
Die Aufgaben und Handlungsformen des betrieblichen Weiterbildungspersonals

Einzelbeitrag (Session 5.1)

Agenda

Ausgangssituation:	Angetragene Aufgaben vs. praktischer Handlungsvollzug
Fragestellung:	Mit welchen spezifischen Aufgaben beschäftigt sich das betriebliche Bildungspersonal? Zeigen sich die gleichen bzw. ähnliche Aufgaben? Wie werden diese Aufgaben umgesetzt? Inwieweit zeigen sich diese Aufgaben auch in anderen pädagogischen Handlungsfeldern? Um zu erkundet, wie das Handeln des betrieblichen Weiterbildungspersonals beschaffen ist, bedarf es der Rekonstruktion der praktischen Handlungsformen im Betrieb
Vorgehen:	1. Forschungsstand 2. Untersuchungsdesign 3. Ergebnisdarstellung 4. Ergebnisdiskussion

(1) Forschungsstand

Problemexposition:

Betriebliches Bildungspersonal: pädagogische Praxis *in* und *von* Organisationen des gesellschaftlichen Teilsystems der Wirtschaft

betrachtet mit Aus- und Weiterbildungsfunktionen; spannt sich zwischen Bildungs-, Beschäftigungs- und Wirtschaftssystem auf

Begründungsbedürftigkeit: Inwiefern eine pädagogische Praxis?

Forschungs-desiderate:

Kaum empirisch durchdrungen (Problem: Feldzugang)



Aufgaben und **Handlungsformen** im institutionellen Kontext Betrieb nur rudimentär beleuchtet

(1) Forschungsstand

Pädagogische Berufsgruppenforschung:	Systematisierung pädagogischer Handlungsformen (etwa Giesecke)
	Generalistische und kontextspezifische Perspektive im Rahmen komparativer pädagogischer Berufsgruppenforschung
Weiterbildungsforschung:	Betrieb als selbstreferenzielles System
	Betrieb als spezifischer (Reproduktions-)Kontext von Weiterbildung
Programmforschung Programmplanungs- handeln:	Programmplanungshandeln als das Ergebnis komplexer Aushandlungs- und Bedeutungszuschreibungsprozesse
	Betrieblicher Referenzrahmen mit Spannungsverhältnis und Personen- und Organisationsbezug
Interdisziplinäre Überformung:	Interdisziplinär überformter Gegenstand „Pädagogik im Betrieb“
	Pluralität der theoretischen Rekonstruktionen und Legitimationen

(2) Untersuchungsdesign

Qualitative Sozialforschung:

zur empirischen Rekonstruktion der praktischen Handlungsformen von Pädagogik im Betrieb

gestützt auf berufliche Selbstbeschreibungen des betrieblichen Bildungspersonals

Fragen: Was man tut, wie man es tut, warum man etwas tut

Zusammenfassende qualitative Inhaltsanalyse, induktive Kategorienbildung aus dem Material (deskriptiv)

Forschungs- und Interpretationswerkstätten (Graduiertenkolleg Wandlungsprozesse der MLU, 5-7 TN im Abstand von 6-8 Wochen), primäre und sekundäre Codierung, Analyseprotokolle vgl. Memos (Anlehnung an einzelne Forschungsmittel der GTM)
Software: MaxQDA

Datenkorpus und Feldzugang:

Experteninterviews (71) und Gruppendiskussionen (4)

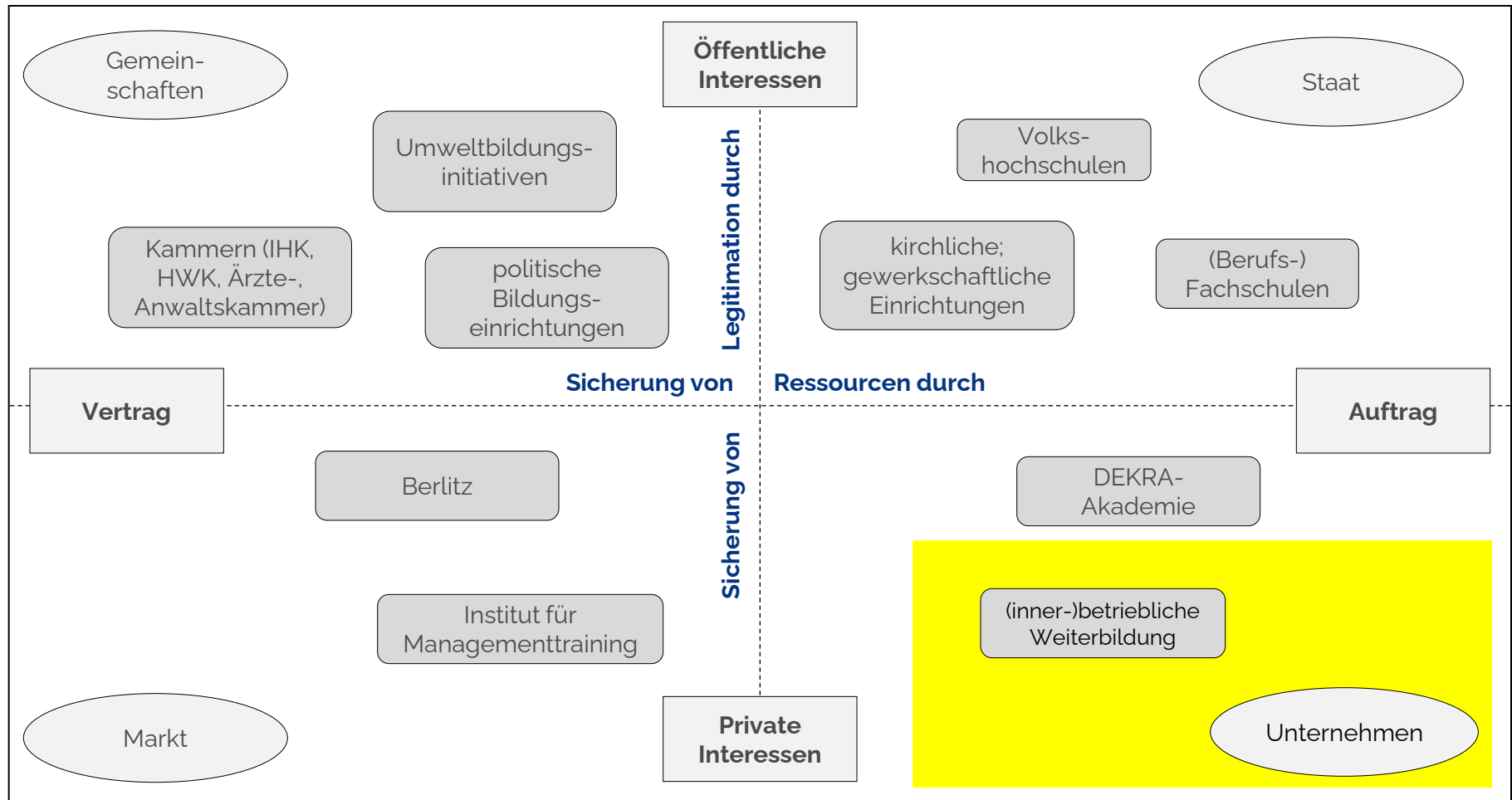
3 Wellen im Rahmen von drei Jahren (2018; 2019; 2020)



Schwieriger Feldzugang; Komplexität der Erhebungsmethode

(2) Untersuchungsdesign

Feldzugang: (Reproduktions-)Kontexte der Weiterbildung



(3) Ergebnisdarstellung

Ergebnis:

Mehrebenenmodell

Erscheinungsbild der Handlungsformen ist organisationsspezifisch

Bestimmung durch einen kontextspezifischen Mechanismus

dieser zeichnet sich durch ein Zusammenspiel von Makro-, Meso- und Mikroebene aus

es erfolgen Rekontextualisierungsleistungen, d.h. auf verschiedenen Ebenen liegende Einflüsse werden in spezifischer Weise übersetzt

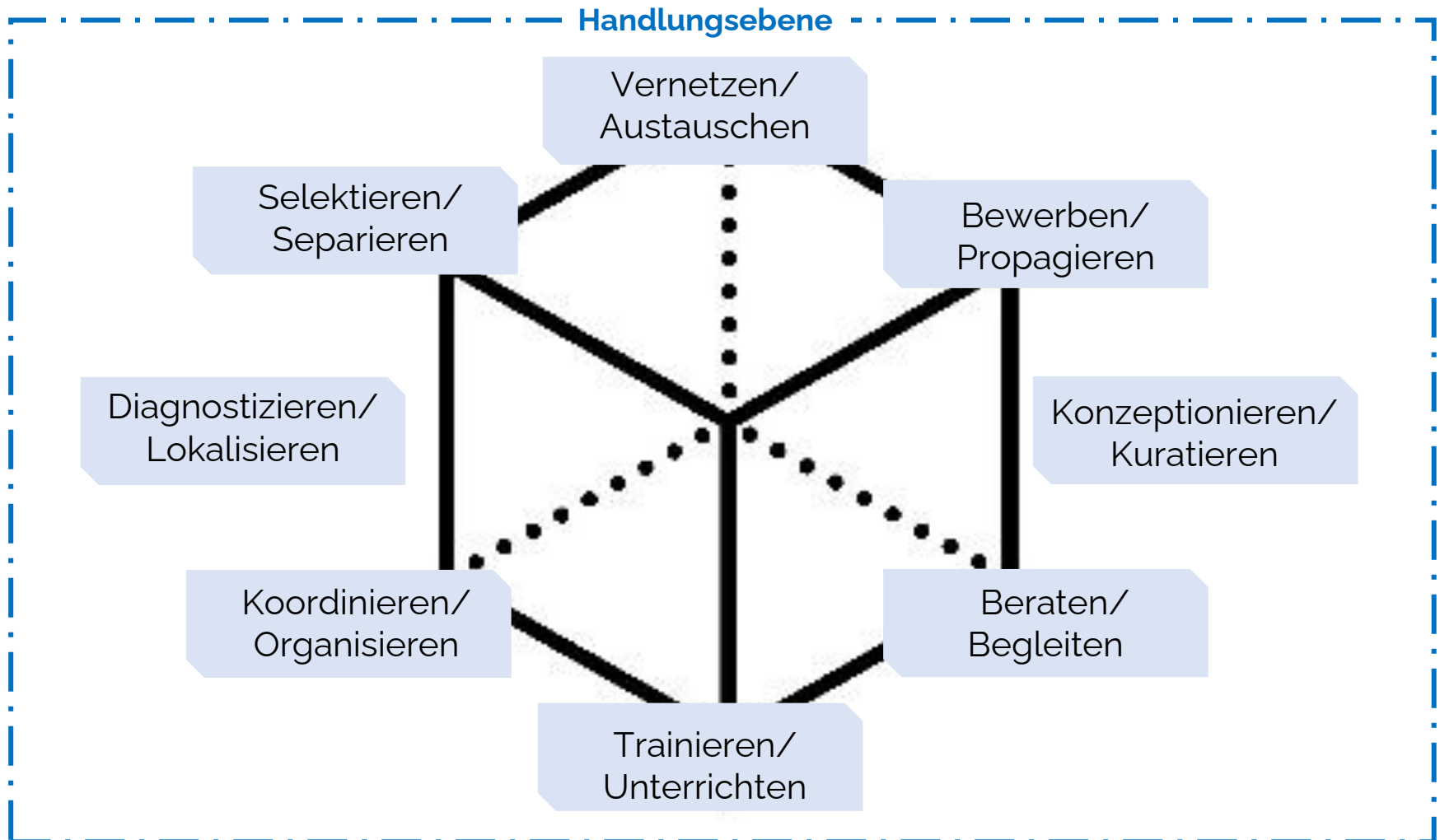
Die aufgabenspezifische Ausgestaltung ist Ergebnis komplexer Aushandlungsprozesse beteiligter Akteure im institutionellen Kontext der Organisation



Es wird somit nicht Prämissen gefolgt, die aus anderen Bereichen stammen, wie Bildungspolitik, Wissenschaft und Öffentlichkeit, sondern es zeigt sich eine Rekontextualisierung auf mehreren Ebenen in der Logik der Organisation

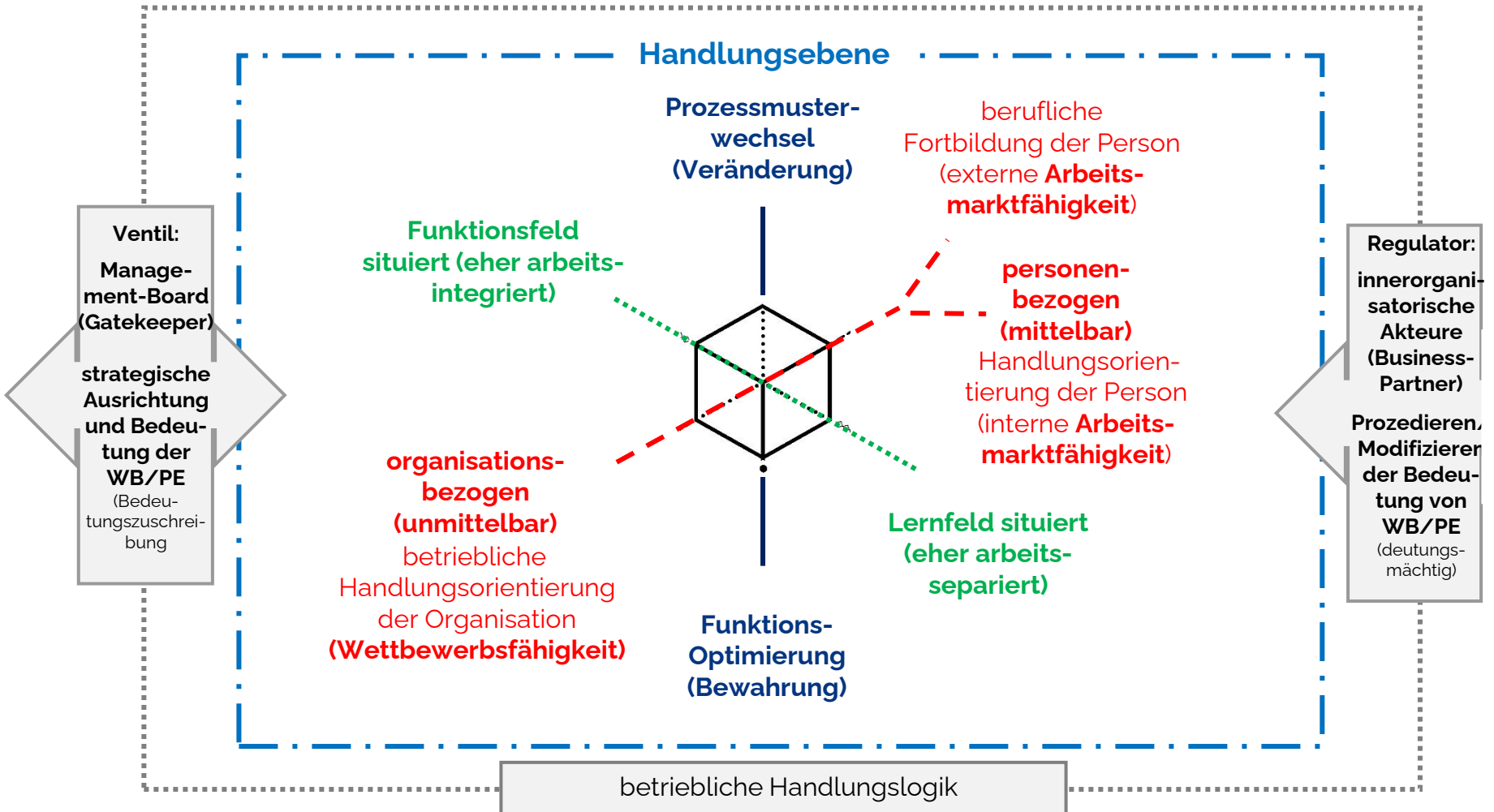
(3) Ergebnisdarstellung

Handlungsebene: Vielfalt der Aufgaben



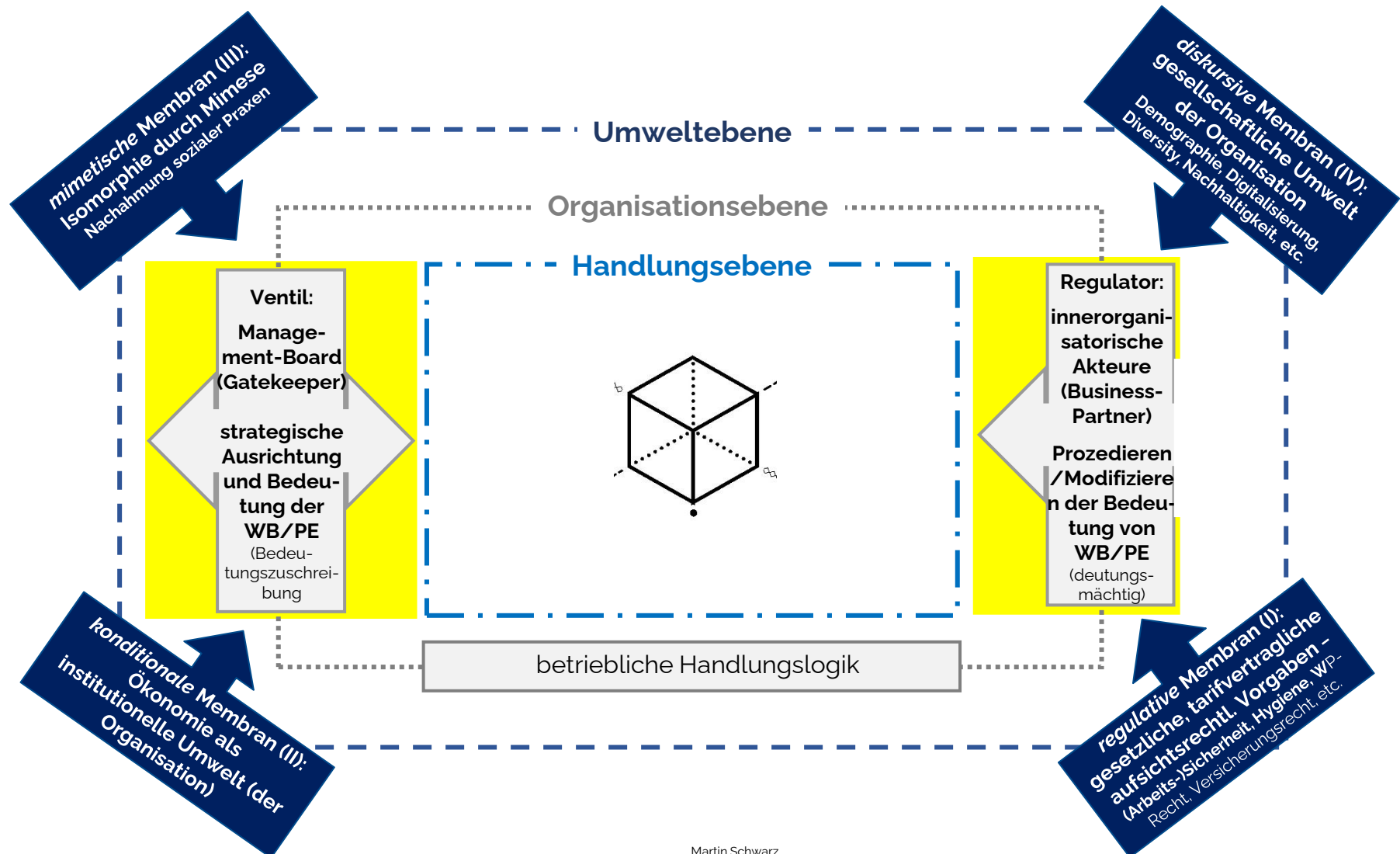
(3) Ergebnisdarstellung

Handlungsebene: Handlungsraum mit drei grundlegenden Dimensionen



(3) Ergebnisdarstellung

Organisations- und Umweltebene: Aushandlungsprozesse; kontextspezif. Mechanismus



(4) Ergebnisdiskussion

Befunde:	1. Aufgabenspezifität (Vielfalt der Aufgaben)
	2. Organisationsspezifität (Aushandlungsprozesse von Akteuren)
	3. Kontextspezifität (komplexer Mechanismus; Mehrdimensionalität)
Grenzen:	Mehrebenenmodell, aber kein Angebots-Nutzungs-Modell
	Fokus lag auf Aufgaben; keine Repräsentativität der Ergebnisse
Weitere Desiderate:	PädiB II – Häufigkeit und Verteilung: Panel RBS (N 1200); TAEPS-DIE
	Wissen – ökonomische; personalpolitische.; organisat., päd. Bereiche
	Organisationsgebundener Anteil der Professionalitätsentwicklung
Relevanz:	Größtes Segment im Weiterbildungsbereich (40 Mrd. p.a. Investition)
	Vermittlung zwischen biografischen Lernansprüchen der Individuen und lebenslangen Lernverpflichtungen (Arbeit, Beruf, betriebl. Org.)
	Aufgriff durch Bildungspolitik, etwa NWS (BMAS/BMBF 2019/2021)



Betriebliches Bildungspersonal avanciert zur Schlüsselvariable

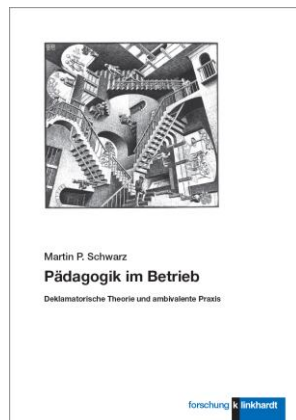
Literatur



Die Vielfalt der Aufgaben des betrieblichen Weiterbildungspersonals



Betriebliches Weiterbildungspersonal aus der Perspektive pädagogischer Berufsgruppenforschung



Pädagogik im Betrieb. Deklamatorische Theorie und ambivalente Praxis

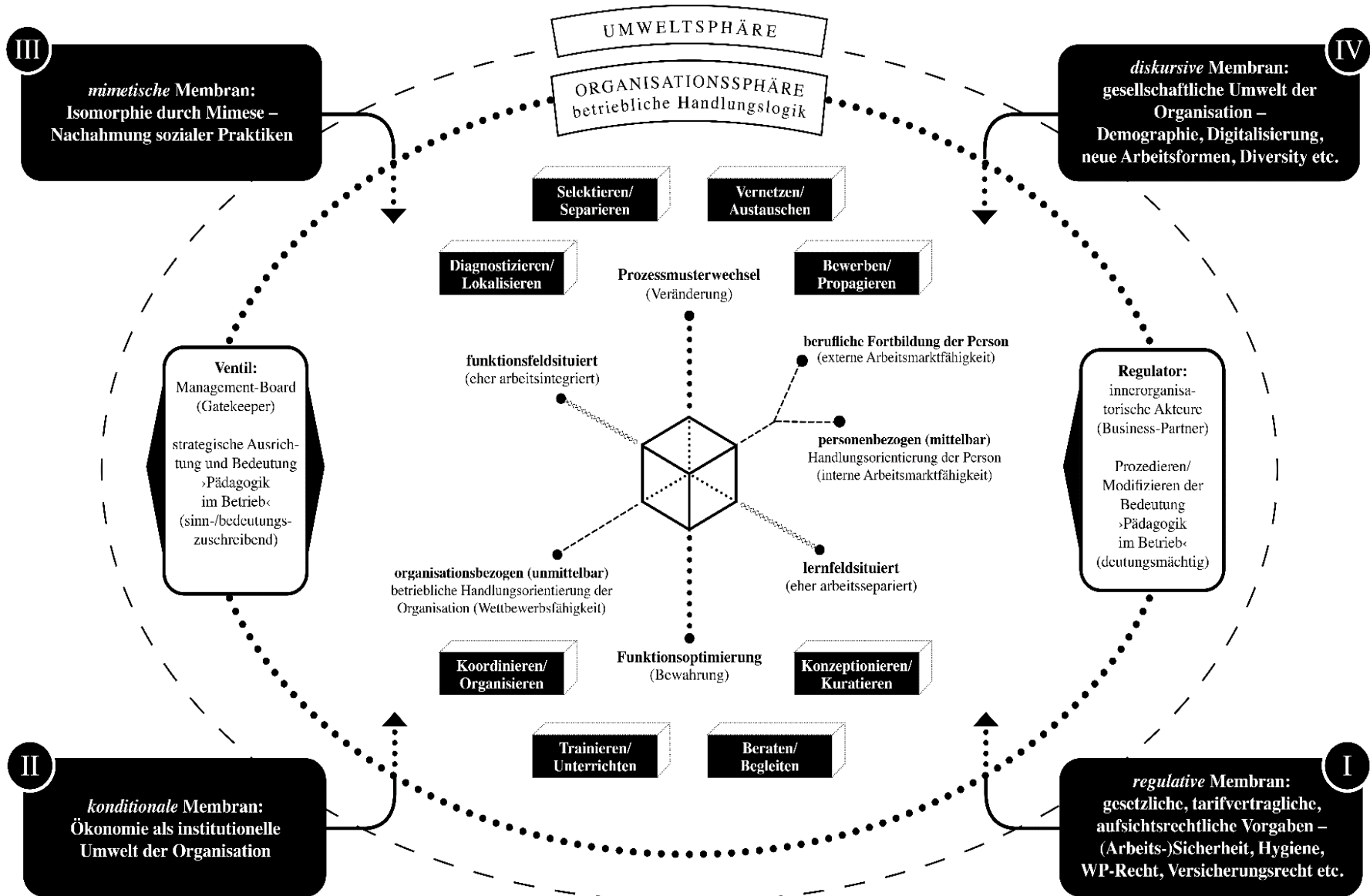


A photograph of a long, straight asphalt road stretching towards a distant horizon. The road is flanked by a flat, sandy landscape. The sky is filled with scattered white clouds. The text "Vielen Dank!" is overlaid in the center of the image.

Vielen Dank!

A photograph of a long, straight asphalt road stretching towards a distant horizon. The road is flanked by flat, arid land. The sky is filled with scattered white clouds. The perspective is from the center of the road, looking down its length.

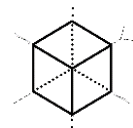
Back up & Materialien



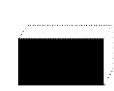
Makro
Umwelt Ebene: Einflüsse
Membrane öffnen und schließen und
ermöglichen, dass Einflüsse agendawirksam
(organisationsintern Thema) werden



Meso
Organisationsebene:
Akteure prozedieren/modifizieren die
Bedeutungs- und die Sinnzuschreibung
(Re-/Kontextualisierung &
betriebliche Handlungslogik)



Mikro
Handlungsebene I:
Dimensionen
Sie dimensionieren den Handlungsraum,
in welchem die Aufgaben verausgabt
werden



Mikro
Handlungsebene II:
Aufgaben
Sie spezifizieren das Handeln
im Kontext Betrieb
(pädagogische Handlungslogik)

(3) Ergebnisdarstellung

Beispiel

(Transkriptbeispiel 38 - 25):

"(...) Und insofern ist für uns ständige Weiterbildung und Training sozusagen die Voraussetzung eines erfolgreichen Unternehmens. (...) Weil nur, wenn die Leute ihre PS auf die Straße bringen und aus den PS, Pferdestärken, dann vielleicht auch E-Motoren werden. Also, das ist jetzt im übertragenen Sinn, ja. (I: (lacht) Ja, schöne Metapher. Mhm (bejahend)) Dann haben wir Erfolg gehabt, weil dann haben wir einen Rahmen geschaffen, wie die Leute auch in Zukunft für das Unternehmen S. und auch letztlich für sich selber, (I: Mhm (bejahend).) (...) Erfolgswege stellen. Aus Sicht des Mitarbeiters ist es Employability, aus Sicht des Unternehmens ist es Purpose to Society und, ja, bottom line, wir sind ein Profitunternehmen, das will man gar nicht verleugnen."



Leiter HRD; promovierter Dipl.-Kaufmann (Personalwirtschaft)

(3) Ergebnisdarstellung

Beispiel

(Transkriptbeispiel 34 – 11, 19 und 21):

"(...) wir sind ein Wirtschaftsunternehmen. Das heißt, (...) ich kann hier nicht Pädagogik (...) auf der grünen Wiese machen. (...) Also, ich bin da jetzt nicht so naiv, dass ich sage: Ich möchte hier (...) wie gesagt, nur hier nett (...) Persönlichkeitsentwicklung machen. (I: Mhm (bejahend).) Klar möchte ich das auch, aber ich sehe auch immer noch den Mehrwert für das Unternehmen. (...) Also //, ja, also ich selber finde es immer schwierig Personalentwicklung, die dient ja immer auch den betrieblichen (...) Zwecken. Also, das ist ja keine losgelöste (...) von betrieblichen Belangen losgelöste Form der (...) Entwicklung, Pädagogik, wie auch immer."



Leiterin Personal/Personalentwicklung; Dipl.-Pädagogin (BP/EB);

(3) Ergebnisdarstellung

Beispiel

(Transkriptbeispiel 26 - 27 und 29):

"Was ja immer so eine Schwierigkeit ist, in der Personalentwicklung, weil die immer wichtig ist, aber nie dringend. (I: Mhm (bejahend). (...)) Ja, das bedeutet, dass (...) ich glaube, also, ja, ich glaube, dass das auf die soziale Erwünschtheit abzieht, (I: Mhm (bejahend).) ganz viele Leute unterschreiben: Es ist wichtig, dass man lebenslang lernt. Es ist wichtig, dass meine Mitarbeiter sich weiterentwickeln, (I: Mhm (bejahend).) ne. Es ist wichtig, dass wir als Unternehmen dafür sorgen, dass das Wissen unserer Mitarbeiter auf dem neuesten Stand ist. (...) Wenn es dann aber (...) hart auf hart kommt und (...) die Entscheidung ist zwischen "Ich gehe auf dieses Training" oder "Ich schaffe die Deadline für ein Projekt", (I: Mhm (bejahend).) (...) dann wird das Projekt immer dringender sein, als die Weiterentwicklung."



Referentin Personalentwicklung; Dipl.-Psychologin (ABO-Psych.)