Berufsbildner lehren

Aus- und Weiterbildung von Berufsbildnern in Liechtenstein

Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

1. Der Anfang

- Hauptberufliche Ausbilderposition ohne organisierte Ausbildungsgänge und einheitliche Berufsbilder dafür
- Ab 2008 Pflicht des Berufsbildnerkurses in FL
- Kursdauer beträgt 20 Lektionen
- In der Schweiz liegt das Obligatorium bei 40 Lektionen
- Laut BBG Art. 51 Abs. 2 verfügt ein Berufsbildner über pädagogische und methodisch-didaktische Fähigkeiten
- Massnahmen zur Qualitätsentwicklung, der Staat stellt Standards auf, sorgt für ein Kursangebot und trägt die Kosten der obligatorischen Ausbildungskurse
- 75 % der Ausbildungsverhältnisse von Lernenden verlaufen ohne Probleme
- Der häufigste Grund zur Auflösung eines Ausbildungsverhältnisses ist eine mangelnde Ausbildungskompetenz des Berufsbildners
- Drei Bildungsinstitutionen in Liechtenstein: Stein Egerta, kurse.li und Haus Gutenberg
- Seit 2009 koordiniert kurse.li unverändert den obligatorischen Berufsbildnerkurs

2. Der Beruf Berufsbildner

Berufsbildner sind neben- oder vollamtliche Ausbilder und erfüllen eine vielseitige und verantwortungsvolle Aufgabe beim Lern- und Entwicklungsprozess der angehenden Berufsleute.
Ob ein Jugendlicher am Arbeitsplatz lernt oder nur arbeitet, ob er die Arbeit richtig lernt – das kommt auf den Berufsbildner an.
Berufsbildner beschäftigen sich professionell mit der Rekrutierung, der Organisation der Ausbildung und der Betreuung der Lernenden.

Lernendenausbildung ist nicht die einzige Ausbildungsaufgabe in der Wirtschaft.

Berufsbildner

- führen neue Mitarbeiter ein
- leiten Praktikanten an
- unterweisen Personal von Kunden
- führen Weiterbildungskurse durch
- arbeiten in innerbetrieblichen Ausbildungsstätten, Ausbildungsleiter bearbeiten Fragen der Ausbildungspolitik eines Betriebes, setzen Ziele für einzelne Kurse, führen Ausbilder, wählen Instruktoren aus, legen Versetzungspläne für die Lernenden fest

3. Fragestellung

Welches Anforderungsprofil muss ein Berufsbildner in Liechtensteiner Unternehmen vorweisen, um Lernende ausbilden zu können?

Ist das bestehende Angebot an beruflicher Aus- und Weiterbildung in Liechtenstein kongruent zum Anforderungsprofil eines Berufsbildners in Liechtensteiner Unternehmen?

4. Der Weg zur Kompetenz

Die Kompetenzentwicklung führt in der Berufsaus- und Weiterbildung zum Auf- und Ausbau einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz, in der sich verschiedene Kompetenzdimensionen vereinen.

Die Kompetenzentwicklung ist ein Prozess, in dem der Mensch seine fachlichen, sozialen, methodischen und/oder personalen Kompetenzen erweitert, aktualisiert und verfeinert.

Die Kompetenz selbst benötigt ein Zusätzliches an Handlungserfahrung und an Ausübungstraining.

Die Qualität des Wissens wird von flexiblem Handeln gemessen, das gesprochen, das gesehen wird, das performativ und professionell notwendig ist.

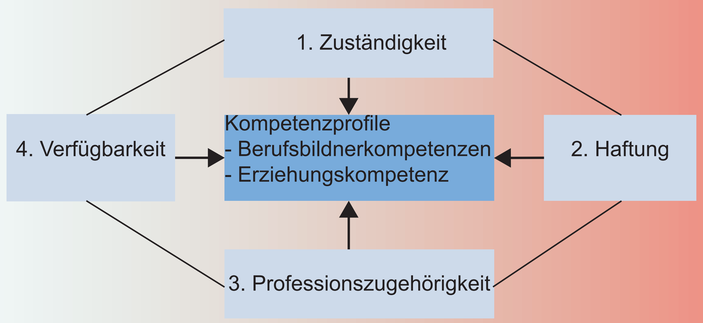


Abb.: Elemente einer professionellen Kompetenzprofilstruktur (Oser et al., 2009, S. 11)

5. Methoden zur Analyse

Als Forschungsmethode wurde das Experteninterview in Form eines fokussierten Leitfadens gewählt. Persönliche Überzeugungen und Werthaltungen der Experten können erfahrungsnah und bezogen auf konkrete Situationen erfasst werden.

Die Experten sind leitende Berufsbildungsverantwortliche und Vertreter der Industrie, des Handels, der Verwaltung sowie der Gesundheit. Die 6 Experten führen 36 Berufsbildner, 223 Lernende aus 21 Berufen.

Als Vorbereitung für die Analyse der Daten wurden die Aufnahmen wörtlich transkribiert.

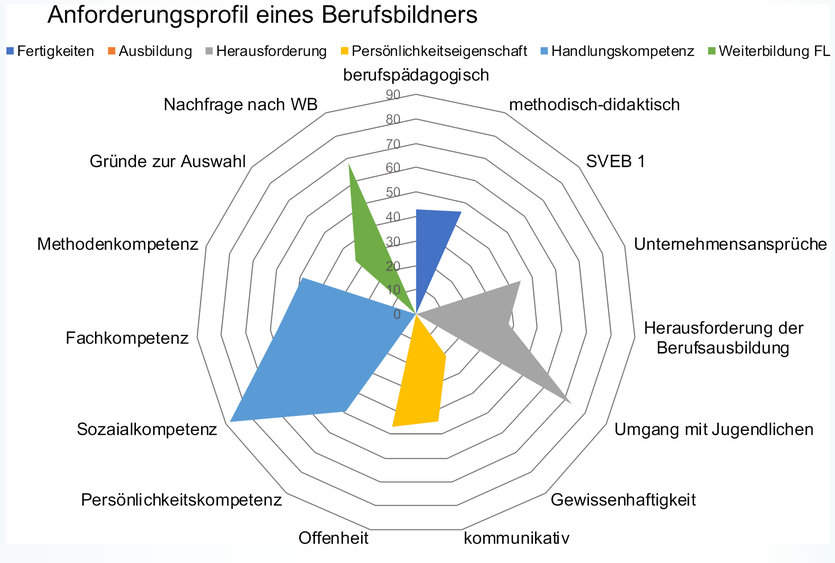
Als Auswertungsmethode wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring gewählt und die Daten quantitativ mit der deskriptiven Auswertungsform der Kreuztabelle dargestellt.

Für die Analyse wurden aus den Fragen des Leitfadens sechs Kategorien mit insgesamt 25 Unterkategorien gebildet.

Tabelle: Kategoriensystem transkribierte Experteninterviews

Kategorien	Unterkategorien
Fertigkeiten eines Berufsbildners	- berufspädagogisch - fachlich - methodisch-didaktisch - pädagogisch
Grundausbildung	20 Lektionen Berufsbildnerkurs 40 Lektionen Berufsbildnerkurs SVEB 1
Herausforderung eines Berufsbildners	- Unternehmensansprüche - Herausforderung der dualen Berufsbildung - Entwickeln von internen Schulungen - Elternzusammenarbeit - Umgang mit Jugendlichen - Zusammenarbeit mit der Berufsschule
Persönlichkeitseigenschaften	- Emotionale Stabilität - Gewissenhaftigkeit - Kommunikativität - Offenheit - Verträglichkeit, Empathie
Handlungskompetenz eines Berufsbildners	- Persönlichkeitskompetenz - Sozialkompetenz - Fachkompetenz - Methodenkompetenz
Weiterbildung in Liechtenstein	- Angebote Bildungsinstitutionen in FL - Gründe für die Auswahl von Weiterbildungsangeboten - Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten in FL und CH

6. Ergebnisse



7. Diskussion und Ausblick

1. Der Anspruch an die Qualität der Ausbildung und an die Anforderungen an die Berufsbildner ist gestiegen
2. Die Berufsbildung der Zukunft wird noch durchlässiger sein als heute. Lernen und Arbeiten werden mehr zusammenrücken; Berufsbildner bringen einen anderen Background mit als heute
3. Feststellbar ist ein Unterschied zwischen den Qualitätsansprüchen des Staates (BBG) und den Ansprüchen an die Ausbildung bei den Unternehmen
4. Der obligatorische Berufsbildnerkurs in einen Ausbildungslehrgang von mind. 100 Lernstunden umwandeln; berufsbegleitend und/oder als Kompaktlehrgang anbieten
5. Berufsbildnerkurs in FL soll inhaltlich und zeitlich dem Berufsbildnerkurs der CH entsprechen
6. Im Anschluss an den Kursbesuch sollen darauf aufbauende Weiterbildungsangebote zur Qualifizierung eines Berufsbildners bereitgestellt werden
7. 20 Lektionenkurs neu für Praxisbildner entwickeln
8. Anpassung der gesetzlichen Pflicht der Berufsbildnerausbildung, sowie eine konkret ausformulierte u. zukunftsweisende Änderung des BBG
9. Synergien schaffen zwischen Behörden, Betrieben und Bildungsinstitutionen.

Die enge Zusammenarbeit mit der Schweiz ist bis heute der Schlüsselfaktor der Funktionalität der Berufsausbildung in Liechtenstein.

Literaturverzeichnis (Auszug):

Dehnbostel, Peter (2015): Betriebliche Bildungsarbeit: Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb (2. Auflage). Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren

Erpenbeck, John; Grote, Sven und Sauter, Werner (2017): Einführung. In: Erpenbeck, John; von Rosenstiel, Lutz; Grote, Sven und Sauter, Werner (Hrsg.) (2017): Handbuch Kompetenzmessung (3. Auflage). Stuttgart: Schäffer-Poeschel. Seite XII-XXXVII.

Gnahs, Dieter (2010): Kompetenzen – Erwerb, Erfassung, Instrumente (2. Auflage). Bielefeld: Bertelsmann.

Oser, Fritz; Bauder, Tibor; Salzmann, Patrizia und Heinzer, Sarah (2013): Ohne Kompetenz keine Qualität: Entwicklung und Einschätzung von Kompetenzprofilen bei Lehrpersonen und Berufsbildungsverantwortlichen. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Stamm, Margrit (2016): Goldene Hände: Praktische Intelligenz als Chance für die Berufsbildung. Bern: hep.

Sterel, Saskia; Pfiffner, Manfred und Caduff, Claudio (2018): Ausbilden nach 4K: eine Bildungsschrift in die Zukunft (1. Auflage). Bern: hep.

Strauch, Anne; Jütten, Stefanie und Mania, Ewelina (2009): Kompetenzerfassung in der Weiterbildung – Instrumente und Methoden situativ anwenden. Bielefeld: Bertelsmann.

Wettstein Emil; Schmid, Evi und Gonon, Philipp (2014): Berufsbildung in der Schweiz: Formen, Strukturen, Akteure (2. Auflage). Bern: hep.

Kontakt: Silvia Risch-Wirth; risch.silvia@hotmail.com