

**AG BFN-Forum "Herausforderungen für das Bildungspersonal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung" am 27. und 28. April 2010 in Bonn**

## **Welche Kompetenzen benötigt das Bildungspersonal für die Qualifizierung sozial benachteiligter junger Menschen? - Ergebnisse einer explorativen Studie**

Kristin Anette Hecker – Dipl.-Päd., Helmut-Schmidt-Universität, Universität der Bundeswehr, Hamburg

- Megatrends → veränderte Anforderungen an die Gesellschaft
- Übergangssystem als Bestandteil des Bildungssystems mit zahlreichen Personen
- (europäische) Qualitätsorientierung im Bildungsbereich – qualifiziertes Bildungspersonal bedingt gute Bildungsqualität (mit)
- bislang: Blick auf **kompetente** benachteiligte **junge Menschen** – wo bleibt das Personal?

- Wer ist das **Bildungspersonal**?
- a) Durchführendes Personal: AusbilderInnen, BerufsschullehrerInnen, (Sozial-)PädagogInnen
- b) Leitungspersonal: verschiedene Hintergründe  
In schulischen, außerschulischen Einrichtungen und Betrieben

- **Erstellung eines Kompetenzprofils des Bildungspersonals in der Qualifizierung Benachteiligter – vor dem Hintergrund einer qualitätsorientierten Aus- und Weiterbildung via**

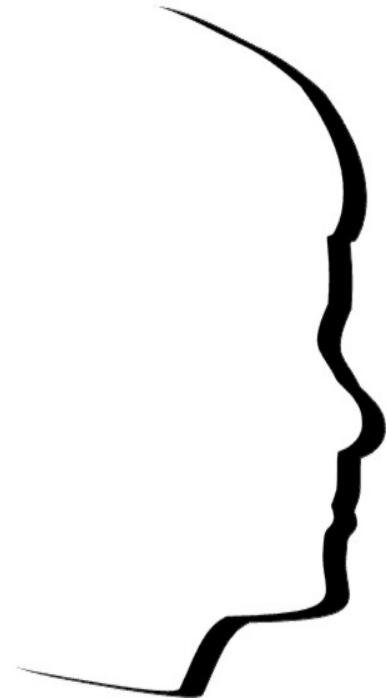
**Welche Kompetenzen sind vorhanden? +**

**Welche Kompetenzen sind zusätzlich nötig?**

→ **Betonung der gesellschaftlichen Funktion des Bildungspersonals**

→ **Multidimensionaler Zugang: verschiedene AnbieterInnen: Bildungsträger, Berufsschulen, Betriebe mit Leitungs- und durchführendem Personal → somit ist Selbst-/Fremdwahrnehmung gewährleistet!**

**NEU: weg von der Differenzierung nach berufsgruppenspezifischen Kompetenzen**



**seitlicher Blick**



**Hinterlassen von  
Spuren...  
...Kompetenz**

- **Halbstandardisiertes Interview**
- **Gerichtet an Leitungs- und durchführendes Bildungspersonal mit Selbst-/Fremdwahrnehmung**
- **4 Lernorte:**
  - Berufsschulen in Hamburg**
  - Bildungsträger**
  - Unternehmen**
  - zentrale Institutionen**
- **Auswertung mit MAXqda**

- **16 Personen Leitungspersonal,**  
**18 Personen durchführendes Bildungspersonal**

### a) Leitungspersonal:

- **50% mit pädagogischer Ausbildung – 3 von diesen Berufsschullehrer!**
- **Abschlüsse:**
  - **pädagogisches Studium,**
  - **Berufsschullehramt,**
  - **sozialwissenschaftliches Studium,**
  - **juristisches Studium,**
  - **anderer akademischer Abschluss**
- **12 von 16 nennen mind. 2 Abschlüsse**
- **4 promovierte Personen**

### b) Durchführendes Bildungspersonal:

- 10 von 18 mit pädagogischer Ausbildung – 8 von diesen Lehramtstudium!
- Abschlüsse:
  - pädagogisches Studium,
  - Lehramtstudium und/oder
  - verschiedene Ausbildungsabschlüsse
- 10 von 18 nennen mind. 2 Abschlüsse
- 1 promovierte Person



- **Definition sozialer Benachteiligung**
  - **Qualifizierungsmotive**
  - **Verlauf der Qualifizierung/Was ist dem Bildungspersonal persönlich wichtig?**
  - **Eignungssicherstellung des Bildungspersonals**
  - **Welche Kompetenzen zeichnet das Bildungspersonal aus?**
  - **Wo wurden die Kompetenzen erworben?**
  - **Ist eine Vorbereitung auf die Zielgruppe/das Tätigkeitsfeld erfolgt?**
  - **Nutzen für den Arbeitgeber?**
  - **Kompetenzdefizite**
- **Es geht nicht darum, an der Ausbildung des Bildungspersonals anzusetzen**

### Weiterbildung

- Weiterbildungsmotive
- Weiterbildungsanbieter/-orte
- Weiterbildungsinhalte/-schwerpunkte
- Weiterbildungshäufigkeit

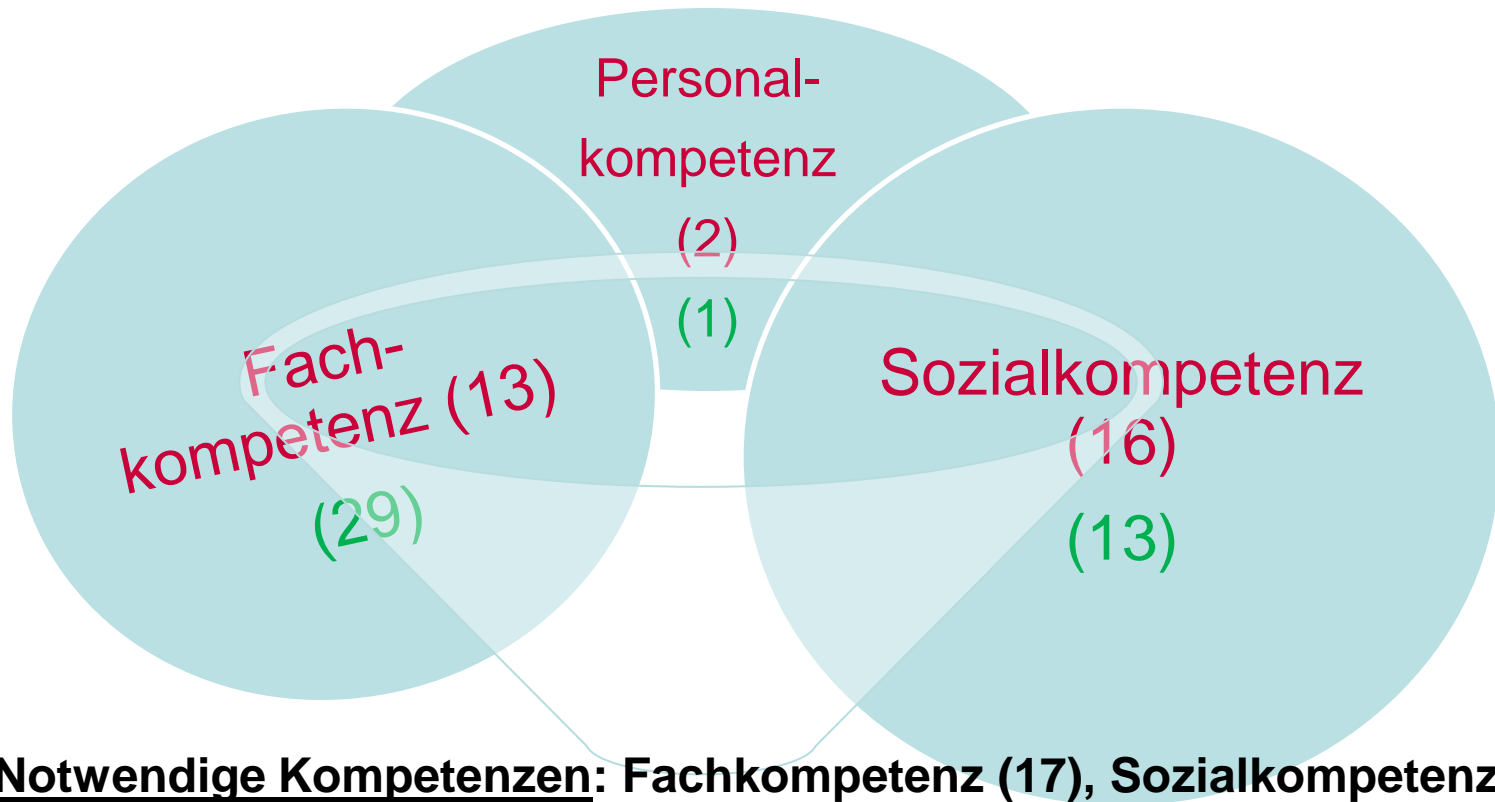
## 7. Verortung in folgenden Themenfeldern

- Themenfeld 1: Kompetenzentwicklung
- Themenfeld 3: Umgang mit heterogenen Lerngruppen:  
Konsequenzen für die Aus- und Weiterbildungspraxis

## 8. Auf beide Themenfelder bezogen liegen folgende Ergebnisse vor...

- **Keine Unterscheidung zw. Lernbeeinträchtigung + sozialer Benachteiligung**
- **Existierende Vorgaben der Financiers von Maßnahmen verhindern z.T. adäquaten Personaleinsatz – „IST“**
- **„Gegenstandsangemessenheit“ erforderlich**
- **Explizite Vorbereitung auf und Auseinandersetzung mit der Zielgruppe – Wahlmöglichkeit für die Arbeit mit bestimmten Zielgruppen in der Ausbildung/Wb wünschenswert – „SOLL“**
- **Verschiedene Berufsabschlüsse sind nicht aufhebbar, Vorteile können und sollten allerdings genutzt werden – „IST“ + „SOLL“**
- **Vernetzung der verschiedenen Berufsgruppen zur Reflexion der Lehr-Lern-Prozesse – „IST“ + „SOLL“**

- Raum und Zeit für kollegialen Austausch gewähren – insb. im Sinne von Weiterbildung – „IST“ + „SOLL“
- Reflexion
- Für alle Berufsgruppen ist pädagogische Kompetenz notwendig – Erwerb über Ausbildung / Studium / Ergänzungen für „Fachfremde“ (z.B. Ausbildereignungsschein) – „IST“ + „SOLL“
- Sozial- und Fachkompetenz immens wichtig - „VEIT“-Formel nicht zu unterschätzen: **V**erständnis, **E**mpathie, **I**nteresse, **T**oleranz = Affinität zur Zielgruppe – „IST“ + „SOLL“



**Notwendige Kompetenzen: Fachkompetenz (17), Sozialkompetenz (15), Personalkompetenz (3)**

**Defizite in: Fachkompetenz (9), keine (6), Abgrenzungsfähigkeit (3), Sozialkompetenz (2)**

**- Selbstwahrnehmung**

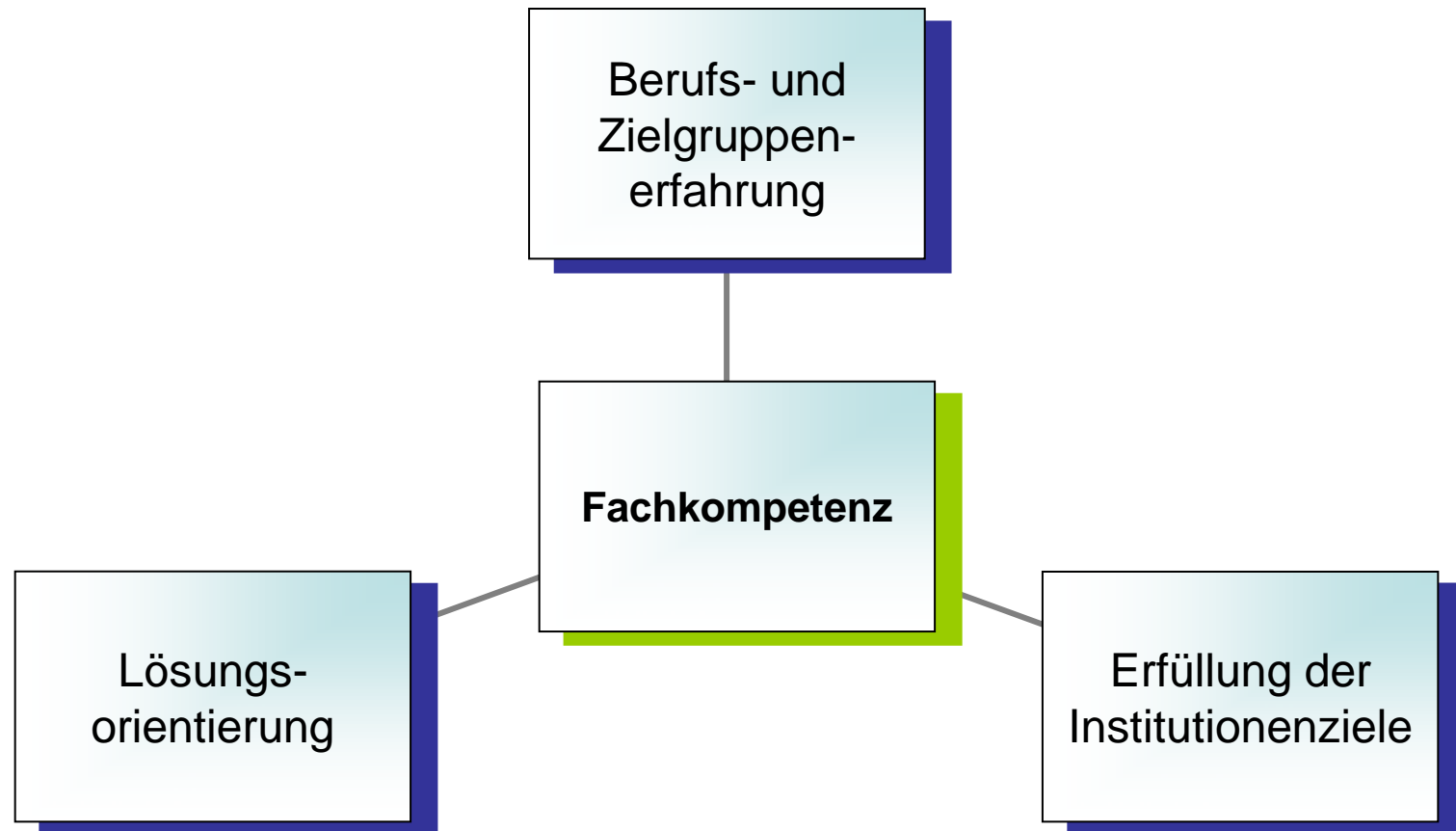
**(Selbstwahrnehmung)**  
**(Fremdwahrnehmung)**



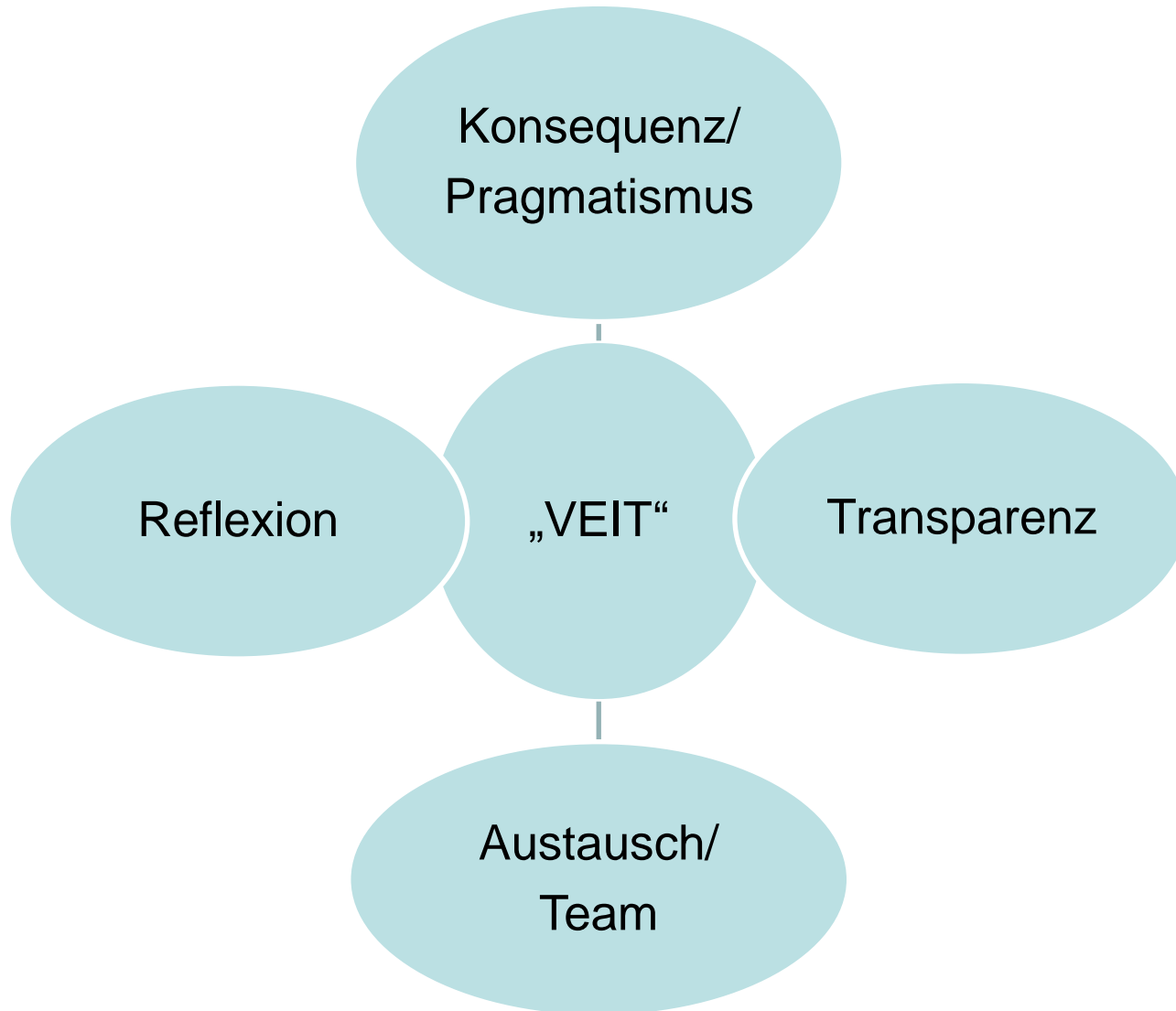
Notwendige  
Kompetenzen:  
Fachkompetenz (12),  
Führungskompetenz (11),  
Sozialkompetenz (9)

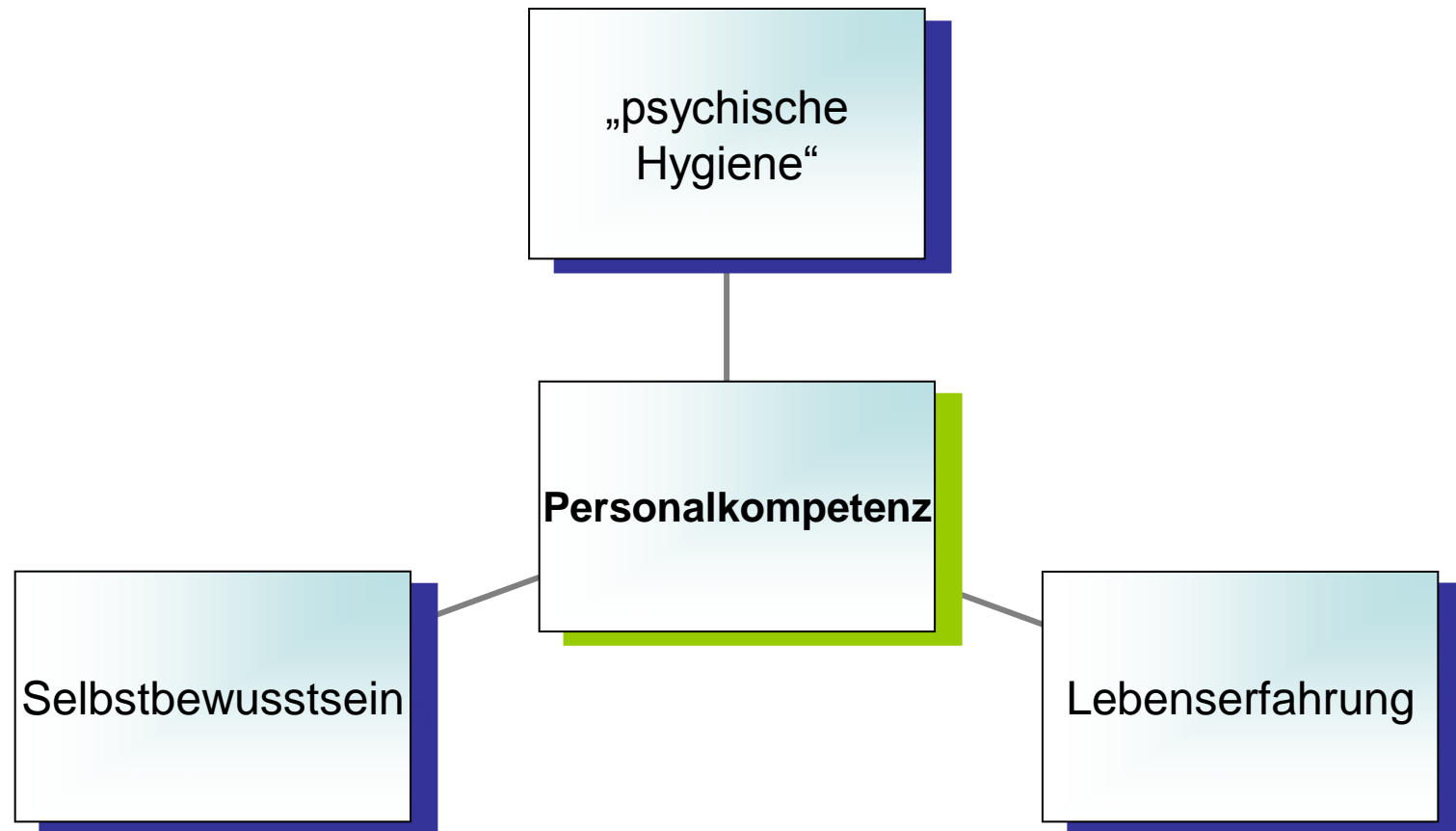
Defizite in:  
Fachkompetenz (9),  
Führungskompetenz (5),  
Sozialkompetenz (5),  
LLL (1)

- Selbstwahrnehmung









## 8. ...weitere Ergebnisse

- Weiterbildung muss bedarfsorientiert sein – „IST“ + „SOLL“
- Einbringen des work-life-balance-Gedanken in das Weiterbildungsangebot – teils „IST“ + „SOLL“
- motivierende und leistungssteigernde Effekte
- Interne + externe Weiterbildungsangebote durch interne + externe AnbieterInnen – „IST“
- Abwechslung/neue Perspektiven + notwendige Vertrautheit

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit und die Unterstützung!