgangs zum „Geprüften Berufspädagogen“. Präsenztermine, Selbststudium und Onlinemeetings forderten ein hohes Maß an Selbstorganisation und Selbststeuerung. Dies kam mir sehr gelegen, da in Verbindung mit der didaktisch-methodischen Ausrichtung die berufliche „Alltagsbedeutsamkeit“ der Lerninhalte besser herausgearbeitet werden konnte. Nach erfolgreicher Prüfung fesselte mich der individuelle Lernprozess weiter und es begannen Recherchen, wie ich meine berufliche Entwicklung weiter fortschreiben könnte. Dies mit dem Ergebnis, dass mittlerweile die Eignungsfeststellung zur Aufnahme des Masterstudiums der Erwachsenenbildung an der TU Kaiserslautern bestanden wurde und dieses wahrscheinlich zum nächsten Wintersemester startet.“

Dem beschriebenen Profil entsprechend sind Rahmenplan für Lehrgangsgestaltung und Prüfungsordnung gestaltet. Der umfangreiche Rahmenplan ist über den DIHK Publikationen Service (www.dihk-verlag.de) zu beziehen. Die Prüfungsordnung ist unter der Internetadresse www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bp_dfortbv/gesamt.pdf verfügbar.

Bei der Anmeldung zur Prüfung sind folgende Zulassungsvoraussetzungen nachzuweisen:

1. der Fortbildungsabschluss zum/zur Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen/-in oder ein Fortbildungsabschluss zum/zur Fachwirt/-in, zum/zur Fachkaufmann/-frau, zum/zur Industrie-, Fach- oder Handwerksmeister/-in oder ein vergleichbarer Fortbildungsabschluss nach einer Fortbildungsregelung auf Grund des Berufsbildungsgesetzes oder der Handwerksordnung und eine anschließend mindestens einjährige Berufspraxis oder
2. ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein staatlich anerkannter Fachschulabschluss nach einer zweijährigen Fortbildung und eine anschließend mindestens zweijährige Berufspraxis oder
3. eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und eine anschließend mindestens fünfjährige Berufspraxis

und eine abgelegte Prüfung nach § 4 der Ausbilder-Eignungsverordnung oder eine vergleichbare berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation.

Die Berufspraxis muss inhaltlich wesentliche Bezüge zu den Aufgaben von Aus- und Weiterbildungspädagogen sowie zu fachlichen Tätigkeiten des erlernten Ausbildungsberufes haben.

Die Prüfung zum Geprüften Berufspädagogen besteht aus drei Prüfungsteilen. Der erste Prüfungsteil, „Kernprozesse der beruflichen Bildung“, wird schriftlich in Form von drei Situationsaufgaben geprüft.

Die Aufgaben beziehen sich auf die Handlungsbereiche „Lernprozesse und Lernbegleitung“, „Planungsprozesse“ und „Managementprozesse“. Im zweiten Prüfungsteil, „Berufspädagogisches Handeln in Bereichen der beruflichen Bildung“, werden ebenfalls drei Handlungsbereiche – „Berufsausbildung“, „Weiterbildung“ sowie „Personalentwicklung und -beratung“ – durch schriftliche Prüfung anhand jeweils einer Situationsaufgabe geprüft. Zusätzlich wird zu einem dieser Handlungsbereiche in Form eines situationsbezogenen Fachgesprächs mündlich geprüft. Der dritte Prüfungsteil, „Spezielle berufspädagogische Funktionen“, enthält eine schriftliche Projektarbeit zu einem vom Prüfungsteilnehmenden vorgeschlagenen Thema. Zu diesem Thema wird abschließend in Form einer Präsentation und eines anschließenden Fachgesprächs mündlich geprüft.

So wie beim Abschluss zum Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen sollte auch ein Prüfungsvorbereitungslehrgang zum Geprüften Berufspädagoge die Lerninhalte projektartig erarbeiten. Die starke Handlungsorientierung – die durch die Prüfungsordnung vorgeben ist, erfordert das berufliche Umfeld. Dies zieht meist aber auch ein starkes Engagement außerhalb der „formalen“ Lernzeiten mit sich.



5. Ausblick

An der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch-Gmünd, an der Alanus-Hochschule in Alfter, an den Universitäten in Bremen und Rostock werden hochschulische Studiengänge mit Bachelor- bzw. Masterabschlüssen entwickelt und durchgeführt in denen die berufspädagogischen Fortbildungsabschlüsse einbezogen sind.

In Bremen und Rostock wird dabei versucht die Anschlussfähigkeit zur Berufsschullehrerlaufbahn herzustellen. Damit werden durchgängige Pfade vom Absolvieren eines Ausbildungsberufs über den Erwerb des „Ausbilderscheins“ und den berufspädagogischen Fortbildungsabschlüssen zu hochschulischen Bachelor- und Masterabschlüssen offeriert. Durch solche Entwicklungschancen erfährt der Beruf als Ausbilderin oder Ausbilder eine neue Attraktivität.

6. Sonstiges

Neben den gesetzlich geregelten Fortbildungsabschlüssen gibt es zahlreiche weitere Qualifizierungsmöglichkeiten. Lebenslanges Lernen verlangt eine immer wieder durchzuführende Überprüfung des Lernbedarfes.

So ist eine regelmäßige Aktualisierung von Fachwissen und -kompetenz insbesondere in technisch-gewerblichen und handwerklichen Berufen dringend notwendig. Beispielsweise hat die Medienkompetenz einen hohen Stellenwert. Sicherer Umgang mit neuen Medien, sprich mit Internet und Multimedia, ist ohne Zweifel gerade für das auszubildende Personal eine zwingende Voraussetzung. Auch der Überblick über aktuelle Trends bei sog. Social Media, also Facebook, Twitter u. a. ist in der Zusammenarbeit mit jungen Menschen sehr hilfreich. Mittlerweile gibt es hierzu von unterschiedlichen Bildungsanbietern auch Schulungsangebote speziell für die Klientel der Ausbilderinnen und Ausbilder.

Medienverhalten, Erwartungshaltungen Kulturen der Zielgruppen ändern sich. Lehr- und Lernmethoden müssen sich anpassen. Sich hierbei als Ausbilderin oder Ausbilder auf einmal erworbenes Wissen und Methoden zu beschränken wird veränderten Anforderungen nicht gerecht. Ideal sind Angebote, die die besonderen Rahmenbedingungen innerhalb der Berufsausbildung berücksichtigen. Wichtige Anlaufstellen hierzu finden Sie im Kapitel 8.

Durch die enge Verzahnung zwischen Aus- und Weiterbildung sind die möglichen Tätigkeitsfelder heute stark ausgeweitet worden. Spezialisierungsmöglichkeiten hierbei eröffnen, zusammen mit den im vorherigen Kapitel angesprochenen Hochschulangeboten, sehr unterschiedliche Entwicklungswege. Eine starke Nachfrage nach Experten in den Bereichen der Bildungsberatung und Personalentwicklung ist zu erwarten, vor allem auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen.

Letztlich ist noch festzustellen, dass Sprachkenntnisse durch die zunehmende Internationalisierung der Märkte auch in der Ausbildung an Bedeutung wachsen werden. Dies gilt nicht nur für die Auszubildenden, sondern für alle an der Ausbildung Beteiligten.

7. Fördermöglichkeiten

Sowohl für Privatpersonen als auch für Unternehmen gibt es eine Reihe von finanziellen Fördermöglichkeiten. An dieser Stelle können nur allgemeine Hinweise aufgeführt werden. Individuelle Beratung erhalten Sie von den regional zuständigen Stellen.

Lehrgangs- und Prüfungsgebühren beim „Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagogen“ und beim „Gepr. Berufspädagogen“ können nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) – sogenanntes „Meister-BAfög“ – gefördert werden. Das gilt auch für die berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation nach der AEVO, wenn sie in die Fortbildungsmaßnahme integriert ist. Zur Finanzierung der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren ist bei Voll- und Teilzeitmaßnahmen ein einkommens- und vermögensunabhängiger Maßnahmebeitrag vorgesehen, der aus einem Zuschuss in Höhe von 30,5 % und im Übrigen aus einem zinsgünstigen Bankdarlehen besteht. Ausführliche Informationen werden auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (www.bmbf.de) oder unter www.meister-bafog.info angeboten. Das BMBF bietet zu Fragen rund um das Thema Meister-Bafög auch eine kostenfreie Telefonnummer: 0800 6223634.

Eine weitere Möglichkeit der Förderung ist die Bildungsprämie. Sie wird bundesweit für Angebote der beruflichen Weiterbildung gewährt für erwerbstätige Personen, deren jährliches Einkommen 20.000 Euro (40.000 Euro bei Ehepaaren) nicht übersteigt. Der maximale Förderbetrag beträgt 50% der Weiterbildungskosten, jedoch höchstens 500,- Euro.

Informationen zu dieser Fördermöglichkeit erhält man insbesondere auf der Internetseite www.bildungspraemie.info oder unter der Telefonnummer 0800 2623000.

Des Weiteren existieren in manchen Bundesländern Förderprogramme zur Weiterbildung. Sogenannte Bildungs- oder Qualifizierungsschecks gibt es in Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz und Brandenburg. Diese Förderprogramme haben oftmals einen sehr gezielten Zuschnitt, d. h. es müssen sehr bestimmte Voraussetzungen vorliegen und es gibt zahlreiche Ausschlussstatbestände. Im Internet können Sie sich einen ersten Überblick verschaffen; dort sind auch die Kontaktadressen. Sollte in Ihrem Fall eine derartige Förderung ausgeschlossen sei, so können Sie vielleicht einem Kollegen, der möglicherweise unter die Zielgruppe des Förderprogramms fällt einen Hinweis geben. (Das wäre eine typische Tätigkeit eines in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung Tätigen.).

8. Weitere Informationen/Kontakte

Personen, die über eine Qualifizierung als Ausbilderin oder Ausbilder nachdenken, finden im Internet zahlreiche Anlaufstellen, bei denen sie Informationen und Beratung erhalten.

<http://berufenet.arbeitsagentur.de>: Hier findet sich auch eine komprimierte Übersicht zu den Profilen „Geprüfte/-r Aus- und Weiterbildungspädagoge/-in“ und „Geprüfte/-r Berufspädagoge/-in“ mit Adressen und Lesetipps.

www.bibb.de: Homepage des Bundesinstituts für Berufsbildung. Es entwickelt gemeinsam mit den Sozialpartnern die Berufsprofile in Aus- und Fortbildung, beteiligt sich an Forschungen zum Qualifikationsbedarf in Wirtschaft und Gesellschaft und evaluiert Berufsbildungsprojekte.

www.bibb.de/de/checkliste.htm: Die Prüfliste zum Anbietervergleich. Sie hilft Fortbildungswilligen bei der Orientierung.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn betreibt gleich eine Reihe von interessanten Internet-Portalen:

www.foraus.de ist die Internetplattform des BIBB zur Förderung des Berufsbildungspersonals. Hier findet man aktuelle Informationen, Online-Seminare und Lernbausteine z. B. zu den Handlungsfeldern der AEVO und weiteren zentralen Themen der Ausbildungspraxis, Diskussionen in Foren sowie Links und Hinweise zu wichtigen Materialien und Quellen für Ausbilderinnen und Ausbilder.

www.prueferportal.org ist die Informations- und Kommunikationsplattform für aktive und zukünftige Prüferinnen und Prüfer. Sie bietet Unterstützung und Informationen zu den Themen „Prüfer werden“, Prüfungsrecht und Veranstaltungshinweise.

Mit dem Projekt AusbildungPlus (**www.ausbildungplus.de**) wird ein bundesweiter Überblick über Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikation und duale Studiengänge geboten. Kernstück ist eine umfangreiche Datenbank mit hochwertigen Ausbildungsangeboten, die Informationen für Bewerber bereitstellt.

www.good-practice.de ist der Internetauftritt des Good-Practice-Center zur Förderung von Benachteiligten in der Berufsbildung. Hier sollen Erfahrungen, Ideen und erprobte Lösungen in der beruflichen Förderung von Benachteiligten allgemein zugänglich gemacht werden.

Die Deutsche Ausbilder Akademie e.V. (DBA) ist die Bildungseinrichtung des Bundesverbandes Deutscher Berufsausbilder (BDBA). Sie bietet Lehrgänge zur AEVO, zum Aus- und Weiterbildungspädagogen, zum Berufspädagogen und Seminare zu berufspädagogischen Themen an bundesweit vertretenden Außenstellen an. Adressen der Außenstellen unter **www.dba-akademie.de**

Als Interessengemeinschaft bietet das Berufspädagogen-Net (Be-Net) ebenfalls eine Plattform für alle, die sich für die neuen Fortbildungsabschlüsse interessieren (**www.berufspaedagogen.net**).

www.bmbf.de: Website des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Es fördert die Entwicklung der beruflichen Erstausbildung und der Fortbildung und ist Verordnungsgeber.

www.bmbf.de/publikationen/index.php: Unter dieser Rubrik finden sich Informationsbroschüren des BMBF zu ausgewählten Aufstiegsberufen. Sie können direkt heruntergeladen oder als Druckausgabe beim Ministerium bestellt werden.

www.dgb.de: Internetseite des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Der DGB und seine Einzelgewerkschaften wirken bei der Gestaltung von Aus- und Fortbildungsberufen mit.

www.dihk.de: Webadresse des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, des Dachverbands der Industrie- und Handelskammern. Im virtuellen Shop des DIHK (www.dihk-verlag.de) lassen sich die gültigen Rahmenpläne für Aufstiegsfortbildungen bestellen sowie die jeweils aktuelle „Weiterbildungserfolgsumfrage“.

www.meister-bafoeg.info: Webangebot der Bundesregierung mit umfassenden und stets aktuellen Informationen für alle, die Meister-Bafög beziehen wollen.

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat Ordnung und Qualitätssicherung der beruflichen Bildung, 53170 Bonn

Bestellungen

schriftlich an
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmbf.de>
oder per
Tel.: 030 18 272 272 1
Fax: 030 18 10 272 272 1

Stand

Oktober 2013

Druck

BMBF

Gestaltung

BMBF

Bildnachweis

Thomas Pilger, Christiani Verlag: alle Bilder

Text

Thomas Pilger, Christiani Verlag

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung