



**AG BFN-Forum 2010: Herausforderungen an das
Bildungspersonal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung:
Forschungsbefunde und Qualifizierungskonzepte**

**(Professionalisierung,) Aufgaben und Rollen des
Bildungspersonals in regionalen Netzwerken zur
Kompetenzentwicklung und Qualifizierung -
Erfahrungen und Befunde aus Modellprojekten**

Dr. Andreas Diettrich

Bonn, 27./28. April 2010



Gliederung

1. Einordnung und Problemstellung
2. Aktuelle Anforderungen an das Bildungspersonal
3. Zentrale Professionalisierungsstrategien
4. Netzwerkkonzepte in der beruflichen Bildung
5. Bildungspersonal in regionalen Netzwerken
6. Erfahrungen und Befunde aus Modellprojekten
7. Einschätzungen/Erfahrungen aus individueller, betrieblicher und bildungspolitischer Sicht
8. Ausblick

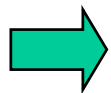


Bildungspersonal: Qualitative Perspektive - Funktionsbezeichnungen und Institutionen

- **Hauptamtliche Ausbilder**
- Nebenamtliche Ausbilder
- **Ausbildende Fachkräfte**
- Lehrausbilder / Lehrmeister
- Meister und Betriebsleiter
- ...
- Weiterbildner
- Betriebspädagogen
- Personalentwickler
- Coaches und Moderatoren
- Führungskräfte
- ...

Relevante Lernorte:

- in **Großbetrieben und KMU**
- in **ÜBS**
- bei **Bildungsdienstleistern**
- in sozialpäd. Einrichtungen
- ...



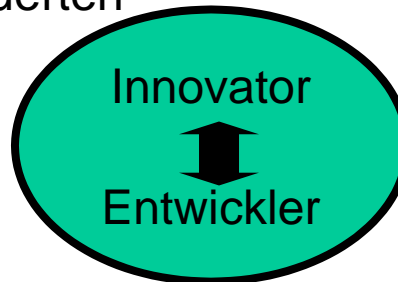
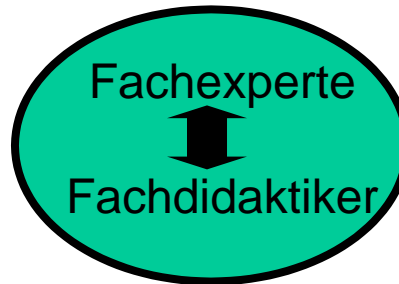
Motivation für diese Tätigkeit: Weitergabe eigener Erfahrungen, Verantwortung gegenüber jungen Leuten, Auszubildende als künftige Kollegen, „fachlich auf dem laufenden bleiben“ (Befragung von 1.430 ausbildenden Fachkräften; Schmidt-Hackenberg 1999)



Funktionen und Rollen des Bildungspersonals

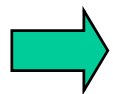
Bildungspersonal als ...

- Lernberater
- Lernprozessbegleiter
- Coach
- Ermöglichungsdidaktiker
- Lernbegleiter
- Unterstützer selbstgesteuerten Lernens
- Erzieher
- ...



Bildungspersonal als...

- Bildungsmanager
- Bildungscontroller
- Qualitätsprüfer
- Personalentwickler
- HR-Manager
-

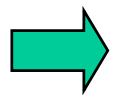


Funktion: Unterstützung von Lern-, Bildungs- und Innovationsprozessen in unterschiedlichen Lernorten und in unterschiedlichen Lernortkooperationen



Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals

- These: Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals gewinnt in der Bildungspraxis und in der Berufsbildungsforschung an Bedeutung (Schwerpunkt bisher: LehrerInnen und ErwachsenenbildnerInnen)
- Perspektiven des Professionalitätsbegriffes: (berufs-)soziologische Perspektive (z. B. Schmeiser 2006) vs. psychologische (Lehrer-) Kognitionsforschung (z. B. Terhart 2001)
- Eigene Orientierung am Konzept der reflexiven pädagogischen Professionalisierung (nach Arnold 2005):
Dimension A: Wissen, Können, Reflektieren
Dimension B: Strukturierungs-, Gestaltungs-, Selbsterschließungs- und Selbstreflektionskompetenz sowie Schulentwicklungscompetenz



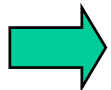
Problem: Professionalisierung hinsichtlich pädagogisch-didaktischer, fachlich-inhaltlicher und struktureller Anforderungen - additiv oder integrativ?



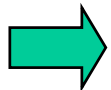
Zentrale Professionalisierungsstrategien (Diettrich 2008)

Fragestellung: Mit welchen Strategien kann eine (kooperative) reflexive pädagogische Professionalisierung unterstützt werden?

- "Professionalisierung durch neue Rollenwahrnehmung und – differenzierung und Reflexion“
- „Professionalisierung durch Fort- und Weiterbildung“
- **„Professionalisierung durch verbesserte Lernortkooperation und –vernetzung“**



Komplementäres Verhältnis der Strategien zueinander

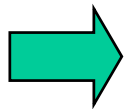


Fokussierung hier: „Professionalisierung durch verbesserte Lernortkooperation und –vernetzung“



Professionalisierung durch verbesserte (regionale) Lernortkooperation und –vernetzung

- Regionalisierungstendenzen als Konsequenz globaler Herausforderungen (Scheff 1999; Faulstich/Wilbers 2002) - „Reduktion von Komplexität“
- Region: Gemeinsamer Problembestand, räumliche Nähe, Möglichkeit persönlicher Beziehungen zwischen den Beteiligten, hohe Identifikation mit Zielen und Problemen im Vergleich zu zentralen Politiklinien
- Regionalisierungskonzept als staatliches Modernisierungskonzept (Tippelt/Kasten/Dobischat u.a. 2006) - Region als Handlungsebene in der Aus- und Weiterbildung (Faulstich 1996)

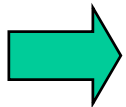


Zunehmende Bedeutung von Ausbildungskooperationen, Verbänden und **Netzwerken** und kooperativen Qualifizierungsmodellen für das Bildungspersonal



Merkmale von Netzwerken

- Verfolgung gemeinsamer Interessen und Bearbeitung gemeinsamer Aufgaben der Beteiligten zum gegenseitigem Vorteil,
- prinzipielle Gleichberechtigung aller Netzwerkteilnehmer, dabei aber auch gegenseitige Abhängigkeit; keine Kontrollbefugnisse eines Netzwerkteilnehmers über alle anderen,
- gemeinsame Aufgabenwahrnehmung in Orientierung am Prinzip der Dezentralisierung,
- weitgehender Verzicht auf formale und vertragliche Regeln zugunsten von direkten Interaktionen und Interventionen,
- Organisation über ein Netzwerkmanagement, das Kooperationsbeziehungen und Aufgabenentwicklung optimiert (...) (Dehnbostel 2001, S. 104)

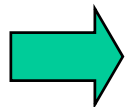


Selbstorganisation als bestimmendes Prinzip



Typologisierungen von Netzwerken

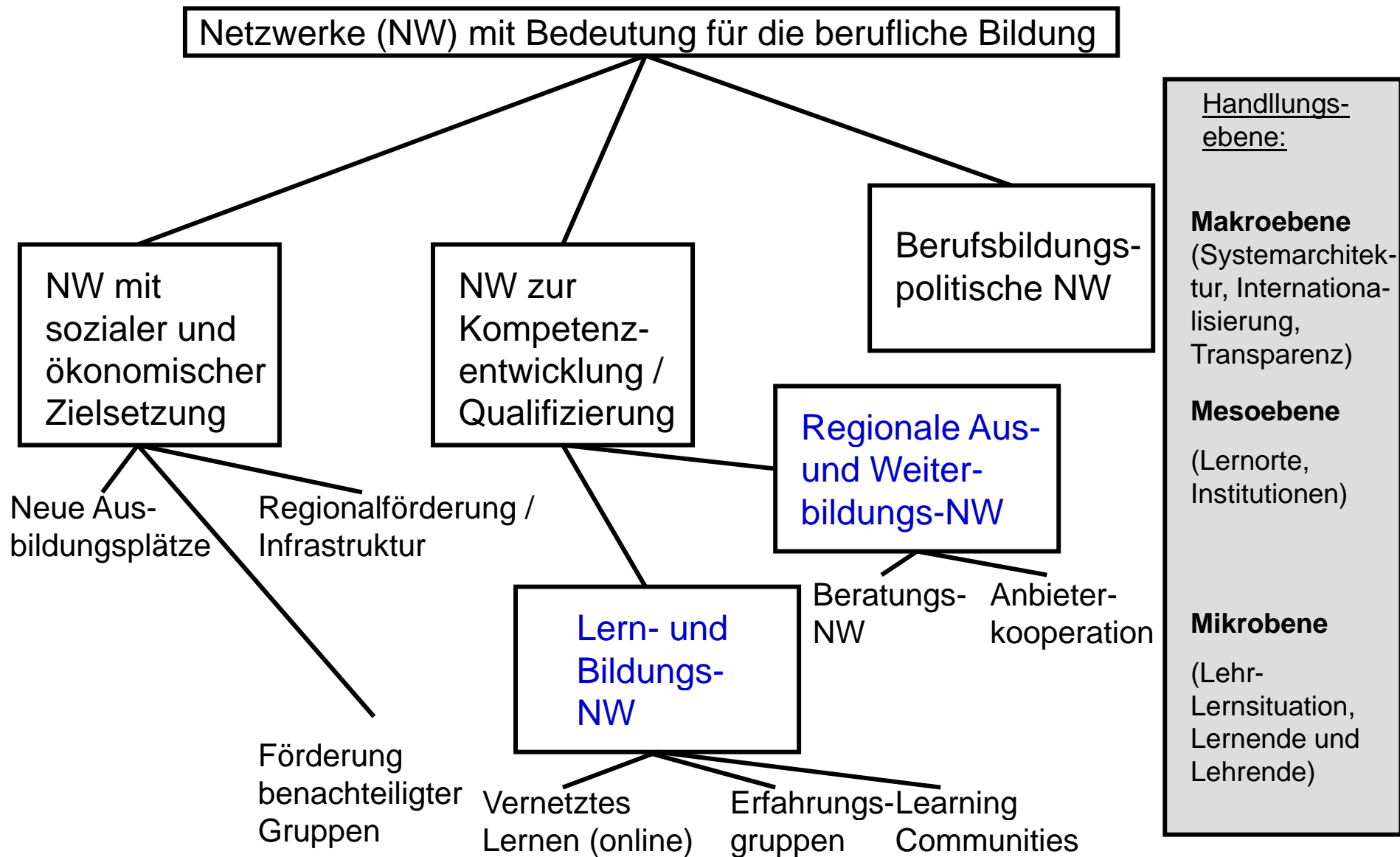
- Sydow u.a. (2003, S. 71) weisen über einhundert Typologisierungen von (interorganisationalen) Netzwerken nach
- Mögliche Differenzierungskriterien:
 - Entstehungskontext (Howaldt u.a. 2002)
 - Zielsetzung (Dehnbostel 2001)
 - Regionale Reichweite (Faulstich 2000)
 - Akteurstypen (Hacker 2002)
 - Lernpotential (Diettrich/Jäger 2004)
 - Innovationsgrad (Howaldt 2007)
 - ...



Hier: Bezugnahme auf Netzwerkkonzepte in der beruflichen Bildung



Netzwerkkonzepte in der beruflichen Bildung (Diettrich 2010)

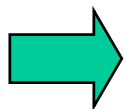




Relevante Netzwerkkonzepte für das Bildungspersonal

(Dehnbostel/Elsholz 2004, Diettrich/Jäger 2004, Ludwig 2004, Wilbers 2004)

| | Regionale Aus- und Weiterbildungsnetzwerke | Lern- und Bildungsnetzwerke |
|----------------------------|---|---|
| Akteure | Institutionen (z.B. Betriebe) | Einzelpersonen (Subjekte) |
| Ziele | Nachfrageorientierte Bildungsangebote | Individuelle Kompetenzentwicklung |
| Netzwerkverständnis | Intermediäre Organisationsform - Institutionen vernetzen | Offene Lernform - Lernen ermöglichen |
| Netzwerkperspektive | Strukturen und Prozesse | Lernprozesse in Netzwerken |



Netzwerke als Kooperationsinstrument von Bildungsanbietern und als Lernform in der Aus und Weiterbildung des Bildungspersonals



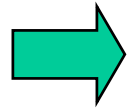
Erfahrungen und Befunde aus Modellprojekten

Fragestellung: „Teilhabe, Bedürfnisse, Aufgaben und Rollen des Bildungspersonals in regionalen Netzwerken zur Kompetenzentwicklung und Qualifizierung“

- Methode: Auswertung und Interpretation von schriftlichen Berichten und Materialien (Dokumentenanalyse)
- Formulierung der Untersuchungsfragestellung ex post, d. h. Zuordnung von Befunden aus der Perspektive des Auswerters
- Explorative Ausarbeitung der Ergebnisse in Form von Arbeitsthesen und empirisch zu prüfenden Zusammenhängen/ Typologisierungen
- Hier: Überblick über aktuellen Arbeitsstand
- Datenbasis: Auswertung von 42 BIBB-Modellversuchen mit nachweisbarem Bezug zu „Ausbilderförderung und -unterstützung“ (Ketschau 2008) sowie Ergänzung um 6 weitere Netzwerkprojekte aus anderen Programmen mit Bezug zu Bildungspersonal und Regionalisierung (Diettrich 2010)



Einschätzungen aus Perspektive des Bildungspersonals

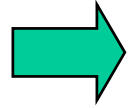


Netzwerk als Lernform (Mikroebene)

- + Möglichkeit zur Verbindung informellen und formellen Lernens bzw. von Erfahrungswissen und theoretischem Wissen (Elsholz 2005; Novak 2004)
- + Konvergenz von Netzwerkinteressen und individuellen Interessen
- + Individualisierung und Selbstorganisation des Lernprozesses, auch unter Nutzung neuer Medien und Technologien wie WEB 2.0
- + Motivation durch gemeinsame Aufgabenwahrnehmung, Dezentralisierung und direkte Interaktion (Dehnbostel 2001, S. 104)
- + „Networking“ als bedeutsame Fähigkeit in der Wissensgesellschaft
- + Verringerung der Transferproblematik
- Zugang sozial selektiv; Problem der Teilhabe (z. B. Bolder 2001) und Polarisierung
- Nutzen der Weiterbildung bzw. neuer Lernformen nur bei bestimmten Dispositionen; hohe Anforderungen an Selbstorganisation, sozial-kommunikative und Medienkompetenz
- Eigeninitiative und Selbstorganisation notwendig



Einschätzungen aus betrieblicher Sicht

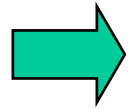


Netzwerk als Organisationsform (Mesoebene)

- + Möglichkeit zur Externalisierung betrieblicher Funktionsbereiche (Diettrich 2004)
- + Professionalisierung von Weiterbildung und Bildungsmanagement, insbesondere für KMU
- + Lernortpluralität und institutionsübergreifende Kooperation, auch über neue Medien
- + Arbeitsteilung und Spezialisierung
- + Effizienz und Effektivität
- + Erfahrungsaustausch und zwischenbetrieblicher Transfer
- Komplexitätszuwachs, z. B. Gestaltung von Schnittstellen und Gewährleistung der Kommunikation
- Spagat zwischen Kooperation und Konkurrenz
- Problem unterschiedlicher (Unternehmens-)Kulturen
- Mögliche Abhängigkeit von Partnern und intermediären Institutionen



Einschätzungen aus bildungspolitischer Sicht



Netzwerk als Strukturansatz (Makroebene)

- + Verknüpfung von Potentialen und Akteuren
- + effiziente Allokation von Bildungsressourcen
- + Nutzung von Selbstorganisationspotentialen
- + Konstruktiver, problem- und umsetzungsorientierter Umgang mit Diversität, Heterogenität und Demographie
- + Überwindung regionaler und institutioneller Grenzen
- + u.U. Einsparung öffentlicher Bildungsinvestitionen
- Geringe (staatliche) Steuermöglichkeit und Transparenz
- Generierung individueller/regionaler Handlungsmuster
- Unerwünschte Architektur des Bildungssystems (?)
- Qualität von Angeboten und Prozessen kaum überprüfbar



Ausblick

- Datenbasis für Forschung zur Zielgruppe (betriebliches) Bildungspersonal ausgesprochen dürftig - Handlungsbedarf !
- Publikationen zur Qualifizierung und Professionalisierung des Bildungspersonals eher theoretisch-konzeptionell als empirisch abgesichert
- (Explorative) Befunde belegen die Relevanz und Potentiale des Netzwerkkonzepts für Weiterbildung und Professionalisierung des Bildungspersonals - empirische Analysen mit hinreichend großen Fallzahlen dringend erforderlich (Motivation, Teilhabe, Lernpotential, Funktionsprinzipien etc.)
- Netzwerke als komplementäre oder konkurrierender Ansatz zu formalen Fortbildungskonzepten
- Inhaltliche Umsetzung des Netzwerkkonzepts auch in den neuen Modellversuchsschwerpunkten des BIBB und Anwendung triangulierender Forschungsmethoden im Rahmen der Modellversuchsforschung
- ...



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

diettrich@bibb.de