

Günter Pätzold

Kurseinheit 5:

Betriebliches Ausbildungspersonal: Aufgabenspektrum und pädagogische Professionalität

Modul 3D:

Betriebliches Lernen und berufliche Kompetenzentwicklung

Fakultät für
**Kultur- und
Sozialwissen-
schaften**

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der FernUniversität reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Der Inhalt dieses Studienbriefs wird gedruckt auf Recyclingpapier (80 g/m², weiß), hergestellt aus 100 % Altpapier.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	5
1 Berufserziehung in der berufsständischen Epoche und Gewerberecht.....	6
1.1 Urgestalt der Berufserziehung.....	6
1.2 Kritik an der Urgestalt der Berufserziehung	8
1.3 Erste Ansätze einer Überprüfung der Unterweisungsfähigkeit des Lehrmeisters	10
1.4 Berufserziehung als Selbstverwaltungsaufgabe der Wirtschaft	11
1.5 Lehrlingswerkstätten und Eignung des Lehrmeisters	13
2 Industrietytische Berufsausbildung und Ausbildungstätigkeit	15
2.1 Lehrwerkstatt und Werksschule	15
2.2 Bedarf an betrieblicher Ausbildungstätigkeit	17
2.3 Lehrmeisterprüfungen	20
2.4 Kontinuität in der betrieblichen Berufserziehung	22
3 Von der pädagogischen Begabung zur Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO).....	23
3.1 Konsolidierung korporatistischer Steuerung	23
3.2 Anfänge einer pädagogischen Ausbildung der Ausbilder (AdA).....	24
3.3 Berufsbildungsgesetz und Ausbilder-Eignungsverordnung	28
4 Novellierungen der AEVO	36
4.1 Zentralisierung betrieblicher Bildungsarbeit	36
4.2 Dezentralisierung - Lernen im Prozess der Arbeit	37
4.3 Heterogenität	42
4.4 Modellversuche zur Ausbilderausbildung.....	43
4.5 AEVO - Überfällige Modernisierungsmaßnahme	46
5 Lernorte und didaktisch-methodische Konzepte.....	53
5.1 Lehrgänge und berufsmotorisches Lernen	53
5.2 Zur Aneignung und Verarbeitung komplexer Realitätserfahrung	56
5.3 Zur Notwendigkeit einer neuen Lernkultur	61
5.4 Empirische Befunde.....	65
6 Professionalität des betrieblichen Ausbildungspersonals.....	68
6.1 Profile betrieblicher Ausbildungstätigkeit.....	68
6.2 Professionalisierung der Ausbildungstätigkeit	74
6.3 Reflektierte Erfahrung und subjektiver Kompetenzbedarf	77
Literaturverzeichnis.....	81

Autor

Prof. Dr. Günter Pätzold

geb. 1944, Studium in den Fächern Nachrichtentechnik, Mathematik, Volkswirtschaftslehre, Soziologie sowie Berufs- und Wirtschaftspädagogik an den Universitäten Aachen und Bochum. 1971 Erstes und 1972 Zweites Staatsexamen für das Lehramt an berufsbildenden Schulen. 1975 Promotion zum Doktor der Philosophie in der Abteilung für Philosophie, Pädagogik, Psychologie der Ruhr-Universität Bochum.

1972 bis 1976 Wissenschaftlicher Assistent und 1976 bis 1983 Akademischer Rat am Institut für Pädagogik der Ruhr-Universität Bochum. 1979 Lehrstuhlvertretung "Theorie der beruflichen Bildung" an der Universität Oldenburg. 1983 bis 2010 Universitätsprofessor für Berufspädagogik im Fachbereich Erziehungswissenschaft und Soziologie der Universität Dortmund.

Hauptarbeitsgebiete: Ideen- und Sozialgeschichte der beruflichen Bildung; Betriebspädagogik/Organisations- und Personalentwicklung/Berufliche Weiterbildung; Didaktik und Methodik beruflichen Lehrens und Lernens/Lernortkooperation; Professionalisierung des Lehr- und Ausbildungspersonals.

Vorwort

Berufliche Bildung meint sämtliche Prozesse der Qualifizierung in öffentlichen und privaten Institutionen des Berufsbildungssystems, aber auch in Betrieben mit Bezugspunkt des Dualen Systems. Für das vorliegende Studienmaterial wird der Begriff eingegrenzt und im Folgenden verstanden als Qualifizierung im Kontext der historisch gewachsenen „betrieblichen Lehre“. Ihre Wurzeln reichen bis ins Mittelalter. Sie hat einen langen historischen Entwicklungsprozess durchlaufen mit je spezifischen Verständnissen von Arbeit und Beruf, Ausbildung und Erziehung sowie den anzustrebenden Zielen und der Qualität der betrieblichen Erziehungs- und Ausbildungsmaßnahmen, deren Erreichung bzw. Realisierung u.a. vom Handeln des betrieblichen Ausbildungspersonals und der jeweiligen Arbeits- und Lernumgebungen bestimmt wird. Ansätze zur Steigerung der betrieblichen Ausbildungsqualität zielen daher auf die pädagogische Professionalisierung dieser Personengruppe und der Weiterung ihrer Professionalität.

Die betriebliche Berufsausbildung ist Teil des ökonomischen Systems und damit Teil des Beschäftigungssystems. Ausbildungsprozesse stehen deshalb in der Spannung von ökonomischen und pädagogischen Zielen, von beruflicher Tüchtigkeit und personaler Vollkommenheit. Zudem ist Lernen in vielen Betrieben zu einem Teil der Arbeit selbst geworden und manche Arbeiten lassen sich ohne selbstgesteuertes Lernen gar nicht mehr bewältigen. Es ist Aufgabe der Berufsbildungsforschung, das arbeits- und berufsbezogene Lernen daraufhin zu analysieren und zu bewerten, ob und inwieweit es in Bezug auf ökonomische und pädagogische Ziele einen Beitrag leisten kann und welche Aufgaben dabei dem betrieblichen Bildungspersonal zukommen und wie es darauf vorbereitet werden müsste. Welche Orientierung richtungsweisend sein wird bzw. ob und wie zwischen beiden Positionen vermittelt wird, hängt dann aber von der Unternehmenspolitik des jeweiligen Ausbildungsbetriebes und vom berufsbildungspolitischen Handeln des Staates ab.

Insofern geht es in dem hier vorliegenden Studienmaterial darum, historische Zusammenhänge zum Aufgabenspektrum und zur pädagogischen Professionalität des betrieblichen Ausbildungspersonals sichtbar zu machen, über unterschiedliche Professionalisierungskonzepte und den aktuellen Stand der Debatte zur Professionalität zu informieren und zu orientieren. Dabei wird pädagogische Professionalität nicht nur als individuelles Wissen und Können verstanden, sondern auch mit der Perspektive betrachtet, dass es erst durch das Zusammenwirken personaler Dispositionen und struktureller sowie kultureller Rahmenbedingungen ihre Qualität zeigt.

Dortmund, im Mai 2016

Günter Pätzold