

Simone Kirpal, Roland Tutschner

**Betriebliches Bildungspersonal:
Schlüsselakteure des lebenslangen Lernens**

ITB-Forschungsberichte 33/2008
September 2008

Simone Kirpal, Roland Tutschner

Betriebliches Bildungspersonal: Schlüsselakteure des lebenslangen Lernens

Bremen: Institut Technik und Bildung (ITB), Universität Bremen, 2008

ITB-Forschungsberichte 33/2008

Die ITB-Forschungsberichte sollen Forschungsergebnisse zeitnah der Fachwelt vorstellen. Zur Absicherung der Qualität wird ein internes Reviewverfahren mit zwei Gutachtern durchgeführt.

Die ITB-Forschungsberichte können kostenlos von der Webseite des ITB geladen werden oder als Druckversion gegen Erstattung der Druck- und Versandkosten angefordert werden.

ITB-Forschungsberichte is a series which serves as a platform for the topical dissemination of research results. Quality is being assured by an internal review process involving two researchers.

ITB-Forschungsberichte are available for free download from the ITB-Website. A printed version can be ordered against a small contribution towards expenses.

ISSN 1610-0875

© 2008 ITB, Universität Bremen

Am Fallturm 1, 28359 Bremen

Tel. +49 (0)421 218-9014, Fax +49 (0)421 218-9009

info@itb.uni-bremen.de

www.itb.uni-bremen.de

Verantwortlich für die Reihe: Peter Kaune

Simone Kirpal, Roland Tutschner

**Betriebliches Bildungspersonal:
Schlüsselakteure des lebenslangen
Lernens**

ITB-Forschungsberichte 33/2008

September 2008

Zusammenfassung:

Im Rahmen europäischer Strategien des lebenslangen Lernens befindet sich das Bildungspersonal auf dem Prüfstand. Das verfügbare Wissen über diese Zielgruppe und den Beruf des Aus- und Weiterbildners im Besonderen ist jedoch nicht sehr umfassend und tiefgehend. Dies trifft vor allem für betriebliche Aus- und Weiterbildner zu.

Der vorliegende Forschungsbericht präsentiert zusammenfassende Ergebnisse der ersten europaweiten Studie zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungspersonal, die 2007 in 30 europäischen Ländern durchgeführt wurde. Hierbei handelt es sich in erste Linie um eine Situationsanalyse, bei der insbesondere die Tätigkeiten von betrieblichen Aus- und Weiterbildnern, deren Kompetenzen und Qualifikationen, die Evaluation der Ausbildung von Seiten der Betriebe, der Status und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Zielgruppe sowie die allgemeine Beschäftigungssituation untersucht wurden. Auf der Grundlage einer Sekundäranalyse in Kombination mit quantitativen und qualitativen Erhebungsmethoden wurden hierfür sowohl nationale Einsschätzungen zu diesen Themen als auch sich abzeichnende Tendenzen und Trend auf europäischer Ebene zusammengeführt.

Abstract:

In the framework of European lifelong learning policies VET teachers and trainers have become a topical issue of debate and concern. However, little is known about the situation of training personnel and the related job profiles, tasks and competence requirements. This is particularly true for in-company trainers.

This research paper presents the summary results of the first Europe-wide study on trainers in enterprises, which was conducted in 30 European countries in 2007. It essentially constitutes a situation analysis looking at trainers' work tasks and job profiles, their competences and qualifications, whether companies monitor the quality of the training they provide and the overall employment situation, status and opportunities for the professional development of trainers. Based on a literature review combined with a quantitative and qualitative empirical investigation the study brought together national perspectives on the situation, work and qualifications of in-company VET trainers as well as projected trends at a European level.

In the framework of European lifelong learning policies VET teachers and trainers have become a topical issue of debate and concern. However, little is known about the situation of training personnel and the related job profiles, tasks and competence requirements. This is particularly true for in-company trainers.

1 Einleitung

In den Veröffentlichungen der europäischen Gremien und Institutionen wird die Schlüsselrolle des Ausbildungspersonals für die Aus- und Weiterbildung qualifizierter Arbeitskräfte zunehmend hervorgehoben. So bezeichnete beispielsweise die Europäische Kommission 2001 die Verbesserung der Ausbildung von beruflichem Bildungspersonal als eines von fünf zentralen Zielen für die zukünftige Entwicklung der europäischen Bildungssysteme. In diesem Zusammenhang wird herausgestellt, dass die Aktualisierung der Fertigkeiten und Kompetenzen des Bildungspersonals und dessen Anpassung an die sich rasant wandelnden Anforderungen ihrer sich ändernden professionellen Rolle im Rahmen des lebenslangen Lernens besondere Aufmerksamkeit erhalten soll (Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2001, S.6f.). Ähnlich werden im Arbeitsprogramm »Education and training in Europe: Diverse systems, shared goals for 2010« (European Commission, 2002, S. 14) aus dem Jahr 2002 berufsbildende Lehrer und Aus- und Weiterbildungspersonal als die wichtigsten Akteure einer allgemeinen Strategie zur Förderung der Wissensgesellschaft und einer wissensbasierten Wirtschaft bezeichnet. Weiterhin wichtig ist in diesem Zusammenhang das Maastricht-Kommuniqué von 2004, das die wachsende Bedeutung von Lehrern und Aus- und Weiterbildnern¹ in wissensbasierten Gesellschaften ebenfalls hervorhebt. Das Kommuniqué von Maastricht ist insbesondere auf die neue Rolle der Akteure der beruflichen Bildung und die Art und Weise, wie diese auf ihre neuen Verantwortlichkeiten vorbereitet und unterstützt werden sollten, gerichtet. Betont wird hierbei, dass die Umsetzung des Programms des lebenslangen Lernens dazu führt, dass berufliche Lernprozesse in immer weiteren und vielfältigeren Kontexten stattfinden. Diese Entwicklung richtet den Fokus auch auf nicht-formales sowie arbeitsprozessorientiertes Lernen und E-Learning. Die Tendenz der Differenzierung und Erweiterung der Bildungskontexte und -aufgaben geht mit einer wachsenden Zahl von Beschäftigten einher, die eine aktive Rolle in der Aus- und Weiterbildung übernehmen. Dies bringt unweigerlich neue Tätigkeitsprofile, Rollen und Verantwortlichkeiten von Lehrern und betriebliches Bildungspersonal mit sich.

Um diese neuen und zukünftigen Herausforderungen besser erfassen zu können, wurde im Kommuniqué von Maastricht unter anderem folgendes Ziel formuliert:

»Die ständige Weiterentwicklung der Kompetenzen der Lehrkräfte und Ausbilder/innen in der Berufsbildung unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Lernbedürfnisse und ihrer sich verändernden Rolle aufgrund der Entwicklung der beruflichen Bildung.« (Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2004, S. 5)

Weiterhin sollen Lehr- und Ausbildungstätigkeiten attraktiver gestaltet werden und die kontinuierliche Aktualisierung der beruflichen Fertigkeiten der Aus- und Weiterbildner stärker gefördert werden.

Obwohl auf europäischer Ebene vielfach auf die Schlüsselrolle des Bildungspersonals für die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie für die wirtschaftliche Entwicklung hingewiesen wird, hat die Analyse der realen Situation dieser Zielgruppe im europäischen Kontext insgesamt eher wenig Aufmerksamkeit erfahren. Dies hat zur Folge, dass viele Fragen, die sich im Zusammenhang mit der Situation, Qualifikation und beruflichen Rolle des Bildungspersonals ergeben, bisher weitgehend unbeantwortet geblieben sind und nur

¹ Der in Deutschland geläufige Begriff »Ausbilder« bezieht sich auf die Inhaber der Formalqualifikation gemäß AEVO und erfasst somit nur einen Teil des betrieblichen Bildungspersonals. Daher wird für die untersuchte Berufsgruppe der Sammelbegriff »Aus- und Weiterbildner« verwendet.

rudimentär erforscht wurden. Dies ist insbesondere für das betriebliche Bildungspersonal der Fall.

Um diese Forschungslücke zu schließen, hatte die EUROTRAINER-Studie zum Ziel, einen Überblick über die Situation des betrieblichen Bildungspersonals in den 32 europäischen Mitglieds- und Beitrittsstaaten zu geben. Gegenstand der Betrachtung waren hierbei unter anderem die Aufgaben, Kompetenzen, beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und der soziale Status des betrieblichen Bildungspersonals in den einzelnen europäischen Ländern und in Europa insgesamt, um ein tieferes Verständnis der Hauptprobleme, Anforderungen und zukünftigen Herausforderungen, die die Zielgruppe in ihrem beruflichen Umfeld erfährt, zu erlangen. Insbesondere sollte die Studie

- zentrale Problembereiche des betrieblichen Bildungspersonals benennen;
- Bereiche aufzeigen, die besondere Aufmerksamkeit und unterstützende Maßnahmen erfordern;
- Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Entwicklung in den verschiedenen europäischen Ländern herausarbeiten;
- Beispiele »guter Praxis« benennen, auf deren Basis positive Entwicklungsmöglichkeiten auf lokaler, regionaler, nationaler, europäischer und/oder sektoraler Ebene generiert werden können.

Weiterhin sollte der Beruf des Aus- und Weiterbildners durch eine europaweite Studie größere Aufmerksamkeit und eine Aufwertung erfahren: einerseits durch das Herausarbeiten von forschungsrelevanten Fragestellungen und andererseits durch die Durchführung einer Reihe von Seminaren und Austauschforen für nationale und internationale Experten auf dem Gebiet der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, die im Rahmen der Studie durchgeführt wurden.

2 Methodische Anlage der Studie

Die EUROTRAINER-Studie wurde von der Europäischen Kommission Ende 2006 mit einer Laufzeit von 12 Monaten in Auftrag gegeben. Sie richtete sich auf Beschäftigte, die in kleinen, mittleren und großen Unternehmen arbeiten und berufliche Erstausbildung und Weiterbildung in diesen Unternehmen durchführen. Eine ähnliche Studie zur Situation von Aus- und Weiterbildnern in privaten und öffentlichen Einrichtungen wurde parallel durch die Universität Leiden in den Niederlanden durchgeführt.

Insgesamt wurde die Studie in Zusammenarbeit mit einem Projektkonsortium bestehend aus siebzehn europäischen Partnern durchgeführt. Diese definierten die Zielgruppe als

»Personen, die das berufliche Lernen fördern und berufliche Ausbildung und/oder Weiterbildung sowie andere pädagogische Funktionen in ihre Tätigkeit integrieren und die in privaten oder öffentlichen Unternehmen beschäftigt sind.«

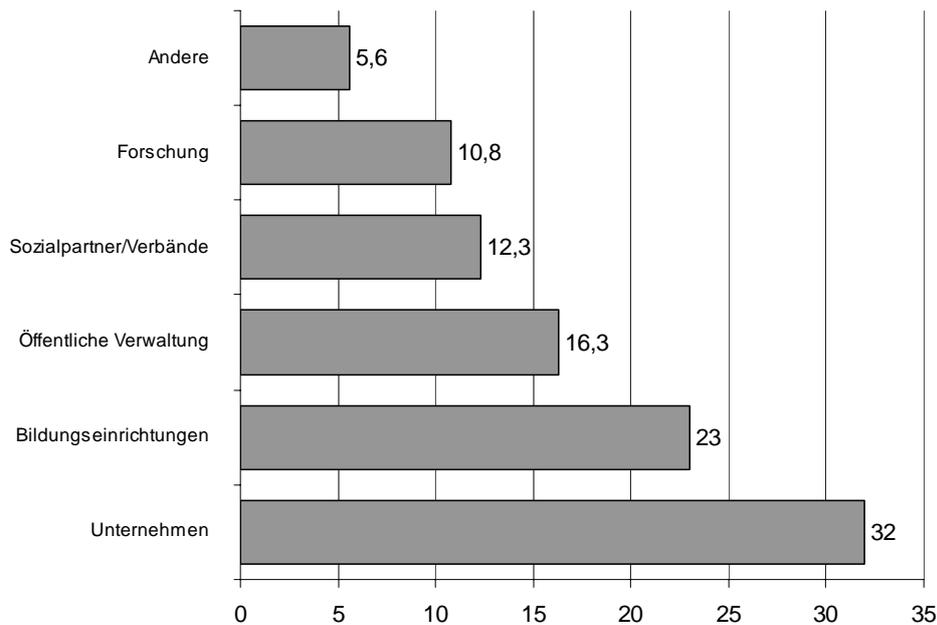
Das allgemeine Ziel der Studie war es, die Probleme, Anforderungen, und Herausforderungen mit denen das betriebliche Bildungspersonal in seiner beruflichen Tätigkeit konfrontiert ist in den europäischen Mitglieds- und Beitrittsstaaten zu erfassen und eine differenziertere Sicht dieser Tätigkeitsgruppe herauszuarbeiten. Fragen der Untersuchung, die im Fokus der Mittelgeber standen, können sechs Schwerpunkten zugeordnet werden. Im Einzelnen sind dies:

1. *Kompetenzen und Qualifikationen:* Welche Art von Kompetenzen und Qualifikationen werden von betrieblichen Aus- und Weiterbildnern erwartet und wie werden diese bewertet und evaluiert? Existieren spezifische Qualitätsanforderungen und Instrumente für die Qualitätsbewertung in bestimmten Kontexten?
2. *Tätigkeiten:* Welches sind die konkreten Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten des betrieblichen Bildungspersonals? Engagieren sich berufliche Ausbilder eher in der Erstausbildung oder in der beruflichen Weiterbildung?
3. *Weiterbildung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten:* Wie steht es um die regelmäßige Aktualisierung des Wissens und der Kompetenzen des betrieblichen Bildungspersonals? Bildet es sich beruflich weiter? Welche Karrierechancen gibt es in den Unternehmen? Erkennen Unternehmen die berufliche Weiterbildung von Aus- und Weiterbildnern an und unterstützen sie diese?
4. *Status und Anerkennung:* Arbeiten Aus- und Weiterbildner als Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte in den Unternehmen? In welchem Ausmaß sind ausbildungsbezogene Aktivitäten in den Unternehmen anerkannt, zum Beispiel in Form von spezifischen Karrierechancen oder Bezahlung? Gibt es Maßnahmen, um die Attraktivität der Ausbildertätigkeit zu steigern?
5. *Qualitätsbewertung von Ausbildungsaktivitäten:* Bewerten Unternehmen die Qualität der betrieblichen Ausbildung die sie durchführen? Wird das betriebliche Bildungspersonal regelmäßig evaluiert und wenn ja, auf Grundlage welcher Kriterien?
6. *Zukunftstrends:* Können spezifische Trends oder Entwicklungen in Bezug auf das betriebliche Bildungspersonal identifiziert werden? Ist die Ausbildungstätigkeit eher von zunehmender oder abnehmender Bedeutung auf der europäischen Ebene?

Um diese Forschungsfragen fundiert beantworten zu können, wurden drei Instrumente der Datengewinnung eingesetzt: Befragung von nationalen Experten durch standardisierte Fragebögen, Befragung von nationalen Experten durch leitfadengestützte Interviews und die Erarbeitung von Länderberichten. In der folgenden Darstellung der Ergebnisse wird darauf hingewiesen, aus welcher Datenquelle diese jeweils hervorgegangen sind.

Die Funktion der Expertenbefragung durch standardisierte Fragebögen bestand darin, vergleichbare Daten über die Situation der betrieblichen Aus- und Weiterbildner in den 32 beteiligten europäischen Ländern zu ermitteln. Die Struktur des Fragebogens gliederte sich in fünf Frageschwerpunkte: Tätigkeitsprofil; Kompetenzen und Qualifikationen; Evaluation der Ausbildung durch die Unternehmen; Beschäftigungssituation, Status und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten des betrieblichen Bildungspersonals; allgemeine Beurteilung des Ausbildungssystems für betrieblichen Aus- und Weiterbildnern. Die Fragebögen wurden durch die Partner des Konsortiums an nationale Experten aus dem Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in den einzelnen Ländern verteilt.

Die 280 ausgewerteten Fragebögen aus 29 Ländern (aus 3 Staaten wurden keine Daten bereitgestellt) bilden eine breite empirische Basis der EUROTRAINER-Studie. Dabei kamen etwa 30% der nationalen Experten aus Unternehmen, der Rest aus öffentlichen Einrichtungen, Verwaltung und Forschung. Über alle Länder verteilt setzte sich das Expertensample (n=280) wie folgt zusammen:



Die Tiefeninterviews mit nationalen Experten wurden ebenfalls von den Partnern des Konsortiums durchgeführt. Die Interviewgespräche folgten einem gemeinsam entwickelten Leitfaden (siehe Anhang 1). Zum Teil wurden die Gespräche per Tonband aufgezeichnet und transkribiert. Außerdem erstellen die Projektpartner Gedächtnisprotokolle auf Englisch. Mit Hilfe der Tiefeninterviews wurden die Ergebnisse der quantitativen Befragung überprüft und vertieft, sowie durch sektorspezifische Informationen ergänzt. Insgesamt gingen in die Auswertung 58 Experteninterviews aus 23 Ländern ein.

Die Länderberichte, die von den Partnern auf der Basis der in den jeweiligen Ländern zugänglichen Daten erstellt wurden, sollten insbesondere über die Struktur der nationalen Bildungs- und Berufsbildungssysteme, die betrieblichen Aus- und Weiterbildungsstrukturen sowie die allgemeine Situation des betrieblichen Bildungspersonals in den verschiedenen europäischen Ländern informieren. Im Rahmen der Studie erfüllen die Länderberichte insbesondere drei Funktionen: erstens liefern sie die Basis für eine angemessene Interpretation der empirischen Daten aus der quantitativen Erhebung, zweitens ermöglichen sie einen strukturierten Einblick in die nationalen Bildungs- und Berufsbildungssysteme sowie in die allgemeine Situation des betrieblichen Bildungspersonals in den verschiedenen Ländern und drittens machen sie die nationalen Besonderheiten, neue Entwicklungen und Forschungslücken im Hinblick auf die Untersuchungsfragen des Projektes sichtbar.

Um die Ergebnisse der Länderberichte besser vergleichbar zu machen, folgten auch diese einer gemeinsamen Struktur. Diese war, in Anlehnung an die Funktionen des Berufsbildungssystems nach Greinert (1997), auf folgende Weise gegliedert:

1. Organisation: Wie sind die Arbeit und die Ausbildung des betrieblichen Bildungspersonals organisiert?
2. Ökonomie: Wie werden die Arbeit und Ausbildung des betrieblichen Bildungspersonals finanziert?
3. Selektion and Allokation: Wie werden betriebliche Aus- und Weiterbildner ausgewählt und rekrutiert und wie werden sie in den Unternehmen eingesetzt?
4. Qualifikation: Wie ist/wird das betriebliche Bildungspersonal qualifiziert?

5. Integration and Anerkennung: Wie sind die Aus- und Weiterbildner in den Unternehmen anerkannt und wie sind sie in der Gesellschaft integriert?
6. Innovation und Zukunftsperspektiven: Gibt es Innovationen im Bereich des betrieblichen Bildungspersonals?

In die abschließende Auswertung gingen 26 Länderberichte ein, wobei sowohl vorhandenes Datenmaterial als auch die Experteninterviews für die Erstellung der Berichte berücksichtigt wurden. Aufgrund der geringen Fallzahl pro Land wurden die Fragebögen dagegen ausschließlich in einer international vergleichenden Perspektive ausgewertet, d.h. nicht für die Zusammenfassung der Ergebnisse auf Länderebene herangezogen.

3 Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse

3.1 Die Rolle der Unternehmen

Wie kann man das betriebliche Bildungspersonal am besten erreichen? Eine erste Betrachtung lässt vermuten, dass in den einzelnen Ländern das betriebliche Bildungspersonal als Zielgruppe am besten über eine Integration der (Aus)Bildungsziele in die jeweiligen nationalen oder sektoralen Politikbereiche erreicht werden könnte. Aus- und Weiterbildner in Betrieben sind vor allem deshalb schwierig zu erreichen, weil viele Betriebe und Personalmanager die sich wandelnde Rolle des Bildungspersonals und die damit verbundenen neuen Aufgaben bisher kaum thematisiert haben. Insbesondere aus den Länderberichten geht hervor, dass die Mittel, die Betriebe in die Aus- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, nicht nur von der nationalen Ausbildungstradition und jeweiligen rechtlichen Verankerung von Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik abhängig sind, sondern in großem Maße auch von den aktuellen wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen. Stehen Betriebe beispielsweise aufgrund einer angespannten wirtschaftlichen Lage unter einem starken Rationalisierungsdruck, so werden Mittel für die Aus- und Weiterbildung des Personals – und dies schließt das betriebliche Bildungspersonal mit ein – in der Regel als erstes gekürzt. Dass Betriebe Rationalisierungsmaßnahmen mit höheren Investitionen in Humankapital und die Qualität ihrer Ausbildung begegnen ist eher die Ausnahme.

Darüber hinaus haben die Arbeitsmarktsituation bzw. die Arbeitslosenquoten ebenfalls einen starken Einfluss auf die Investitionen der Betriebe in Aus- und Weiterbildung. In Ländern, in denen aufgrund hoher Arbeitslosigkeit – insbesondere hoher Jugendarbeitslosigkeit – das Arbeitsangebot deutlich höher ist als die Nachfrage scheinen Betriebe die Qualität ihres Aus- und Weiterbildungsangebotes eher zu vernachlässigen, denn unter diesen Bedingungen scheint die Rekrutierung von neuen Mitarbeitern und Nachwuchskräften in der Regel eher unproblematisch. Diesen Trend konnten wir beispielsweise in den Transformationsländern beobachten, in denen Betriebe den Fokus selten auf die Potenziale einer effektiven Aus- und Weiterbildung für das zukünftige betriebliche Wachstum richten. Im Vergleich dazu scheint die betriebliche Aus- und Weiterbildung für die Unternehmen dann eine strategische Rolle zu spielen, wenn aufgrund eines generellen Arbeitskräftemangels nicht genügend Mitarbeiter und Nachwuchskräfte mit dem gewünschten Qualifikationsprofil zur Verfügung stehen. Unter solchen Bedingungen setzen Unternehmen zunehmend auf die gute Qualität ihres Aus- und Weiterbildungsangebotes, welches ein strategischer Wettbewerbsvorteil sein kann, insbesondere um junge motivierte Mitarbeiter zu gewinnen. In Österreich, Dänemark und Finnland hat in den letzten Jahren beispielsweise der Arbeitskräftemangel eine breite Debatte über die Qualität der Aus- und

Weiterbildung in Betrieben ausgelöst, die eng mit der Frage verknüpft ist, wie durch ein attraktives Weiterbildungsangebot das Mitarbeiterengagement erhöht werden kann.

Nimmt die Aus- und Weiterbildung für die Betriebe eine strategische Rolle ein, so profitiert auch das betriebliche Bildungspersonal, weil es dadurch eine Aufwertung seiner Arbeit und eine höhere Anerkennung erfährt. Wenn Betriebe die Ausbildung und allgemein die Tätigkeiten des betrieblichen Bildungspersonals als wichtig erachten, hat dies auch einen positiven Effekt auf den Status des Bildungspersonals und dessen berufliche Entwicklungspotenziale, denn dadurch wird die Arbeit des Bildungspersonals insgesamt stärker unterstützt.

3.2 Betriebliche Aus- und Weiterbildner als Statusgruppe – eine Zwickmühle

Obgleich die Einstellung der Betriebe zur innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung die Situation und den Status des betrieblichen Bildungspersonals maßgeblich beeinflusst – sowohl was die Unternehmenspolitik eines einzelnen Betriebes als auch eine vorherrschende kollektive Unternehmensstrategie in einer bestimmten Branche betrifft – ist die Statusfrage ebenfalls eng verknüpft mit der allgemeinen sozialen Anerkennung der jeweiligen Branche, in dem die Aus- und Weiterbildner tätig sind. Daneben ist der gesellschaftliche Stellenwert, den Ausbildungstradition und Facharbeit innerhalb einer Gesellschaft innehaben, ebenfalls von Bedeutung. So variieren die Anerkennung und Aufgaben des betrieblichen Bildungspersonals erheblich danach ob die spezifischen Inhalte und die daraus resultierenden Qualifikationen allgemein einen hohen oder einen niedrigen Status innerhalb der Gesellschaft haben. Dies ist weitgehend unabhängig von der jeweiligen Unternehmensstrategie und verweist vielmehr auf verschiedene Politikbereiche. In Großbritannien beispielsweise sind öffentlich geförderte Qualifizierungsprogramme für Jugendliche (wie Lehrlingsausbildungen) allgemein wenig anerkannt. Dadurch wird auch die Position des betrieblichen Ausbildungspersonals geschwächt. In Ungarn ist der Status von Facharbeitern im Allgemeinen sehr gering. Somit sind auch die unterschiedlichen Ausbildungswege, die in einen Facharbeiterstatus münden, unattraktiv und wenig anerkannt. In Deutschland und Österreich werden dagegen sowohl die Facharbeiterqualifikation als auch die Facharbeit als solche auf unterschiedlichen politischen Ebenen weitreichend unterstützt. Vor diesem Hintergrund ist in diesen Ländern auch das betriebliche Bildungspersonal besser positioniert und erfährt eine höhere Anerkennung.

Ein Hauptproblem, mit dem die Studie konfrontiert war, betrifft den Umstand, dass in den meisten europäischen Ländern das betriebliche Bildungspersonal als Statusgruppe nicht gesondert ausgewiesen wird, weder im Hinblick auf seinen beruflichen Status noch bezogen auf seine Tätigkeiten. In erster Linie betrifft dies diejenigen Mitarbeiter, die Aus- und Weiterbildungstätigkeiten als Teilaufgabe im Rahmen ihrer allgemeinen Facharbeiter-tätigkeiten übernehmen. Aber auch Vollzeitausbilder in Betrieben werden in vielen Ländern nicht als eigenständige Berufs- oder Statusgruppe angesehen. Dies führt unter anderem dazu, dass das betriebliche Bildungspersonal als Status- oder Berufsgruppe nicht erfasst wird und somit in den Arbeitsmarkt- und Berufstatistiken nicht identifizierbar ist. In den meisten Ländern sind deshalb soziodemographische und andere wichtige Daten zum betrieblichen Bildungspersonal, die Auskunft über dessen Beschäftigungsstatus, Alter, Geschlechterverteilung, Bildungsstatus etc. geben, gar nicht oder nur unzureichend vorhanden. Für die Untersuchung konnte in den meisten Ländern lediglich auf einzelne Daten und Statistiken zurückgegriffen werden, die durch die auf unterschiedlichen Ebenen für die Aus- und Weiterbildung und Zertifizierung des betrieblichen Bildungspersonals zuständigen Bildungsinstitutionen zur Verfügung standen. Für zukünftige Situations-

beschreibungen und -analysen des betrieblichen Bildungspersonals in Europa ist es daher unerlässlich, dass diese Gruppe als Statusgruppe in den jeweiligen nationalen und sektoralen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistiken mehr Berücksichtigung findet.

Neben der mangelhaften Datenlage ergeben sich auch noch andere Probleme aus der Tatsache, dass die Tätigkeiten der betrieblichen Aus- und Weiterbildner nicht als *Beruf*, sondern in erster Linie als *Funktion* angesehen werden. Mitarbeiter im Betrieb, die Aus- und Weiterbildungsfunktionen innehaben, ohne dass dies gesondert ausgewiesen, festgehalten oder berücksichtigt wird, bilden keine berufliche Identität als Aus- und Weiterbildner aus.² So ist es nicht verwunderlich, dass diejenigen Mitarbeiter, die Aus- und Weiterbildungsfunktionen nebenamtlich neben anderen Facharbeiteraufgaben übernehmen, sich selbst gar nicht als Bildungspersonal wahrnehmen und sich somit auch nicht angesprochen fühlen, wenn es um ihre eigene berufliche Weiterentwicklung als betriebliche Aus- und Weiterbildner und die Ausweitung ihrer Kompetenzen in diesem Bereich geht. Eine Reihe von Weiterbildungsmöglichkeiten und -kursen für betriebliches Bildungspersonal können dadurch ihre Zielgruppe gar nicht erreichen es sei denn, die Mitarbeiter werden von ihren Vorgesetzten oder den Personalmanagern auf ihre Rolle und die damit verbundenen Weiterbildungsbedarfe und -möglichkeiten hingewiesen.

Die Studie weist jedoch nach, dass Vorgesetzte die Weiterbildungsbedarfe des betrieblichen Bildungspersonals oftmals nicht erkennen und ihre Mitarbeiter im Hinblick auf die Ausübung ihrer Aus- und Weiterbildungsfunktionen nur unzureichend unterstützen. Dies ist insbesondere in den kleinen und mittleren Unternehmen zu beobachten. Gerade in Ländern, in denen Betriebe keine Mindeststandards für die Durchführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einhalten müssen, sind dem mittleren und oberen Management die sich hieraus ergebenden Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten für den Betrieb wenig bewusst. Dies wirkt sich nicht nur negativ auf die Qualität der betrieblichen Aus- und Weiterbildung aus, sondern auch auf den Status und das Entwicklungspotenzial des betrieblichen Bildungspersonals. Ohne einen gewissen arbeitsmarktpolitisch induzierten Druck, der einen Perspektivenwechsel im Hinblick auf die Aus- und Weiterbildung im Unternehmen bewirken könnte – beispielsweise durch einen deutlich spürbaren Fachkräfte- und Nachwuchsmangel – scheint das mittlere und obere Management die Weiterbildungsbedarfe und Entwicklungspotenziale des betrieblichen Bildungspersonals eher zu ignorieren. Dies ist beispielsweise ein großes Problem in Betrieben in der Türkei, Griechenland und den baltischen Staaten. Ausgelöst durch den starken Arbeitskräftemangel, lässt sich dagegen in anderen Ländern ein Umdenken beobachten. In Dänemark, Finnland, Ungarn und Frankreich beispielsweise gibt es aktuelle Debatten um die Qualität der betrieblichen Aus- und Weiterbildung und die zunehmend wichtige Rolle des betrieblichen Bildungspersonals. Eine zentrale Frage ist dabei wie die Kompetenzen des betrieblichen Bildungspersonals besser auf die sich wandelnden Arbeitsmarkt- und Ausbildungsbedarfe abgestimmt werden können. In Finnland beispielsweise haben diese Debatten dazu geführt, dass der praktische Teil der beruflichen Ausbildung ein stärkeres Gewicht bekommt. Die Wiedereinführung oder Ausweitung der Lehrlingsausbildung ist ebenfalls ein Weg, der in einigen Ländern (unter anderem in Frankreich) zu beobachten ist, um der Qualifikationsfrage von Nachwuchskräften zu begegnen und gleichzeitig die soziale Integration von Jugendlichen zu fördern. Solche Entwicklungen stärken auch die Position des betrieblichen Bildungspersonals.

² Im Gegensatz dazu gehen wir davon aus, dass externe in Teilzeit oder Vollzeit tätige Aus- und Weiterbildner eine berufliche Identität als solche ausbilden und somit als Zielgruppe besser und einfacher erreicht werden können.

Die kaum ausgebildete berufliche Identität als betrieblicher Aus- und Weiterbildner macht es also einerseits schwierig, diese als Zielgruppe zu erreichen. Andererseits mag dies auch ein Grund dafür sein, warum es für diese Berufsgruppe mit wenigen Ausnahmen innerhalb der europäischen Mitgliedsstaaten keine Interessensvertretungen gibt. Da sich die meisten betrieblichen Aus- und Weiterbildner in erster Linie als Facharbeiter verstehen und sich mit ihrer Fachqualifikation identifizieren, verfolgen einige Länder einen branchenspezifischen Ansatz, um die Situation des betrieblichen Bildungspersonals zu verbessern. Dieser findet sich beispielsweise in Großbritannien, wo die »Sector Skills Councils« für die betriebliche Aus- und Weiterbildung und die Qualifizierung und Weiterbildung des betrieblichen Bildungspersonals in den jeweiligen Branchen zuständig sind. Oder in Dänemark, wo diese Aufgaben von den »Trade Committees« wahrgenommen werden.

Neben einem solchen branchenorientierten Ansatz setzen einige Länder auf die Einführung von Mindeststandards zur Sicherheit am Arbeitsplatz, um die Aufgaben des betrieblichen Bildungspersonals aufzuwerten. Insbesondere in Ländern, in denen die betriebliche Aus- und Weiterbildung nicht oder kaum reguliert ist wie beispielsweise in der Tschechischen Republik oder Griechenland kann die Einführung von Mindeststandards für Betriebe zur Arbeitssicherheit ebenfalls zu einer schrittweisen Standardisierung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung beitragen. Dies ist möglich, weil Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen am Arbeitsplatz europaweit hochgradig standardisiert und reguliert sind. In Branchen, in denen Gesundheits- und Arbeitssicherheitsbestimmungen traditionell eine wichtige Rolle spielen wie beispielsweise in der Krankenpflege, dem Energiesektor, dem Sektor Umwelt und Verkehr, der öffentlichen Verwaltung oder der Verteidigung, sind Aus- und Weiterbildung und auch Mindestanforderungen für das Ausbildungspersonal weitaus stärker reguliert und standardisiert als in anderen Branchen. Dies mag erklären, warum in Finnland, Griechenland, Estland oder der Tschechischen Republik die Situation des betrieblichen Bildungspersonals in der Krankenpflege oder der öffentlichen Verwaltung als Beispiele guter Praxis hervorgehoben wurde.

3.3 Qualifikations- und Kompetenzanforderungen an das betriebliche Bildungspersonal

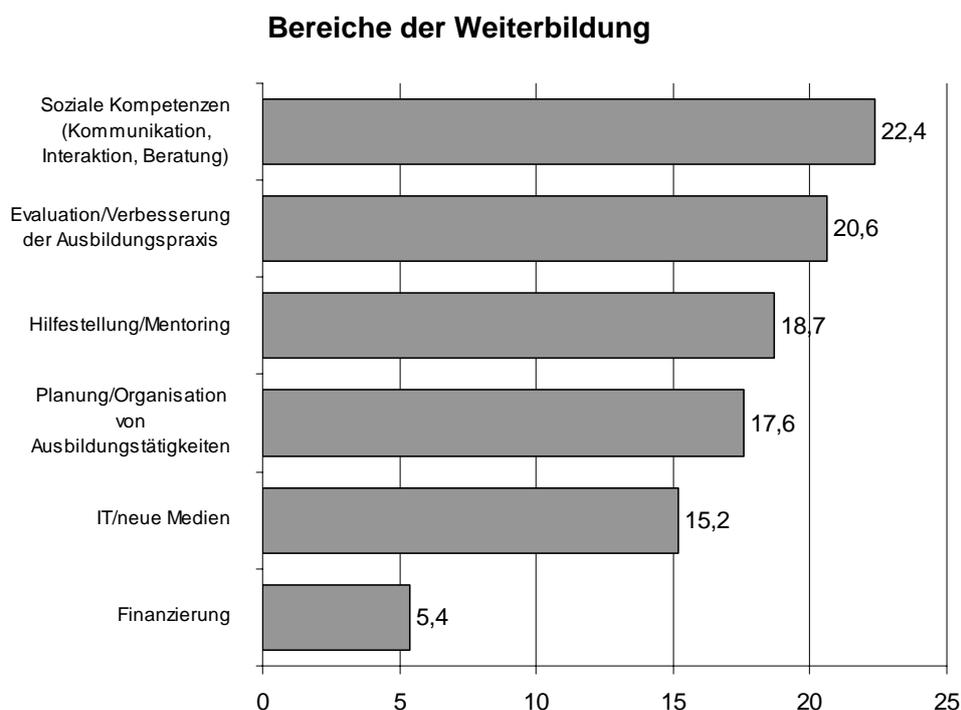
Betrachtet man die Qualifikationen und Kompetenzen des betrieblichen Bildungspersonals, so zeigt die Studie, dass in den meisten Ländern eine Ausbilderqualifikation nicht unbedingt erforderlich ist. Dagegen erwarten die Betriebe eine Facharbeiterqualifikation und mehrjährige praktische Berufserfahrung, bevor ein Mitarbeiter Aus- und Weiterbildungsaufgaben übernehmen kann. Somit wird das Hauptaugenmerk auf den Berufsverlauf und die Fachqualifikation gelegt, wohingegen nur ein geringer Anteil des betrieblichen Bildungspersonals pädagogische Fähigkeiten vorweisen muss. In Ländern, in denen die berufliche Erstausbildung eine wichtige Rolle spielt wie in Deutschland oder Österreich, müssen die betrieblichen Aus- und Weiterbildner teilweise eine Befähigung zur Ausbildung von Jugendlichen nachweisen. Hierfür muss in der Regel auch eine pädagogische Eignung nachgewiesen werden. Darüber hinaus müssen die Aus- und Weiterbildner Kenntnisse über Gesundheits- und Arbeitssicherheitsbestimmungen sowie rechtliche Grundlagen in Bezug auf Jugendschutz vorweisen.

Die empirischen Ergebnisse machen deutlich, dass für die Ausübung der Tätigkeiten der betrieblichen Aus- und Weiterbildner im Wesentlichen drei Kompetenzfacetten relevant sind: erstens fachliche Kompetenzen zur Vermittlung von arbeitsrelevanten grundlegenden technischen Fähigkeiten und Fertigkeiten; zweitens pädagogische und soziale

Kompetenzen, die didaktische Prozesse und die Arbeit mit Jugendlichen und Kollegen unterstützen, insbesondere die Integrationsfunktion der Aus- und Weiterbildung, Mentorenfunktionen, kollektive Lernprozesse und einen effektiven Wissenstransfer; und drittens organisatorische und Managementkompetenzen zur Unterstützung so genannter mit den Aus- und Weiterbildungstätigkeiten verbundenen sekundären Prozessen. Diese beinhalten unter anderem Qualitätsmonitoring, Projektkoordination, administrative Tätigkeiten sowie die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen betrieblichen Abteilungen, Berufsschulen und anderen externen Trainingseinrichtungen. Letztere organisatorische Kompetenzen werden zunehmend wichtiger sowohl für betriebliche Aus- und Weiterbildner in Großunternehmen als auch in kleinen und mittleren Unternehmen im Zuge neuer Formen der Ausbildungskooperation.

Aus der quantitativen Befragung geht hervor, dass die fachlichen Kompetenzen, die in fast allen europäischen Ländern eine Voraussetzung dafür sind, Aus- und Weiterbildungstätigkeiten im Betrieb zu übernehmen, sowohl qualitativ als auch quantitativ europaweit gut entwickelt sind. Im Gesamtbild sind etwa zwei Drittel (62%) der betrieblichen Aus- und Weiterbildner gelernte Facharbeiter. Im Gegensatz dazu weist das betriebliche Bildungspersonal starke Defizite in der Ausbildung seiner pädagogischen, sozialen und organisatorischen Kompetenzen auf. Etwa die Hälfte ist zwar als ‚trainer‘ qualifiziert, unklar ist jedoch, inwieweit pädagogische Elemente ein Bestandteil der jeweiligen Aus- bzw. Weiterbildung sind.

Ein wachsendes Bewusstsein über die Bedeutung von pädagogischen und sozialen Kompetenzen als Kernkompetenzen der betrieblichen Aus- und Weiterbildner zeigt sich unter anderem daran, dass in den meisten Reformansätzen zur Aus- und Weiterbildung des betrieblichen Bildungspersonals die Ausbildung dieser Kompetenzen an Bedeutung gewinnt. Die quantitative Befragung bestätigt dies insofern, als dass insbesondere die Ausbildung sozialer Kompetenzen einen zunehmend wichtigen Bereich der Weiterbildung des betrieblichen Bildungspersonals darstellt.



Organisatorische Kompetenzen finden dagegen nur selten Eingang in die Ausbildungsreformen. Dies weist darauf hin, dass in den meisten Ländern die zukünftigen Herausfor-

derungen und Tätigkeiten und der damit einhergehende Wandel der Rolle des betrieblichen Bildungspersonals, der insbesondere in den Experteninterviews vielfach thematisiert wurde, kaum antizipiert werden. Tatsächlich werden jedoch organisatorische Kompetenzen zunehmend wichtiger für die effektive Gestaltung und Umsetzung von betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Der Rollenwandel des betrieblichen Bildungspersonals verweist im Kern auf zwei Aspekte: zum einen handelt es sich um eine Neudefinition der Rolle des Aus- und Weiterbildners vom Anweiser zum »Coach« oder Lernberater. Dies stellt die traditionelle, ehemals autoritäre Position des Ausbilders im Betrieb in Frage und verweist auf neue Kompetenzanforderungen, um kollektives Lernen, Teamarbeit und neue Lernformen zu unterstützen. Der andere Aspekt betrifft die sich wandelnden Tätigkeiten des betrieblichen Bildungspersonals im Zuge der Einführung neuer Lern- und Arbeitsformen. Diese beinhalten unter anderem projektorientiertes Lernen, übergreifende Lernformen, Aspekte der Qualitätssicherung und eine intensivere Koordination mit anderen Bildungseinrichtungen und Betrieben. Auch das in einigen Ländern an Bedeutung gewinnende Lernen im Arbeitsprozess erhöht die Management- und Koordinationsanforderungen an das betriebliche Bildungspersonal. Zusammenfassend stellen wir fest, dass das betriebliche Bildungspersonal nur unzureichend auf diese neuen Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten vorbereitet ist und dass dies eine der zentralen zukünftigen Herausforderungen darstellt.

4 Ansätze zur Unterstützung des betrieblichen Bildungspersonals/Innovationen im Bereich betriebliches Bildungspersonal

Qualitätsmanagement und -sicherung

Die Einführung von Qualitätsmanagement und -sicherung für die betriebliche Aus- und Weiterbildung gewinnt in einigen Ländern an Bedeutung, um die Situation, Qualifizierung und Anerkennung des betrieblichen Bildungspersonals stärker in den Vordergrund zu stellen. Diese Strategie wird beispielsweise in Finnland, Dänemark, Großbritannien, Österreich und Zypern verfolgt. Dabei findet sich einmal die Variante eines zentralisierten Ansatzes, durch den alle ausbildenden Betriebe gewissermaßen dazu verpflichtet werden sollen, Qualitätssicherungssysteme einzuführen (wie in Österreich). Andere Länder verfolgen einen dezentralen, freiwilligen Ansatz, von dem man sich erhofft, dass er von Seiten der Betriebe auf eine größere Akzeptanz stößt (wie in Dänemark oder der Tschechischen Republik).

Wettbewerbe guter Praxis in der Aus- und Weiterbildung zwischen den Betrieben

Einige Länder setzten auf eine Wettbewerbsstrategie, die die Unternehmen ermutigen soll, Modelle guter Praxis in der Aus- und Weiterbildung zu entwickeln und umzusetzen, bei denen das betriebliche Bildungspersonal eine besondere Berücksichtigung findet. Ein Beispiel sind die »UK Skills«, eine öffentlich geförderte Einrichtung, die Lernwettbewerbe auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene organisiert. Hierüber werden Betriebe für die »Skills Olympics« und die nationale Auszeichnung für gute Aus- und Weiterbildung ausgewählt. Ein anderes Beispiel ist der österreichische »Fit For Future«-Wettbewerb, bei dem es in erster Linie um die berufliche Erstausbildung geht.

Finanzielle Unterstützung und Auszeichnungen für innovative Initiativen in der Aus- und Weiterbildung

Ähnlich wie bei der Wettbewerbsstrategie kann die Situation und Qualifikation des betrieblichen Bildungspersonals über staatliche finanzielle Förderung besonders guter und effektiver betrieblicher Ansätze verbessert werden. Ein solches Beispiel ist die englische »Investors in People«-Auszeichnung. Hier fließen öffentliche Gelder in eine Reihe von Initiativen guter Aus- und Weiterbildung. Ein weiteres Beispiel ist der englische »Union Learning Fund«, der die Weiterbildung von Mitarbeitern in Betrieben fördert.

Regulierung und die Einführung von Standards

Den wahrscheinlich populärsten Ansatz zur Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals und dessen Statusaufwertung stellen unterschiedliche Formen der Regulierung und Standardisierung dar. Diese können auf unterschiedlichen Ebenen erfolgen und beziehen sich in erster Linie auf die Betriebe, das betriebliche Bildungspersonal oder die Aus- und Weiterbildung des Bildungspersonals. Beispiele hierfür sind:

- Einführung von Mindeststandards und -anforderungen für Betriebe, die Ausbildungsplätze für die berufliche Erstausbildung anbieten (Deutschland, Estland, Österreich).
- Einführung von Mindestanforderungen im Hinblick auf die Kompetenzen und Fertigkeiten des betrieblichen Bildungspersonals, welche als notwendige Voraussetzung für die Durchführung einer effektiven Aus- und Weiterbildung in Betrieben angesehen werden. In diese Richtung zielen Ansätze oder Maßnahmen in Frankreich, Deutschland, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien oder der Türkei. Dabei wird zunehmend versucht, eine Zertifizierung für Aus- und Weiterbildner durchzusetzen. In Portugal beispielsweise kann staatlich finanziertes oder subventioniertes Training nur von zertifizierten Aus- und Weiterbildnern durchgeführt werden. In Deutschland und Griechenland werden alle geprüften Aus- und Weiterbildner registriert. Eine stärkere Standardisierung wird dabei in einigen Ländern mit der Profilierung des Berufsbildes »Aus- und Weiterbildner« verbunden (wie beispielsweise in Deutschland, Großbritannien, Polen oder Rumänien) während andere Länder die Durchsetzung von Mindestqualifikationsstandards mit der Einführung eines nationalen Qualifikationsrahmens verknüpfen (in der Tschechischen Republik, Malta, Ungarn, Rumänien oder der Türkei).
- Einführung von Mindeststandards für die Aus- und Weiterbildung des betrieblichen Bildungspersonals (Deutschland und Österreich). Deutschland arbeitet an der Umsetzung eines neuen prozessorientierten Ansatzes für die Aus- und Weiterbildung des betrieblichen Bildungspersonals. Österreich ist dabei, eine Berufsakademie für Aus- und Weiterbildner einzurichten, die eine zweistufige Zertifizierung der Kompetenzanforderungen auf der Grundlage klar definierter Standards vorsieht.

Die Anerkennung vorangegangenen (informellen) Lernens

Einige Länder beschäftigen sich damit, wie informell erworbene Kompetenzen und Arbeitserfahrungen in Form von formalen Qualifikationen gebündelt und ausgewiesen werden können. Für das betriebliche Bildungspersonal ist dies besonders relevant, denn dieses erwirbt in der Regel sein Wissen und Können auf informellen Wegen und überwiegend im Arbeitsprozess. In Frankreich und Portugal zum Beispiel gibt es verschiedene Verfahren, durch die die betrieblichen Aus- und Weiterbildner ihre informell erworbenen

Fähigkeiten zertifizieren lassen können. Solche Zertifizierungsverfahren leisten einen Beitrag zur Anerkennung des betrieblichen Bildungspersonals und verbessern dessen berufliche Mobilität.

Dezentralisierung von Verantwortlichkeiten für die Gestaltung und Durchführung von Aus- und Weiterbildungsprogrammen

Dezentralisierungstrends finden sich beispielsweise in Italien, Finnland und der Türkei. Hier werden die Verantwortlichkeiten für die Gestaltung und Durchführung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sowie die Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals zunehmend lokalen, regionalen oder sektoralen Einrichtungen und Organisationen oder den Industrie- und Handelskammern übertragen.

Einführung oder Wiederaufleben der Lehrlingsausbildung/ Erweiterung des praktischen Anteils der beruflichen Ausbildung

In der Vergangenheit gab es in fast jedem europäischen Land Formen der Lehrlingsausbildung, die jedoch in den meisten Fällen aufgrund wirtschaftlicher und/oder politischer Umbrüche abgeschafft oder neu strukturiert wurden. In einigen Ländern lässt sich in den letzten Jahren eine Wiedereinführung, Erweiterung oder Neugestaltung der Lehrlingsausbildung als ein Weg beobachten, dem Praxisanteil in der beruflichen Bildung ein stärkeres Gewicht zu verleihen. Dies lässt sich beispielsweise in England, Schottland, Frankreich, der Tschechischen Republik und Ungarn beobachten. Gut funktionierende Lehrlingsprogramme stärken nicht nur die Rolle und Aufgaben des betrieblichen Bildungspersonals, sondern tragen auch zur sozialen Integration von Jugendlichen bei. Als eine Variante dieses Ansatzes kann die Erweiterung des praktischen Ausbildungsanteils in den vorwiegend schulisch orientierten Berufsbildungssystemen angesehen werden. Mit den so genannten »skills demonstrations« versucht beispielsweise Finnland den Praxisanteil von beruflichen Ausbildungsprogrammen maßgeblich auszuweiten und in seiner Qualität zu verbessern. Hierüber wird nicht nur der Bezug zur beruflichen Praxis gestärkt, sondern auch die Kooperation zwischen Berufsschule und Betrieb intensiviert.

Stärkere Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Ausbildungseinrichtungen

Durch eine effektive Zusammenarbeit und einen gut funktionierenden Austausch zwischen den verschiedenen Akteuren der beruflichen Aus- und Weiterbildung können nicht nur die Programme als solche verbessert werden; auch die Rolle des betrieblichen Bildungspersonals wird hierdurch gestärkt und aufgewertet. Hierbei ist insbesondere die Kooperation zwischen Berufsschulen, Betrieben und der öffentlichen Verwaltung für die Gestaltung der Aus- und Weiterbildung und der Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals von Bedeutung. Beispielsweise wird in Finnland, Italien und Polen eine intensivere Zusammenarbeit der Akteure gefördert. Andere Länder wie die Tschechische Republik unterstützen einen besseren Austausch zwischen den verschiedenen Akteuren der Berufsbildung und der in diesem Bereich ausgewiesenen Forschungseinrichtungen.

Forschungsförderung im Bereich der beruflichen Bildung und des Bildungspersonals

Die gravierenden Forschungslücken in Bezug auf die Situation und Rolle des betrieblichen Bildungspersonals in Europa erlauben es nicht, eine differenzierte Situationsanalyse durchzuführen. Auch zuverlässige Prognosen über zukünftige Trends und Entwicklungen sind deshalb kaum möglich. Nur wenige Länder wie Deutschland und Ungarn leisten mit

ihrem verstärkten Forschungsengagement zum Thema betriebliche und überbetriebliche Aus- und Weiterbildner Pionierarbeit.

Systematische Integration der Themen »berufliche Bildung« und »Aus- und Weiterbildungspersonal« in andere Politikbereiche

Ein weiterer Ansatz, der sich in vielen Ländern findet, besteht darin, Kernfragen der beruflichen Bildung und des Bildungspersonals in verschiedene Politikbereiche zu integrieren. Welcher Politikbereich und welche politische Strategie sich hierfür in dem jeweiligen Land am besten eignet, kann unter anderem von den spezifischen bildungspolitischen Schwerpunkten abhängen sowie den nationalen Traditionen, Rahmenbedingungen oder Interventionsmöglichkeiten. Einige Länder versuchen dem Bereich mehr Aufmerksamkeit zu widmen indem er systematisch mit den folgenden Politikbereichen verknüpft wird:

1. Politik des Lebenslangen Lernens (Österreich, Griechenland, Ungarn);
2. Sektorale Ansätze des Lernens und Qualifizierens (Großbritannien, Dänemark);
3. Personalentwicklungspolitik auf nationaler und betrieblicher Ebene (Tschechische Republik, Polen);
4. Rechtliche Regelungen zu Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen am Arbeitsplatz, die von den Betrieben eingehalten werden müssen (Tschechische Republik, Griechenland).

Die aus den Länderberichten und Experteninterviews hervorgegangene Darstellung von Ansätzen zur Fokussierung des Themas »betriebliches Bildungspersonal« und dessen stärkere Unterstützung verdeutlicht, dass die einzelnen europäischen Länder recht unterschiedliche Wege gehen. Diese sind abhängig von den jeweiligen kulturellen, politischen oder wirtschaftlichen Traditionen und den gewachsenen Rahmenbedingungen und Strukturen, die eher auf die eine oder andere Maßnahme verweisen. In unserer Analyse zeigt sich einerseits, dass die eingeschlagenen Wege oft den nationalen Traditionen entsprechen. So wird in Großbritannien in erster Linie auf Wettbewerb und sektorale Ansätze gesetzt, während sich in den skandinavischen Ländern eher Dezentralisierungs- und Kooperationsansätze finden lassen. Deutschland und Österreich verfolgen eher eine stärkere Regulierung und Standardisierung. Auch zeigt sich, dass in Ländern, deren Geschichte durch häufige wirtschaftliche und politische Umbrüche geprägt ist, von der Europäischen Kommission empfohlene Ansätze und Möglichkeiten eher angenommen und umgesetzt werden (wie beispielsweise in den Transformationsländern oder Malta). Die Einführung nationaler Qualifikationsrahmen und Maßnahmen zur Förderung des lebenslangen Lernens sind Beispiele für solche europäischen Vorgaben und Empfehlungen. Beide stellen eine Möglichkeit dar, Kompetenzstandards für das betriebliche Bildungspersonal zu etablieren und die berufliche Bildung im nationalen Kontext zu stärken.

Andererseits wird aber auch deutlich, dass eine klare Ein- und Zuordnung über alle Länder hinweg schwierig ist. In der Praxis kombinieren die meisten Länder verschiedene Ansätze, um die Rolle des betrieblichen Bildungspersonals zu stärken. Teilweise sind diese unterschiedlichen Ansätze komplementär, teilweise führen sie aber auch zu widersprüchlichen oder gar kontraproduktiven Entwicklungen. In der Türkei beispielsweise finden wir einerseits einen nationalen Ansatz der Standardisierung von grundlegenden Kompetenzanforderungen für das betriebliche Aus- und Weiterbildungspersonal, welcher gekoppelt wird mit der Diskussion um die Einführung eines nationalen Qualifikationsrahmens. Gleichzeitig gibt es aber auch Dezentralisierungstendenzen, die den Kammern eine große Eigenständigkeit in der Durchsetzung ihrer eigenen Kompetenzstandards und Qualifizie-

rungsprogramme für betriebliche Aus- und Weiterbildner zugestehen. Aufgrund mangelnder Koordination beider Entwicklungen kommt es zu sich überschneidenden und gegenläufigen Regelungen. In Portugal und Griechenland wiederum wird zunehmend auf Regulierung gesetzt und alle betrieblichen Aus- und Weiterbildner sollen registriert und zertifiziert werden, ohne dass dies jedoch einen positiven Einfluss auf die Qualität der Ausbildung und den Status des betrieblichen Bildungspersonals hat. Diese Beispiele zeigen, dass auf nationaler Ebene vertiefende Analysen und Studien erforderlich sind, um eine effektive Verknüpfung von verschiedenen Ansätzen und Maßnahmen zu ermöglichen.

5 Zukünftige Entwicklungen

Auf der Grundlage der Länderberichte und Experteninterviews kann davon ausgegangen werden, dass im Zuge des lebenslangen Lernens und europaweit sinkender Zahlen von Erwerbstätigen und Fachkräften die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung zunehmend wird und hierdurch auch die Anerkennung des betrieblichen Bildungspersonals steigt. Während den Aus- und Weiterbildnern in Großunternehmen und multinationalen Konzernen bereits eine Schlüsselrolle zukommt, wird sich das betriebliche Bildungspersonal auch in den klein und mittleren Unternehmen mittel- und langfristig besser positionieren, selbst wenn bislang in den meisten Ländern die Betriebe die Qualität ihrer Ausbildung und Personalentwicklung nicht unbedingt als einen strategischen Wettbewerbsvorteil betrachten.

Diese Entwicklungen werden sich insgesamt positiv auf die Rolle und den Status des betrieblichen Bildungspersonals auswirken. Dadurch wird es zukünftig einfacher sein, Investitionen in die Aus- und Weiterbildung und die kontinuierliche Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals zu rechtfertigen und gezielt einzusetzen. Unklar ist allerdings, ob hierdurch die Zahl der betrieblichen Aus- und Weiterbildner insgesamt zunehmen oder abnehmen wird, also derjenigen Mitarbeiter, die sich in unterschiedlichem Umfang auf die Ausübung von Aus- und Weiterbildungstätigkeiten spezialisieren. Einerseits ist zu erwarten, dass insbesondere in Ländern, in denen die berufliche Erstausbildung eine wichtige Rolle spielt, die Anzahl der Vollzeitausbilder abnehmen wird. Hierfür verantwortlich sind vor allem ein zahlenmäßiger Rückgang an Auszubildenden aufgrund des demographischen Wandels und der Favorisierung der akademischen Ausbildung unter den Jugendlichen. Während derzeit einige wenige Großunternehmen viele Jugendliche ausbilden ist für diese Länder in Zukunft zu erwarten, dass stattdessen viele Unternehmen eher weniger Jugendliche ausbilden werden. Dies wird zu einer steigenden Zahl von Teilzeitausbildern in den Betrieben führen, die in unterschiedlichem Ausmaß Trainingsfunktionen übernehmen. Gleichzeitig wird die Bedeutung von Ausbildungspartnerschaften zwischen Betrieben zunehmen. Durch diese Entwicklungen werden sich auch die Funktionen und der Status des betrieblichen Bildungspersonals verändern. Andererseits wird argumentiert, dass mit der zunehmenden Bedeutung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung insgesamt mehr Mitarbeiter Aus- und Weiterbildungsfunktionen übernehmen und die dafür notwendigen Kompetenzen erwerben müssen. Hierdurch wird die Zahl der Vollzeitausbilder insbesondere in den Ländern steigen, in denen die betriebliche Aus- und Weiterbildung bis jetzt weniger Aufmerksamkeit erfahren hat.

Ob diese Entwicklungen eher die innerbetriebliche oder außer- und überbetriebliche Aus- und Weiterbildung stärken werden, ist ebenfalls nicht eindeutig prognostizierbar. Zu beobachten ist die Tendenz, dass die betrieblichen Praxisanteile in Ländern mit einer

überwiegend schulischen Berufsausbildung zunehmen, wodurch die betriebliche Ausbildung und die Position der zuständigen Ausbilder wichtiger werden. Die Ergebnisse der Studie verweisen darauf, dass die Ausweitung der Praxisanteile in der beruflichen Ausbildung europaweit zunehmen wird. Gleichzeitig werden Ausbildungskooperationen zwischen Betrieben für die Umsetzung der beruflichen Erstausbildung stärker auf außer- und überbetriebliche Ausbildungsarrangements zurückgreifen müssen. Dies betrifft voraussichtlich nicht nur die Aus- und Weiterbildung in den kleinen und mittleren, sondern zunehmend auch in größeren Betrieben. Zur Optimierung der Ressourcen für die Umsetzung der betrieblichen Aus- und Weiterbildungsangebote werden somit Zusammenschlüsse, Kooperationen und Netzwerke zwischen den Betrieben zunehmend eine strategische Rolle spielen. In diese Arrangements werden auch die beruflichen Schulen, Trainingseinrichtungen und Forschungsinstitute immer stärker mit einbezogen. Hierdurch wächst auch die Bedeutung neuer Lerntechniken, Austauschformen und Informationstechnologien in diesem Bereich.

Eine andere wichtige Entwicklung betrifft die sich wandelnde Rolle des betrieblichen Bildungspersonals. Während der Ausbilder früher eher eine Autoritätsperson war, die »alles weiß«, übernehmen die betrieblichen Aus- und Weiterbildner zunehmend die Funktion eines Lernberaters oder »Coachs«. Pädagogische und soziale Kompetenzen sind dabei eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung von didaktischen Prozessen, Mentorenfunktionen, kollektiven Lernprozessen, Teamarbeit, dem effektiven Wissenstransfer und der Integrationsfunktionen der betrieblichen Aus- und Weiterbildner. In allen Ländern konnten wir feststellen, dass das betriebliche Bildungspersonal aufgrund des demographischen Wandels und einer erhöhten Mobilität von Erwerbstätigen zunehmend Erziehungs- und Integrationsaufgaben (zum Beispiel in Bezug auf die Arbeit mit ethnischen Minderheiten) übernimmt.

Inwieweit sich die Rolle des Lernberaters weiterentwickeln kann, hängt maßgeblich von der internen Organisationsstruktur (wie Betriebshierarchien) sowie den Aufgaben und Verantwortlichkeiten ab, die dem betrieblichen Bildungspersonal zugewiesen werden. Auch die Möglichkeiten und Formen der Weiterbildung, des kontinuierlichen Lernens und die Ausbildung eines Bewusstseins über die sich wandelnde Rolle des betrieblichen Bildungspersonals spielen hierbei eine wichtige Rolle. Obwohl der Ausbilder als Autoritätsperson weder von den Auszubildenden noch von den Betrieben erwünscht ist, zeigt die EUROTRAINER-Studie, dass ein beträchtlicher Anteil der betrieblichen Aus- und Weiterbildner eher auf traditionelle und konservative Lehr- und Lernmethoden zurückgreift. Dies hat unter anderem mit unzureichenden Weiterbildungsmöglichkeiten und dem eingeschränkten Zugang zu innovativen Lehr- und Lernmethoden zu tun.

Neben der wachsenden Bedeutung von pädagogischen und sozialen Kompetenzen umfasst das Aufgabenspektrum des betrieblichen Bildungspersonals zunehmend Aspekte des Qualitätsmanagements, der Projektkoordination und die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen betrieblichen Abteilungen und außerbetrieblichen Trainingszentren einschließlich beruflichen Schulen. Durch Ausweitung dieser so genannten sekundären Prozesse gewinnen auch organisatorische und Managementkompetenzen eine wichtige Bedeutung, nicht nur für das betriebliche Bildungspersonal in Großbetrieben, sondern zunehmend auch in kleinen und mittleren Unternehmen im Rahmen von Ausbildungskooperationen und Netzwerken für eine effektivere und attraktivere Ausbildung. Trotz dieser Entwicklungen finden organisatorische Kompetenzen in den Aus- und Weiterbildungsangeboten für betriebliches Bildungspersonal nur selten Berücksichtigung. In den meisten Ländern werden, wie erwähnt, diese zukünftig sich weiter ausweitenden Tätigkei-

ten und die damit einhergehende sich wandelnde Rolle des betrieblichen Bildungspersonals kaum antizipiert.

Ein weiterer Trend zeigt sich im wachsenden Interesse an der Zertifizierung von Grund- und Zusatzqualifikationen (einschließlich der Zertifizierung vorangegangenen informellen Lernens) und dem steigendem Angebot akademischer Ausbildungswege und Zusatzzertifikate für betriebliches Bildungspersonal. Hierbei finden sich zum Teil sektorale Ansätze und Zertifizierungsmodelle wie zum Beispiel in Rumänien, Deutschland, England, Frankreich und Ungarn. Auch die Anerkennung des über die formale Qualifikation hinausgehenden Kompetenzportfolios der betrieblichen Aus- und Weiterbildner gewinnt an Bedeutung. Dabei wird erwartet, dass Aus- und Weiterbildner zukünftig ihre berufliche Weiterbildung selbst planen und finanzieren müssen und weniger auf Unterstützung durch ihre Vorgesetzten oder öffentliche Maßnahmen zurückgreifen können. Dies verweist auf eine zunehmende Individualisierung von Lernen und Weiterbildung für das betriebliche Bildungspersonal.

Auf internationaler und europäischer Ebene gewinnen internationales Benchmarking und Wettbewerbe, durch die Beispiele guter Praxis herausgestellt und gefördert werden sollen, zunehmend an Bedeutung. Dies wirkt sich auch auf die Ausbildungsstrategien der Betriebe und die Situation der betrieblichen Aus- und Weiterbildner aus, sowohl auf nationaler als auch auf betrieblicher Ebene. Eine Herausforderung besteht jedoch darin, gute Praxis und innovative Methoden, die in einzelnen Betrieben oder Projekten entwickelt werden, in andere Kontexte zu übertragen und dort effektiv in die Praxis umzusetzen. In vielen Ländern entwickeln multinationale Konzerne ihre eigenen Standards, die nicht unbedingt mit den nationalen Systemen korrespondieren. Dies kann positiv sein, wenn hierdurch Anreize und Vorbilder für andere Unternehmen geschaffen werden wie dies beispielsweise in Griechenland der Fall ist. Wenn die firmeneigenen Standards jedoch mit den nationalen Standards nicht korrespondieren kann dies zu Konflikten führen wie beispielsweise in Deutschland. Trotz dieser potentiellen Ambivalenzen wurde in allen untersuchten Ländern die Vorreiterrolle der multinationalen Konzerne und Großbetriebe in Bezug auf die Aus- und Weiterbildung des betrieblichen Bildungspersonals herausgestellt.

Unter Umständen kann eine solche Situation jedoch dazu führen, dass nationale Institutionen und Verbände ihre Zuständigkeiten in diesem Bereich vernachlässigen und auf die Betriebe abwälzen. Dies berührt auch den wichtigen Punkt der Finanzierung der Aus- und Weiterbildung des betrieblichen Bildungspersonals. In den neuen Mitgliedstaaten und einigen anderen Ländern erfolgt die Finanzierung überwiegend durch europäische Mittel, in den meisten Fällen durch den Europäischen Sozialfonds (ESF). Dies wird durchaus kritisch gesehen, und die betroffenen Länder sind sich bewusst, dass es eigener Mittel bedarf, um die Finanzierung der beruflichen Weiterentwicklung des betrieblichen Bildungspersonals nachhaltig zu gewährleisten.

6 Ausblick und Empfehlungen

Die Studie verweist auf verschiedene Bereiche und Ebenen, die einen möglichen Ausgangspunkt für Interventionsmaßnahmen zur Verbesserung der Situation des betrieblichen Bildungspersonals darstellen. Die im vorangegangenen Abschnitt angeführten Beispiele, die zum Teil auch Innovationen im Bereich betriebliches Bildungspersonal darstellen, machen deutlich, dass die einzelnen Länder zum Teil sehr unterschiedliche Ansätze verfolgen. Anhand der im Rahmen der Studie erstellten Länderberichte zeigt sich, dass

der Erfolg von konkreten Interventionen in starkem Maße von der jeweiligen Arbeitsmarkttradition, der politischen und wirtschaftlichen Situation des Landes und den nationalen Rahmenbedingungen abhängig ist. Die Entwicklung einer gesamteuropäischen Perspektive ist daher schwierig. Vertiefende Analysen und Untersuchungen sind hierzu nötig. Darüber hinaus ist das Fehlen von Daten, Vertiefungsstudien und allgemeinen Informationen zum betrieblichen Bildungspersonal ein Hauptproblem und eine zukünftige Herausforderung, um die Effektivität von Maßnahmen besser prognostizieren zu können. Trotz dieser Schwierigkeiten werden im Folgenden fünf Empfehlungen gegeben beziehungsweise fünf Interventionsbereiche definiert, von denen in Anlehnung an die Ergebnisse der Studie alle europäischen Länder profitieren können. Diese sind:

Empfehlung 1: Bewusstseinsbildung

Ein besseres Verständnis von der sich wandelnden Rolle des betrieblichen Bildungspersonals in wissensbasierten Ökonomien sollte stärker unterstützt werden. Obwohl durch politische Vorgaben auf verschiedenen Ebenen (wie die Politik des lebenslangen Lernens, sektorale Vorgaben, Bestimmungen zur Arbeitssicherheit oder Personalentwicklungsstrategien) eine Bewusstseinsbildung erfolgen kann, macht die Studie deutlich, dass das betriebliche Bildungspersonal am ehesten von einer Bewusstseinsbildung auf der betrieblichen oder organisationalen Ebene profitieren kann, denn der Betrieb stellt den wichtigsten Orientierungsrahmen für das betriebliche Bildungspersonal dar. Um die berufliche Entwicklung der betrieblichen Aus- und Weiterbildner sowie die Ausbildung ihrer pädagogischen und sozialen Kompetenzen zu unterstützen, ist der Weg über die Betriebe und das mittlere Management derjenige, der am meisten Erfolg verspricht. Auch der Austausch von Erfahrungen und innovativen Trainingsmethoden können hierdurch gefördert werden, insbesondere durch neue Kooperationsformen zwischen Betrieben.

Empfehlung 2: Unterstützung der beruflichen Entwicklung des betrieblichen Bildungspersonals zur Optimierung des Kompetenzprofils

Drei Kompetenzfacetten sind für die Ausübung der Tätigkeiten der betrieblichen Aus- und Weiterbildner relevant: *fachliche Kompetenzen* (zur Vermittlung von arbeitsrelevanten grundlegenden technischen Fähigkeiten und Fertigkeiten), *pädagogische und soziale Kompetenzen* (zur Unterstützung von didaktischen Prozessen, der Arbeit mit Jugendlichen, der Integrationsfunktion der Aus- und Weiterbildung, Mentorenfunktionen, kollektive Lernprozesse und einen effektiven Wissenstransfer) und *organisatorische und Managementkompetenzen* (zur Unterstützung der mit Aus- und Weiterbildungstätigkeiten verbundenen sekundären Prozesse wie Qualitätsmonitoring, Projektkoordination und die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen betrieblichen Abteilungen und externen Trainingseinrichtungen). Die Studie zeigt, dass die fachlichen Kompetenzen insgesamt europaweit gut ausgebildet und fast allen Ländern eine Voraussetzung dafür sind, Aus- und Weiterbildungstätigkeiten im Betrieb zu übernehmen. Im Kontrast dazu weist das betriebliche Bildungspersonal starke Defizite im Bereich seiner pädagogischen, sozialen und organisatorischen Kompetenzen auf. In den meisten Ländern zeigt sich ein Bewusstsein für die wachsende Bedeutung von pädagogischen und sozialen Kompetenzen, so dass diese in Reformansätzen zur Aus- und Weiterbildung des betrieblichen Bildungspersonals zunehmend berücksichtigt werden. Organisatorische und Managementkompetenzen, die die zukünftigen Herausforderungen und den damit verbundenen Rollenwandel des betrieblichen Bildungspersonals antizipieren, finden dagegen kaum Eingang in die Ausbildungsreformen.

Empfehlung 3: Entwicklung, Austausch und Zugang zu effektiven und innovativen Trainingsmethoden

In allen Ländern konnten wir feststellen, dass das betriebliche Bildungspersonal von einer stärkeren Unterstützung seiner Arbeit durch Anregungen zur Umsetzung innovativer Lehr- und Lernmethoden – beispielsweise bezogen auf effektive Lernbegleitung, Evaluierung der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder Motivation von Auszubildenden – profitieren würde. Die Mehrheit des betrieblichen Bildungspersonals in Europa ist nicht als Aus- oder Weiterbildner ausgebildet und wendet eher traditionelle Lehr- und Lernmethoden an wie zum Beispiel die Unterweisung, die sie selbst als Auszubildende kennen gelernt haben. Innovative Methoden und Materialien werden eher in Großunternehmen und multinationalen Konzernen eingesetzt, wo mehr Ressourcen für die Entwicklung eigener Materialien zur Verfügung stehen. Insgesamt ist die praktische Anwendung innovativer Trainingsmethoden selten, und wo sie entwickelt werden haben viele Betriebe keinen Zugang dazu. Einige Länder setzten einen neuen Schwerpunkt auf E-Learning und webbasierte Lern- und Netzwerkinitiativen, wie sie beispielsweise in Frankreich, Italien, Polen, Dänemark, Spanien oder Deutschland zu finden sind. Allerdings ist davon auszugehen, dass nur ein geringer Anteil des Bildungspersonals in der Lage ist, diese Lernformen effektiv umzusetzen. Daher sollte die Entwicklung alternativer Trainingmaterialien und ihre einfache Verbreitung, Austausch und Anwendung ein Schwerpunkt zukünftiger Programme und unterstützender Maßnahmen sein.

Empfehlung 4: Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen

In fast allen Ländern wurde die Aus- und Weiterbildung in Großbetrieben als Beispiel »guter Praxis« benannt. Oftmals haben diese die finanziellen Ressourcen, gut qualifiziertes, hauptberufliches Bildungspersonal zu beschäftigen und dessen berufliche Weiterbildung zu fördern. Die meisten Großbetriebe entwickeln ihre eigenen Trainingsmaterialien und -methoden und verfügen über eigene Ausbildungszentren. Oder sie bezahlen externes professionelles Bildungspersonal für die Durchführung betrieblicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Kleine und mittlere Unternehmen sind demgegenüber in mehrfacher Hinsicht benachteiligt aufgrund von mangelnden Ressourcen, Rationalisierungsdruck, Personalmangel, fehlendem Wissen im Bereich betriebliche Aus- und Weiterbildung, zu wenig jungen motivierten Ausbildern und fehlenden Freiräumen zur Gestaltung und Durchführung von Trainingsmaßnahmen. Kleine Unternehmen können oftmals eine Ausbildung nur in Kooperation mit anderen Firmen anbieten. Kleine und mittlere Unternehmen würden daher von neuen Kooperationsformen in der Aus- und Weiterbildung und zur Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals profitieren, insbesondere wenn dies auch Kooperationen mit größeren Betrieben, multinationalen Konzernen sowie externen Bildungsdienstleistern einschließt. Diese Kooperationen sollten auch den Austausch von Wissen und Erfahrungen beinhalten.

Empfehlung 5: Forschungsförderung und Datenerhebung im Bereich Aus- und Weiterbildner und Trainingseinrichtungen

Forschung und Studien, die sich mit Aus- und Weiterbildnern beschäftigen, sind in Europa kaum zu finden. Auch statistische Daten, die Auskunft geben über Beschäftigungsstatus, Alter, Geschlechterverteilung, Bildungsstatus etc. der Zielgruppe sind in vielen Ländern gar nicht und in anderen nur unzureichend vorhanden. Dies liegt unter anderem daran, dass Aus- und Weiterbildner im Betrieb nicht als Beschäftigtenkategorie ausgewiesen sind, weder in Bezug auf ihre Funktion noch als Berufsgruppe. Dies gilt selbst für die Vollzeitausbilder im Betrieb. Das Fehlen von Daten und wichtigen Hintergrundinforma-

tionen macht eine Status- und Situationsanalyse sowie zukünftige Entwicklungsprognosen nahezu unmöglich. Deshalb sollten Forschung und Datenerhebung für diese Zielgruppe regional, national und europaweit angeregt, stärker gefördert und unterstützt werden.

7 Literatur

Commission of the European Communities, Report of the Commission: The concrete future objectives of educational systems. Brussels 2001.

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

Greinert, W.-D.: Das duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart 1997.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Directorate-General for Education and Culture: *Kommunique von Maastricht* zu den künftigen Prioritäten der verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung, 14. Dezember 2004.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Mitteilung der Kommission: Modernisierung der allgemeinen und beruflichen Bildung: ein elementarer Beitrag zum Wohlstand und zum sozialen Zusammenhalt in Europa. Entwurf des gemeinsamen Fortschrittsberichts des Rates und der Kommission über die Umsetzung des Arbeitsprogramms »Allgemeine und berufliche Bildung 2010«. Brüssel 2005

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Bericht der Kommission: Die konkreten künftigen Ziele der Bildungssysteme. Brüssel 2001.

www.trainersineurope.org – für weitere Projektinformationen einschließlich der Länderberichte

ANHANG

Structure of country reports and guiding questions

1. Background and country context
2. Organisation: How is the work and training of trainers organised?
 - How is the training of trainers organised? How is it embedded in the general and further education system?
 - Which ways do exist to become a trainer and to further develop as a trainer?
 - Who is taking which decisions concerning the work and training of trainers?
3. Economic aspects: How is the work and training of trainers financed?
 - How is the training of trainers financed? Who invests into the training of trainers?
 - How much money is invested in the training of trainers (percentage of GDP)?
 - Who benefits from the work of trainers (average income of trainers, cost-benefit analyses per enterprise/sector/region/nation)?
 - Which role does the work and training of trainers play for economic development?
4. Selection and allocation: How are trainers selected/how are human resources allocated?
 - How many persons are working as a trainer (formally/informally; full-time/part-time; female/male; nationals/foreigners)?
 - What are the prerequisites to become a trainer?
 - How are trainers recruited by enterprises? Are there skills shortages?
 - Which are the main occupational areas in which trainers have specialised?
5. Qualification: How are trainers qualified?
 - Who determines the training contents for trainers? Which institutions are incorporated in the training of trainers and how do they co-operate?
 - How do trainers acquire the necessary competences (theoretical and practical knowledge, work experience)? How useful is what has been learned?
 - Which certificates can be gained, in which time frame?
 - How important is a formal qualification/certificate and how are these acknowledged?
 - Which qualifications do those people have who are responsible for the training of trainers and how do they acquire these qualifications?
6. Social integration: How is the reputation of trainers and how are they integrated in enterprises and society?
 - Which functions of social integration are fulfilled through the work and training of trainers?
 - How is the work of trainers recognised in enterprises and in the society?
 - Which is the unemployment-rate of trainers?
7. Innovation: How innovative is the work and training of trainers?
 - How is the quality and efficiency of trainers' training being assessed?
 - Is there any research about the work and training of trainers and what does it suggest?
 - Which are weaknesses and strengths with respect to the training of trainers? Is there any need for reform?
 - Are there any 'good practice examples' at company or sectoral level?

- Nr. 1** **Bernd Haasler, Olaf Herms, Michael Kleiner:** *Curriculumentwicklung mittels berufswissenschaftlicher Qualifikationsforschung*
Bremen, Juli 2002, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 2** **Fred Manske, Yong-Gap Moon:** *Differenz von Technik als Differenz von Kulturen? EDI-Systeme in der koreanischen Automobilindustrie*
Bremen, November 2002, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 3** **Felix Rauner:** *Modellversuche in der beruflichen Bildung: Zum Transfer ihrer Ergebnisse*
Bremen, Dezember 2002, 3,- €, ISSN 1610-0875 X
- Nr. 4** **Bernd Haasler:** *Validierung Beruflicher Arbeitsaufgaben: Prüfverfahren und Forschungsergebnisse am Beispiel des Berufes Werkzeugmechaniker*
Bremen, Januar 2003, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 5** **Philipp Grollmann, Nikitas Patiniotis, Felix Rauner:** *A Networked University for Vocational Education and Human Resources Development*
Bremen, Februar 2003, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 6** **Martin Fischer, Philipp Grollmann, Bibhuti Roy, Nikolaus Steffen:** *E-Learning in der Berufsbildungspraxis: Stand, Probleme, Perspektiven*
Bremen, März 2003, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 7** **Simone Kirpal:** *Nurses in Europe: Work Identities of Nurses across 4 European Countries*
Bremen, Mai 2003, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 8** **Peter Röben:** *Die Integration von Arbeitsprozesswissen in das Curriculum eines betrieblichen Qualifizierungssystems*
Bremen, Juli 2003, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 9** **Philipp Grollmann, Susanne Gottlieb, Sabine Kurz:** *Berufsbildung in Dänemark: dual und kooperativ?*
Bremen, Juli 2003, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 10** **Bernd Haasler:** *»BAG-Analyse« – Analyseverfahren zur Identifikation von Arbeits- und Lerninhalten für die Gestaltung beruflicher Bildung*
Bremen, Juli 2003, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 11** **Philipp Grollmann, Morgan Lewis:** *Kooperative Berufsbildung in den USA*
Bremen, Juli 2003, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 12** **Felix Rauner:** *Ausbildungspartnerschaften als Regelmodell für die Organisation der dualen Berufsausbildung?*
Bremen, Juli 2003, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 13** **Philipp Grollmann, Susanne Gottlieb, Sabine Kurz:** *Co-operation between enterprises and vocational schools – Danish prospects*
Bremen, Juli 2003, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 14** **Felix Rauner:** *Praktisches Wissen und berufliche Handlungskompetenz*
Bremen, Januar 2004, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 15** **Gerald A. Straka:** *Informal learning: genealogy, concepts, antagonisms and questions*
Bremen, November 2004, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 16** **Waldemar Bauer:** *Curriculumanalyse der neuen Elektroberufe – 2003*
Bremen, November 2004, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 17** **Felix Rauner:** *Die Berufsbildung im Berufsfeld Elektrotechnik-Informatik vor grundlegenden Weichenstellungen?*
Bremen, Dezember 2004, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 18** **Gerald A. Straka:** *Von der Klassifikation von Lernstrategien im Rahmen selbstgesteuerten Lernens zur mehrdimensionalen und regulierten Handlungsepisode*
Bremen, Februar 2005, 3,- €, ISSN 1610-0875

- Nr. 19** **Gerald A. Straka:** *»Neue Lernformen« in der bundesdeutschen Berufsbildung – neue Konzepte oder neue Etiketten?*
Bremen, August 2005, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 20** **Felix Rauner, Philipp Grollmann, Georg Spöttl:** *Den Kopenhagen-Prozess vom Kopf auf die Füße stellen: Das Kopenhagen-Lissabon-Dilemma*
Bremen, Juli 2006, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 21** **Felix Rauner, Philipp Grollmann, Thomas Martens:** *Messen beruflicher Kompetenz(entwicklung)*
Bremen, Januar 2007, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 22** **Georg Spöttl:** *Work-Process-Analysis in VET-Research*
Bremen, Januar 2007, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 23** **Felix Rauner:** *Kosten, Nutzen und Qualität der beruflichen Ausbildung*
Bremen, Februar 2007, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 24** **Johannes Rosendahl, Gerald A. Straka:** *Aneignung beruflicher Kompetenz – interessengeleitet oder leistungsmotiviert?*
Bremen, Januar 2007, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 25** **Simone Kirpal, Astrid Biele Mefebue:** *»Ich habe einen sicheren Arbeitsplatz, aber keinen Job.« Veränderung psychologischer Arbeitsverträge unter Bedingung von Arbeitsmarktflexibilisierung und organisationaler Transformation*
Bremen, März 2007, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 26** **Aaron Cohen:** *Dynamics between Occupational and Organizational Commitment in the Context of Flexible Labor Markets: A Review of the Literature and Suggestions for a Future Research Agenda*
Bremen, März 2007, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 27** **Waldemar Bauer, Claudia Koring, Peter Röben, Meike Schnitger:** *Weiterbildungsbedarfsanalysen – Ergebnisse aus dem Projekt »Weiterbildung im Prozess der Arbeit« (WAP)*
Bremen, Juni 2007, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 28** **Waldemar Bauer, Claudia Koring, Peter Röben, Meike Schnitger:** *Weiterbildungsprofile und Arbeits- und Lernprojekte – Ergebnisse aus dem Projekt »Weiterbildung im Prozess der Arbeit« (WAP)*
Bremen, Juli 2007, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 29** **Ludger Deitmer, Klaus Ruth:** *»Cornerstones of Mentoring Processes« – How to implement, conduct and evaluate mentoring projects*
Bremen, Dezember 2007, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 30** **Meike Schnitger, Lars Windelband:** *Fachkräftemangel auf Facharbeiterebene im produzierenden Sektor in Deutschland: Ergebnisse der Sektoranalyse aus dem Projekt »Shortage of Skilled Workers«*
Bremen, Februar 2008, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 31** **Meike Schnitger, Lars Windelband:** *Shortage of skilled workers in the manufacturing sector in Germany: Results from the sector analysis*
Bremen, Februar 2008, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 32** **Joanna Schulz, Sabine Kurz, Josef Zelger:** *Die GABEK®-Methode als Ansatz zur Organisationsentwicklung*
Bremen, Februar 2008, 3,- €, ISSN 1610-0875
- Nr. 33** **Simone Kirpal, Roland Tutschner:** *Berufliches Bildungspersonal: Schlüsselakteure lebenslangen Lernens*
Bremen, September 2008, 3,- €, ISSN 1610-0875

- Nr. 1** **G. Blumenstein; M. Fischer:** *Aus- und Weiterbildung für die rechnergestützte Arbeitsplanung und -steuerung*
Bremen, Juni 1991, 5,23 €, ISBN 3-9802786-0-3
- Nr. 2** **E. Drescher:** *Anwendung der pädagogischen Leitidee Technikgestaltung und des didaktischen Konzeptes Handlungslernen am Beispiel von Inhalten aus der Mikroelektronik und Mikrocomputertechnik*
Bremen, 1991, 3,14 €, ISBN 3-9802786-1-1
- Nr. 3** **F. Rauner; K. Ruth:** *The Prospects of Anthropocentric Production Systems: A World Comparison of Production Models*
Bremen, 1991, 4,18 €, ISBN 3-9802786-2-X
- Nr. 4** **E. Drescher:** *Computer in der Berufsschule*
Bremen, 1991, 4,67 €, ISBN 3-9802786-3-8 **(Vergriffen)**
- Nr. 5** **W. Lehl:** *Arbeitsorganisation als Gegenstand beruflicher Bildung*
Bremen, März 1992, 5,23 €, ISBN 3-9802786-6-2
- Nr. 6** **ITB:** *Bericht über Forschungsarbeiten (1988-1991) und Forschungsperspektiven des ITB*
Bremen, 1992, 5,23 €, ISBN 3-9802786-7-0
- Nr. 7** **ITB:** *Bericht über die aus Mitteln des Forschungsinfrastrukturplans geförderten Forschungsvorhaben*
Bremen, 1992, 5,23 €, ISBN 3-9802786-8-9 **(Vergriffen)**
- Nr. 8** **F. Rauner; H. Zeymer:** *Entwicklungstrends in der Kfz-Werkstatt. Fort- und Weiterbildung im Kfz-Handwerk*
Bremen, 1993, 3,14 €, ISBN 3-9802786 **(Vergriffen)**
- Nr. 9** **M. Fischer (Hg.):** *Lehr- und Lernfeld Arbeitsorganisation. Bezugspunkte für die Entwicklung von Aus- und Weiterbildungskonzepten in den Berufsfeldern Metall- und Elektrotechnik*
Bremen, Juni 1993, 5,23 €, ISBN 3-9802786-9-7 **(Vergriffen)**
- Nr. 11** **ITB:** *Bericht über Forschungsarbeiten 1992-1993*
Bremen, 1994, 6,78 €, ISBN 3-9802786-5-4
- Nr. 12** **M. Fischer; J. Uhlig-Schoenian (Hg.):** *Organisationsentwicklung in Berufsschule und Betrieb – neue Ansätze für die berufliche Bildung. Ergebnisse der gleichnamigen Fachtagung vom 10. und 11. Oktober 1994 in Bremen*
Bremen, März 1995, 5,23 €, ISBN 3-9802962-0-2 **(Vergriffen)**
- Nr. 13** **F. Rauner; G. Spöttl:** *Entwicklung eines europäischen Berufsbildes „Kfz-Mechatroniker“ für die berufliche Erstausbildung unter dem Aspekt der arbeitsprozessorientierten Strukturierung der Lehr-Inhalte*
Bremen, Oktober 1995, 3,14 €, ISBN 3-9802962-1-0
- Nr. 14** **P. Grollmann; F. Rauner:** *Scenarios and Strategies for Vocational Education and Training in Europe*
Bremen, Januar 2000, 10,23 €, ISBN 3-9802962-9-6 **(Vergriffen)**
- Nr. 15** **W. Petersen; F. Rauner:** *Evaluation und Weiterentwicklung der Rahmenpläne des Landes Hessen, Berufsfelder Metall- und Elektrotechnik*
Bremen, Februar 1996, 4,67 €, ISBN 3-9802962-3-7 **(Vergriffen)**
- Nr. 16** **ITB:** *Bericht über Forschungsarbeiten 1994-1995*
Bremen, 1996, 6,78 €, ISBN 3-9802962-4-5 **(Vergriffen)**
- Nr. 17** **Y. Ito; F. Rauner; K. Ruth:** *Machine Tools and Industrial Cultural Traces of Production*
Bremen, Dezember 1998, 5,23 €, ISBN 3-9802962-5-3 **(Vergriffen)**
- Nr. 18** **M. Fischer (Hg.):** *Rechnergestützte Facharbeit und berufliche Bildung – Ergebnisse der gleichnamigen Fachtagung vom 20. und 21. Februar 1997 in Bremen*
Bremen, August 1997, 5,23 €, ISBN 3-9802962-6-1

- Nr. 19** **F. Stuber; M. Fischer (Hg.):** *Arbeitsprozesswissen in der Produktionsplanung und Organisation. Anregungen für die Aus- und Weiterbildung.*
Bremen, 1998, 5,23 €, ISBN 3-9802962-7-X **(Vergriffen)**
- Nr. 20** **ITB:** *Bericht über Forschungsarbeiten 1996-1997*
Bremen, 1998, 6,78 €, ISBN 3-9802962-8-8
- Nr. 21** **Liu Ming-Dong:** *Rekrutierung und Qualifizierung von Fachkräften für die direkten und indirekten Prozessbereiche im Rahmen von Technologie-Transfer-Projekten im Automobilsektor in der VR China. – Untersucht am Beispiel Shanghai-Volkswagen.*
Bremen, 1998, 6,76 €, ISBN 3-9802962-2-9
- Nr. 22** **ITB:** *Bericht über Forschungsarbeiten 1998-1999*
Bremen, 2000, 12,78 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 23** **L. Hermann (Hg.):** *Initiative für eine frauenorientierte Berufsbildungsforschung in Ländern der Dritten Welt mit Fokussierung auf den informellen Sektor.*
Bremen, 2000, 7,67 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 24** **Mahmoud Abd El-Moneim El-Morsi El-zekred:** *Entwicklung von Eckpunkten für die Berufsbildung im Berufsfeld Textiltechnik in Ägypten.*
Bremen, 2002, 10,50 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 25** **O. Herms (Hg.):** *Erfahrungen mit energieoptimierten Gebäuden.*
Bremen, 2001, 7,67 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 26** **Yong-Gap Moon:** *Innovation für das Informationszeitalter: Die Entwicklung interorganisationaler Systeme als sozialer Prozess – Elektronische Datenaustausch-Systeme (EDI) in der koreanischen Automobilindustrie.*
Bremen, 2001, 11,76 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 27** **G. Laske (Ed.):** *Project Papers: Vocational Identity, Flexibility and Mobility in the European Labour Market (Fame).*
Bremen, 2001, 11,76 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 28** **F. Rauner; R. Bremer:** *Berufsentwicklung im industriellen Dienstleistungssektor.*
Bremen, 2001, 7,67 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 29** **M. Fischer; P. Röben (Eds.):** *Ways of Organisational Learning in the Chemical Industry and their Impact on Vocational Education and Training.*
Bremen, 2001, 10,23 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 30** **F. Rauner; B. Haasler:** *Berufsbildungsplan für den Werkzeugmechaniker.*
Bremen, 2001, 3. Aufl., 7,67 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 31** **F. Rauner; M. Schön; H. Gerlach; M. Reinhold:** *Berufsbildungsplan für den Industrieelektroniker.*
Bremen, 2001, 3. Aufl., 7,67 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 32** **F. Rauner; M. Kleiner; K. Meyer:** *Berufsbildungsplan für den Industriemechaniker.*
Bremen, 2001, 3. Aufl., 7,67 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 33** **O. Herms; P. Ritzenhoff; L. Bräuer:** *EcoSol: Evaluierung eines solaroptimierten Gebäudes.*
Bremen, 2001, 10,23 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 34** **W. Schlitter-Teggemann:** *Die historische Entwicklung des Arbeitsprozesswissens im Kfz-Service – untersucht an der Entwicklung der Service-Dokumentationen*
Bremen, 2001, 12,78 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 35** **M. Fischer; P. Röben:** *Cases of organizational learning for European chemical companies*
Bremen, 2002, 7,67 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 36** **F. Rauner; M. Reinhold:** *GAB – Zwei Jahre Praxis.*
Bremen, 2002, 7,67 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 37** **R. Jungeblut:** *Facharbeiter in der Instandhaltung.*
Bremen, 2002, 10,50 €, ISSN 1615-3138

- Nr. 38** **A. Brown (Ed.) and PARTICIPA Project Consortium:** *Participation in Continuing Vocational Education and Training (VET): a need for a sustainable employability. A state of the art report for six European countries.*
Bremen, 2004, 10,00 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 39** **L. Deitmer, L. Heinemann:** *Skills demanded in University-Industry-Liaison (UIL).*
Bremen, Neuaufl. 2003, 8,67 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 40** **F. Manske, D. Ahrens, L. Deitmer:** *Innovationspotenziale und -barrieren in und durch Netzwerke*
Bremen, 2002, 8,67 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 41** **S. Kurz:** *Die Entwicklung berufsbildender Schulen zu beruflichen Kompetenzzentren.*
Bremen, 2002, 7,67 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 42** **ITB:** *Bericht über Forschungsarbeiten 2000-2001*
Bremen, 2002, 6,78 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 43** **F. Rauner, P. Diebler, U. Elsholz:** *Entwicklung des Qualifikationsbedarfs und der Qualifizierungswege im Dienstleistungssektor in Hamburg bis zum Jahre 2020*
Bremen, 2002, 8,67 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 44** **K. Gouda Mohamed Mohamed:** *Entwicklung eines Konzeptes zur Verbesserung des Arbeitsprozessbezugs in der Kfz-Ausbildung in Ägypten*
Bremen, 2003, 10,50 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 46** **FAME Consortium:** *Project Papers: Work-Related Identities in Europe. How Personnel Management and HR Policies Shape Workers' Identities.*
Bremen, 2003, 8,00 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 47** **M. Fischer & P. Röben:** *Organisational Learning and Vocational Education and Training. An Empirical Investigation in the European Chemical Industry.*
Bremen, 2004, 9,00 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 48** **ITB:** *Bericht über Forschungsarbeiten 2002-2003*
Bremen, 2004, 6,80 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 49** **S. Kirpal:** *Work Identities in Europe: Continuity and Change*
Bremen, 2004, 9,00 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 50** **T. Mächtle unter Mitarbeit von M. Eden:** *Bremer Landesprogramm. Lernortverbünde und Ausbildungspartnerschaften. Zwischenbilanz.*
Bremen, 2004, 10,00 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 51** **A. Brown, P. Grollmann, R. Tutschner, PARTICIPA Project Consortium:** *Participation in Continuing Vocational Education and Training.*
Bremen, 2004, 5,00 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 52** **Bénédicte Gendron:** *Social Representations of Vocational Education and Training in France through the French Vocational Baccalauréat Case-Study.*
Bremen, 2005, 5,00 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 53** **Kurt Henseler, Wiebke Schönbohm-Wilke (Hg.):** *Und nach der Schule? Beiträge zum »Übergang Schule-Beruf« aus Theorie und Praxis*
Bremen, 2005, 5,00 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 54** **A. Brown, P. Grollmann, R. Tutschner, PARTICIPA Project Consortium:** *Participation in Continuing Vocational Education and Training. Results from the case studies and qualitative investigations.*
Bremen, 2005, 5,00 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 55** **Philipp Grollmann, Marja-Leena Stenström (Eds.):** *Quality Assurance and Practice-oriented Assessment in Vocational Education and Training: Country Studies*
Bremen, 2005, 5,00 €, ISSN 1615-3138

- Nr. 57** **Bernd Haasler, Meike Schnitger:** *Kompetenzerfassung bei Arbeitssuchenden – eine explorative Studie unter besonderer Berücksichtigung des Sektors privater Arbeitsvermittlung in Deutschland.*
Bremen, 2005, 5,00 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 58** **Felix Rauner:** *Berufswissenschaftliche Arbeitsstudien. Zum Gegenstand und zu den Methoden der empirischen Untersuchung berufsförmig organisierter Facharbeit.*
Bremen, 2005, 5,00 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 59** **Institut Technik und Bildung:** *Bericht über Forschungsarbeiten 2004-2005*
Bremen, 2006, 5,00 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 60** **Eileen Lübcke, Klaus Ruth, Il-Sop Yim:** *Corporate Social Responsibility »Made In China« – Eine explorative Studie zur Bedeutung arbeitspolitischer Dimensionen für die gesellschaftliche Verantwortung deutscher und koreanischer multinationaler Konzerne in China*
Bremen, 2007, 5,00 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 61** **Heike Arold, Claudia Koring:** *Neue berufliche Wege und Qualifikationen zur Professionalisierung des Secondhand-Sektors*
Bremen, 2008, 5,00 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 62** **Heike Arold, Claudia Koring:** *New Vocational Ways and Qualifications for Professionalisation in the Second-Hand Sector*
Bremen, 2008, 5,00 €, ISSN 1615-3138
- Nr. 63** **Institut Technik und Bildung:** *Bericht über Forschungsarbeiten 2006-2007*
Bremen, 2008, 5,00 €, ISSN 1615-3138

Bestelladresse:

*Institut Technik & Bildung – Bibliothek
Universität Bremen
Am Fallturm 1
28359 Bremen
Fax. +49-421 / 218-4637
E-Mail: quitten@uni-bremen.de*