



BERUFLICHE WEITERENTWICKLUNG VON LEHRKRÄFTEN UND AUSBILDERN IN DER BERUFSBILDUNG

Ein Garant für die Qualität der Berufsbildung

Engagierte und kompetente Lehrkräfte und Ausbilder spielen eine entscheidende Rolle für die Gewährleistung der Qualität und Arbeitsmarktrelevanz des Lernens in berufsbildenden Schulen/Berufsbildungszentren und Unternehmen – in Klassenzimmern, Lehrwerkstätten, Labors und simulierten Lernumgebungen ebenso wie am Arbeitsplatz. Lehrkräfte und Ausbilder verbessern die Verbindungen zwischen Ausbildung und Arbeit, setzen neue Curricula sowie mehr und bessere Lehrlingsausbildungsgänge und andere arbeitsplatzbasierte Lernmodelle um und nutzen die europäischen Instrumente. In den kommenden

Jahren wird Lehrkräften und Ausbildern in der Berufsbildung die Aufgabe zufallen, schnelle und flexible Lösungen für neue Anforderungen zu entwickeln, wenn es darum geht, Tausende von Flüchtlingen und Migranten in den Arbeitsmarkt zu integrieren und ihnen die notwendigen digitalen und unternehmerischen Grundkompetenzen zu vermitteln. Lehrkräfte und Ausbilder müssen unbedingt Zugang zu erstklassigen Weiterentwicklungsmaßnahmen und sonstiger Unterstützung erhalten, um ihre fachlichen und pädagogischen Kompetenzen auf allerhöchstem Stand zu halten.

LEHRKRÄFTE IN BERUFSBILDENDEN SCHULEN UND BERUFSBILDUNGSZENTREN

01 | Lehrkräfte für
allgemein-
bildende
Fächer

02 | Lehrkräfte
für berufs-
theoretische
Fächer

03 | Lehrkräfte für
berufspraktische
Fächer in
Lehrwerkstätten
oder simulierten
Lernumgebungen
(wie z.B. in über-
betrieblichen
Ausbildungs-
zentren)

AUSBILDER IN UNTERNEHMEN

04 | Oftmals als Tutoren,
Mentoren oder
practical training
instructors bezeichnete
Personen, die Lernende
während der
Lehrlingsausbildung
oder verschiedener
Formen von Betriebs-
praktika im Rahmen
der schulischen
Berufsbildung
betreuen

Obwohl die berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften und Ausbildern in der Berufsbildung bereits seit vielen Jahren auf der bildungspolitischen Agenda der EU steht ⁽¹⁾, wurde sie in der nationalen Politik der Mitgliedstaaten bisher nicht ausreichend sichtbar ⁽²⁾.

Die Schlussfolgerungen von Riga (2015) betonen erneut die Bedeutung dieses Themas und fordern die Einführung systematischer Ansätze und Angebote für die Erstausbildung und berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften, Ausbildern und Mentoren in der Berufsbildung. Um dies zu fördern, werden Kooperationen und Partnerschaften zwischen den Akteuren vorgeschlagen.

LITERATURHINWEIS

2015 bat das Cedefop seine ReferNet-Partner aus den EU-Mitgliedstaaten, Island und Norwegen um Beiträge über die berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften und Ausbildern in der Berufsbildung in ihren Ländern. Die Fülle der hierin enthaltenen Informationen wurde zur Abfassung dieses Kurzberichts herangezogen und wird viel zu Gedankenaustausch und Verbreitung bewährter Verfahren beitragen.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/teachers-and-trainers>

Wer unterrichtet und bildet in der beruflichen Erstausbildung aus?

Das Berufsbildungsangebot unterscheidet sich von Land zu Land. Daher ist es ratsamer, Lehr- und Ausbildungspersonal nach ihren Funktionen und Aufgaben zu klassifizieren als die einzelnen Gruppen solcher Fachkräfte mittels eines einzigen Deskriptors zu beschreiben. In der beruflichen

⁽¹⁾ Im *Brügge-Kommuniqué* (2010) wurden die Mitgliedstaaten aufgefordert, in die Erstausbildung und Weiterbildung von Lehrkräften und Ausbildern in der Berufsbildung zu investieren und sie zu verbessern, indem flexible Ausbildungsmöglichkeiten geschaffen werden, mithilfe derer Lehrkräfte und Ausbilder in die Lage versetzt werden:

- sich die richtigen Kompetenzen anzueignen;
- umfassendere und komplexere ausbildungsbezogene Aufgaben zu übernehmen;
- sich auf die zunehmende Heterogenität der Lernenden einzustellen;
- neue Lernmethoden einzusetzen;
- neue Technologien optimal zu nutzen.

⁽²⁾ Wie in den *Schlussfolgerungen von Riga* (2015) festgestellt.

Erstausbildung wurden in allen Ländern (siehe Infografik) vier verschiedene Kategorien von Lehrkräften und Ausbildern ermittelt.

In einigen Ländern (Belgien, Italien, Lettland, Slowenien) gibt es Koordinatoren oder Betreuer für das arbeitsplatzbasierte Lernen, die auch für die Ausbildung betrieblicher Ausbilder zuständig sein können (wie in Finnland). Diese Aufgabe wird in der Regel von schulischen Lehrkräften wahrgenommen.

Lehrkräfte und Ausbilder werden nach ihrer Funktion und ihrer Arbeitsstätte unterschieden. Lehrkräfte sind in der Regel in berufsbildenden Schulen und Berufsbildungseinrichtungen tätig, während Ausbilder in Unternehmen beschäftigt sind. Die Hauptaufgabe von Lehrkräften ist das Unterrichten, während Ausbilder meist Mitarbeiter von Unternehmen sind, die - neben ihren eigentlichen Aufgaben - Lernende in einer Lehrlingsausbildung oder einem Betriebspraktika im Rahmen der schulischen Berufsbildung betreuen. Auch die Qualifikationsarten und -niveaus von Lehrkräften und Ausbildern sowie die für sie geltenden Anforderungen und Rechte bezüglich der beruflichen Weiterentwicklung unterscheiden sich voneinander, wobei es für Lehrkräfte insgesamt klarere und strengere Vorschriften gibt als für Ausbilder in Unternehmen.

Lehrfachkräfte in schulischen Rahmen

Der Lehrerberuf ist in den meisten Ländern reguliert. Die Qualifikationsanforderungen werden durch Bildungs- oder Berufsbildungsgesetze (Kroatien, Lettland, Malta, Österreich, Slowakei, Finnland, Schweden) ⁽³⁾ oder durch spezielle Vorschriften (Bulgarien, Estland, Island, Litauen, Polen, Rumänien) vorgegeben. Einige Länder haben Berufsstandards oder -profile für Lehrkräfte festgelegt (Estland, Irland, Lettland, Litauen, Niederlande, Rumänien, Slowakei, Vereinigtes Königreich, Tschechische Republik). Andere (Litauen, Slowenien) haben in ihren

⁽³⁾ Die Aufzählungen der in diesem Kurzbericht genannten Länder sind nicht vollständig; die Länder werden als Beispiele angeführt.

Programmen und Curricula für berufliche Bildungsgänge spezielle Anforderungen formuliert.

In den meisten Ländern ist ein tertiärer Bildungsabschluss Zugangsvoraussetzung zum Lehrerberuf. So müssen Lehrkräfte z. B. in Finnland, Frankreich, Island, Norwegen, Portugal, Rumänien, Spanien und der Tschechischen Republik über einen Master verfügen. In manchen Ländern (z.B. Bulgarien, Estland, Spanien, Zypern, Lettland, Ungarn, Slowenien) werden nur Absolventen eines tertiären pädagogischen Bildungsgangs zum Lehrerberuf zugelassen; andernorts (Tschechische Republik, Dänemark, Kroatien, Malta, Vereinigtes Königreich) ist dies hingegen nicht der Fall. In letzteren Ländern können Lehrkräfte in der Berufsbildung berufsbegleitend eine pädagogische Qualifikation erwerben. In einigen Ländern müssen Kandidaten eine spezielle Prüfung für Lehrkräfte in der beruflichen Bildung ablegen oder eine Zulassung (Italien, Kroatien, Portugal, Rumänien, Slowenien) erwerben.

Die Lehrererstausbildung ist in der gesamten EU weitgehend geregelt. Die meisten Länder bieten Ausbildungsgänge für Lehrkräfte und anerkannte Lehrqualifikationen auf den EQF-Niveaus 5 bis 8 an. Lehrkräfte für allgemeinbildende Fächer absolvieren Ausbildungsgänge für Lehrkräfte in der allgemeinen Bildung; Lehrkräfte für berufstheoretische Fächer verfügen in der Regel über einen Hochschulabschluss in einem bestimmten Berufsfeld wie z. B. Ingenieurwesen oder Gastgewerbe. In einigen Ländern gibt es spezielle Ausbildungsgänge für Lehrkräfte in der beruflichen Bildung (Dänemark, Deutschland, Estland, Lettland, Norwegen, Österreich, Slowakei, Schweden, Tschechische Republik).

In den meisten Ländern (Belgien - flämische Gemeinschaft, Spanien, Frankreich, Italien, Ungarn, Österreich, Portugal, Finnland und andere) beinhaltet die Lehrererstausbildung eine Praxisphase in Schulen, die unter Aufsicht einer erfahrenen Lehrkraft absolviert wird. In einigen Ländern (Tschechische Republik, Estland, Kroatien, Zypern, Litauen, Slowakei, Slowenien,

Vereinigtes Königreich - Wales) beginnen angehende Lehrer ihre Berufslaufbahn mit einer bis zu einjährigen Einführungsphase unter Aufsicht einer erfahrenen Lehrkraft.

Bei Lehrkräften, die berufspraktische Fächer unterrichten, wird oftmals auch eine niedrigere Qualifikation akzeptiert, sofern Berufserfahrung vorhanden ist. Dies können z. B. berufliche Bildungsabschlüsse auf Sekundarniveau oder Meisterbriefe (Deutschland, Island, Lettland, Polen, Slowakei, Slowenien, Ungarn) sein. Im Allgemeinen wird für diese Gruppe keine Lehrererstausbildung angeboten.

In den meisten Ländern können auf dem Arbeitsmarkt verfügbare Fachkräfte Unterricht in ihrem beruflichen Fachgebiet erteilen, wobei recht flexible Beschäftigungsmodelle und Qualifikationsanforderungen zulässig sind, sofern die Betroffenen sich nicht entscheiden, als Vollzeitlehrkraft tätig zu sein. In einigen Ländern müssen solche Fachkräfte eine pädagogische Fortbildung absolvieren (Kroatien, Litauen, Slowakei, Slowenien).

Ausbilder in betrieblichen Settings

Die Verfügbarkeit von Mentoren wird oftmals als Qualitätsgarant und damit als Vorbedingung dafür angesehen, dass Unternehmen eine Zulassung als Ausbildungsbetrieb erhalten. Betriebliche Mentoren sind in rund der Hälfte aller Länder vorgeschrieben; dabei handelt es sich meist um Staaten mit gut etablierten Lehrlingsausbildungssystemen (Tschechische Republik, Deutschland, Frankreich, Kroatien, Italien, Ungarn, Österreich, Polen, Slowenien, Slowakei).

In jüngster Zeit haben einige dieser Länder ihr Augenmerk verstärkt auf die Kompetenzen betrieblicher Ausbilder gerichtet, indem sie verschiedene Formen des arbeitsplatzbasierten Lernens (erneut) in ihre Berufsbildungssysteme eingeführt bzw. diese Lernformen gestärkt haben. Die Kompetenzanforderungen reichen von einer Qualifikation in dem betreffenden Beruf plus

persönlicher Eignung bis hin zu einer entsprechenden Berufsqualifikation plus mehrjähriger Berufserfahrung in diesem Beruf sowie pädagogischer Fortbildung ⁽⁴⁾.

**DIE TÄTIGKEITEN DES CEDEFOP ZUR UMSETZUNG
DES BRÜCKE-KOMMUNIKÉS**

Zwischen 2012 und 2014 koordinierten die Europäische Kommission und das Cedefop eine thematische Arbeitsgruppe zur beruflichen Weiterentwicklung der Ausbilder in der Berufsbildung. Dabei befasste sich das Cedefop hauptsächlich mit betrieblichen Ausbildern. Die Arbeitsgruppe formulierte eine Reihe von Leitgrundsätzen für die berufliche Weiterentwicklung von Ausbildern in der Berufsbildung.

Berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften und Ausbildern

Die meisten Länder sind sich einig, dass Lehrkräfte ihre Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen laufend aktualisieren sollten. Manche haben die berufliche Weiterentwicklung sogar zu einer strategischen Priorität erklärt (Bulgarien, Kroatien, Lettland, Malta, Niederlande, Norwegen, Polen, Rumänien, Tschechische Republik). Während die pädagogischen Kompetenzen von Lehrkräften an beruflichen Schulen im Allgemeinen als ausreichend angesehen werden, sehen die meisten Länder Handlungsbedarf bei der Aktualisierung der Fachkenntnisse von Lehrkräften in der Berufsbildung, damit sie mit der Entwicklung der wirtschaftlichen Gegebenheiten und dem sich wandelnden Arbeitsmarktbedarf Schritt halten können. Hierzu zählen auch Länder mit fest etablierten Lehrlingsausbildungssystemen. Einige Länder haben Projekte für Betriebspraktika für Lehrkräfte in der Berufsbildung initiiert (Finnland, Lettland, Slowenien, Tschechische Republik, Zypern) oder entsprechende Angebote bereits regulär eingeführt (Dänemark, Frankreich, Norwegen, Österreich, Rumänien).

Die Anforderungen an die berufliche Weiterbildung, die für sie geltenden Vorschriften, sowie das Weiterbildungsangebot und seine Überwachung unterscheiden sich von Land zu Land erheblich. In rund der Hälfte der Länder ist die berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften und Ausbildern gesetzlich geregelt (Belgien - französische Gemeinschaft, Bulgarien, Dänemark, Estland, Ungarn, Island, Kroatien, Lettland, Litauen, Malta, Niederlande, Österreich, Portugal, Slowakei, Slowenien, Schweden, Zypern). Deren Umfang, Dauer und die erwarteten Ergebnisse wurden jedoch nicht überall allgemein festgelegt. In einigen Ländern haben Lehrkräfte einen - bisweilen tarifvertraglich vereinbarten - Anspruch auf Maßnahmen zur beruflichen Weiterentwicklung (Italien, Malta, Niederlande, Rumänien, Schweden); andernorts sind solche Maßnahmen verpflichtend vorgeschrieben (Bulgarien, Zypern, Lettland, Ungarn, Portugal, Vereinigtes Königreich - England) oder Teil der schulischen Entwicklungs- und Qualitätssicherungsprozesse (Bulgarien, Italien, Polen, Portugal). In Spanien und der Slowakei wird die Teilnahme an Maßnahmen zur beruflichen Weiterentwicklung durch Gehaltszuschläge honoriert. Betriebliche Ausbilder (Mentoren) müssen in der Regel bestimmte Eingangsvoraussetzungen erfüllen, sind aber später nicht verpflichtet, berufliche Weiterentwicklungsmaßnahmen zu absolvieren.

Schulleiter spielen eine Schlüsselrolle bei der Weiterbildung von Lehrkräften: In den meisten Ländern sind sie es, die entscheiden, ob eine Lehrkraft an einer Weiterbildung teilnehmen kann oder sollte (Belgien - flämische Gemeinschaft, Bulgarien, Dänemark, Estland, Litauen, Polen, Schweden, Slowakei, Slowenien, Ungarn, Tschechische Republik, Vereinigtes Königreich - England, Zypern). Meist obliegt die Ermittlung des Lernbedarfs und möglicher Ausbildungsmaßnahmen den Lehrkräften selbst, die dann die Genehmigung zur Teilnahme beim Schulleiter einholen müssen. In Kroatien, Island und im Vereinigten Königreich - Schottland müssen Lehrkräfte ihren persönlichen Weiterbildungsplan selbst erstellen.

⁽⁴⁾ Beispiele für Kompetenzanforderungen und -standards sowie Weiterbildungsmaßnahmen für betriebliche Ausbilder sind abrufbar unter *Guiding principles for professional development of trainers in VET*

Auch das Angebot an Maßnahmen zur beruflichen Weiterentwicklung unterscheidet sich von Land zu Land. In den meisten Fällen gelten zertifizierte Ausbildungskurse oder -programme als berufliche Weiterentwicklung, wohingegen Kompetenzen, die im Zuge der Erteilung von Unterricht oder der Ausbildungsvermittlung erworben wurden, nicht validiert oder anerkannt werden. Einige Länder erkennen auch ein „Selbststudium“ als berufliche Weiterentwicklungsmaßnahme (Schweden) an, wozu wohl auch Ausbildungskurse gezählt werden, an denen Lehrkräfte auf eigene Rechnung teilnehmen. In manchen Ländern können Lehrkräfte ihre berufliche Weiterentwicklung in Unternehmen absolvieren (Estland, Slowenien, Finnland); anderswo wurden zu diesem Zweck elektronische Lernumgebungen entwickelt, die auch dem Austausch empfehlenswerter Praktiken dienen (Tschechische Republik, Deutschland, Lettland, Vereinigtes Königreich-England). In den Niederlanden werden maßgeschneiderte Kurse für Lehrkräfte angeboten, um deren Kompetenzen zu ergänzen.

In Abhängigkeit von der jeweiligen Struktur der nationalen Bildungssysteme werden berufliche Weiterentwicklungsmaßnahmen für Lehrkräfte von unterschiedlichen Stellen durchgeführt:

- Hochschuleinrichtungen und Universitäten (Bulgarien, Estland, Irland, Italien, Portugal, Österreich, Slowenien, Slowakei, Finnland, Vereinigtes Königreich - Wales);
- Lehrerausbildungseinrichtungen (Island, Lettland, Polen, Slowakei, Zypern);
- Einrichtungen für berufsbegleitende Weiterbildung (Belgien - flämische Gemeinschaft, Tschechische Republik, Island, Slowakei, Rumänien, Vereinigtes Königreich);
- Im Bereich der Berufsbildung tätige nationale Zentren oder Agenturen (Bulgarien, Italien, Kroatien, Lettland, Polen, Portugal, Slowenien);
- Nicht-staatliche Erwachsenenbildungsanbieter (Estland, Italien, Portugal, Schweden, Slowakei);

- Berufsbildende Schulen (Tschechische Republik, Estland, Irland, Zypern, Malta, Slowakei, Finnland);
- Kommunen (Portugal, Schweden), Unternehmen (Bulgarien, Italien) und Lehrerverbände (Belgien).

Die Inhalte beruflicher Weiterentwicklungsmaßnahmen für Lehrkräfte sind in der Regel angebotsgesteuert und nicht reguliert. Da sie in den meisten Ländern nicht überwacht oder evaluiert werden, ist über die tatsächlichen Inhalte nur wenig bekannt. Um sich abzeichnende Kompetenzerfordernisse zu berücksichtigen und Lehrkräften arbeitsmarktrelevante Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, muss noch viel mehr getan werden.

Kooperationen und Partnerschaften zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Arbeitsmarktakteuren werden als wichtig erachtet, um die Qualität und Relevanz des Lernens zu gewährleisten. Solche Kooperationen und Partnerschaften (Irland, Frankreich, Finnland, Vereinigtes Königreich) sind keine allgemeine Praxis, doch berichten mehrere Länder über individuelle Kooperationsvereinbarungen zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen (Bulgarien, Litauen, Malta, Rumänien, Tschechische Republik). Manche davon sind seit längerem gut etabliert oder wurden im Rahmen von EU-finanzierten Projekten aufgebaut.

Förderung durch die EU

In den vergangenen Jahren erwiesen sich EU-finanzierte Projekte als wichtige Antriebsfaktoren für die berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften und betrieblichen Ausbildern. Die meisten Maßnahmen zur Unterstützung von Ausbildern in der Berufsbildung wurden im Rahmen von Projekten initiiert, die von der EU gefördert wurden ⁽⁵⁾.

⁽⁵⁾ *EU, be proud of your trainers: supporting those who train for improving skills, employment and competitiveness*

Während einige Länder (Belgien, Deutschland, Kroatien, Österreich, Schweden) national finanzierte Programme zur Förderung von Lehrkräften und Ausbildern durchführen, nehmen viele andere die Unterstützung durch EU-geförderte Projekte in Anspruch. Von der EU kofinanzierte Projekte beziehen sich in der Regel auf breitere Themen, wie die Entwicklung lernergebnisbasierter Ansätze für Qualifikationen, die Erarbeitung oder Erneuerung von Berufsbildungsstandards und -curricula sowie von Bewertungsverfahren für die Berufsbildung, die Einführung von Lehrlingsausbildungsprogrammen oder die Unterstützung der Mobilität von Lehrkräften und Lernenden. Die Projekte füllen auch Lücken im vorhandenen Angebot oder erproben innovative Entwicklungsansätze:

- Berufsprofile von Lehrkräften und Ausbildern (Belgien - französische Gemeinschaft, Estland, Lettland, Rumänien, Tschechische Republik);
- Laufbahnentwicklungsprogramme für Lehrkräfte (Litauen, Polen);
- Themenspezifische Weiterbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte und Ausbilder zur Unterstützung von Reformen (Bulgarien, Tschechische Republik, Estland, Zypern, Rumänien, Slowenien, Finnland);
- Erneuerte berufsbegleitende Weiterbildungssysteme für Lehrkräfte (Kroatien, Litauen, Ungarn, Slowakei);
- Betriebspraktika für Lehrkräfte in der beruflichen Bildung (Belgien, Tschechische Republik, Estland, Lettland, Litauen, Slowenien, Finnland).

Obwohl die Projekte meist eine eingeschränkte Reichweite haben und lediglich die Weiterbildung einer begrenzten Zahl von Lehrkräften und Ausbildern ermöglichen, zeigen sie oft beeindruckende Ergebnisse und können für andere von Nutzen sein. Um die Vorteile erfolgreicher Projekte ausschöpfen zu können, müssen diese erfasst und regulär in nationale Initiativen integriert oder weiterentwickelt werden, damit ein Wissenstransfer auf andere Sektoren oder in andere Länder möglich wird. Es bedarf auch der Umsetzung von Nachhaltigkeitskonzepten, um zu vermeiden, dass wertvolle

Initiativen nach Auslaufen der EU-Finanzierung eingestellt werden.

DIE TÄTIGKEITEN DES CEDEFOP ZUR UMSETZUNG DER SCHLUSSFOLGERUNGEN VON RIGA

Laut seinem Auftrag, die Fortschritte der Länder bei der Umsetzung der vereinbarten Ziele und Ergebnisse zu beobachten, wird das Cedefop systematisch Informationen zur beruflichen Weiterentwicklung von Lehrkräften und Ausbildern sammeln. In den Jahren 2016 bis 2018 wird sich das Zentrum an den Tätigkeiten der ET-2020-Arbeitsgruppe zur Berufsbildung beteiligen, die die berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften und Ausbildern in der Berufsbildung zum Thema hat (*). Die Gruppe wird sich mit Governance- und Partnerschaftsvereinbarungen zwischen Schulen und Unternehmen befassen und erörtern, wie die berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften und Ausbildern dazu beiträgt, die Qualität, Relevanz und Attraktivität der Berufsbildung zu verbessern und Reformen in den Mitgliedstaaten umzusetzen. Das Cedefop wird außerdem am 21./22. November 2016 ein Politikernforum zur beruflichen Weiterentwicklung von Lehrkräften und Ausbildern und zu diesbezüglichen Partnerschaften veranstalten.

(*) Das Mandat der Gruppe wird erläutert in *Education and training 2020: working group mandates 2016-18*.