



AG BFN Strukturen beruflicher Weiterbildung zwischen „New Work“, demografischem Wandel und sozioökologischer Transformation 29.11.2022, Slot 3)

ErWeiterBAR: Qualitätsentwicklung zwischen pädagogischem Anspruch & ökonomischer Machbarkeit

ErWeiterBAR - Erfolgsfaktor Weiterbildungspersonal
in BA-geförderten Maßnahmen der RD Nord:
Qualitätsentwicklung zwischen pädagogischem
Anspruch & ökonomischer Machbarkeit (Methodik
und erste Forschungsergebnisse)

- *Kooperationsprojekt der Universität Rostock und HdBA Schwerin*
- *Projektlaufzeit:*
01.06.2021 – 31.10.2023
- *Projektleitung:*
Prof. Dr. Andreas Diettrich (Lehrstuhl für Wirtschafts- und Gründungs-
pädagogik / Universität Rostock)
Prof. Dr. Matthias Kohl (Professur für Pädagogik / HdBA Schwerin)

Gliederung

- Ausgangslage und Forschungsstand
- Ziele des Projekts ErWeiterBAR
- Forschungsdesign
- Erste Ergebnisse aus den Fallstudien
- Fazit und Ausblick

Ausgangslage

In Deutschland erfolgt die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung durch die Unternehmen, die Weiterbildungsteilnehmer sowie die öffentliche Hand. Dabei kann die Finanzierung sowohl von einem der drei Akteure oder durch mehrere bzw. alle Akteure getragen werden.

(vgl. BIBB (o. J.), o. S.)

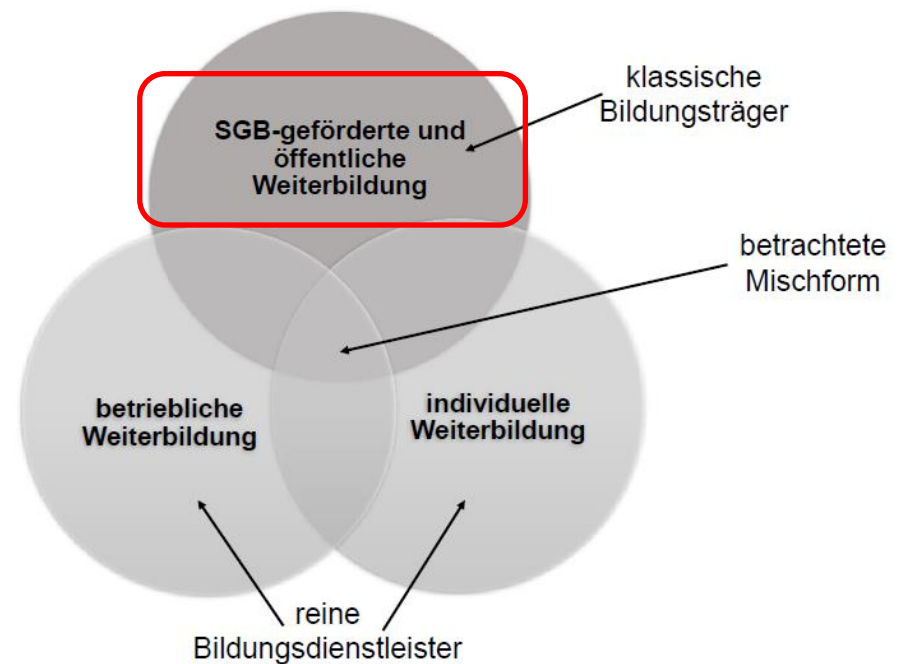
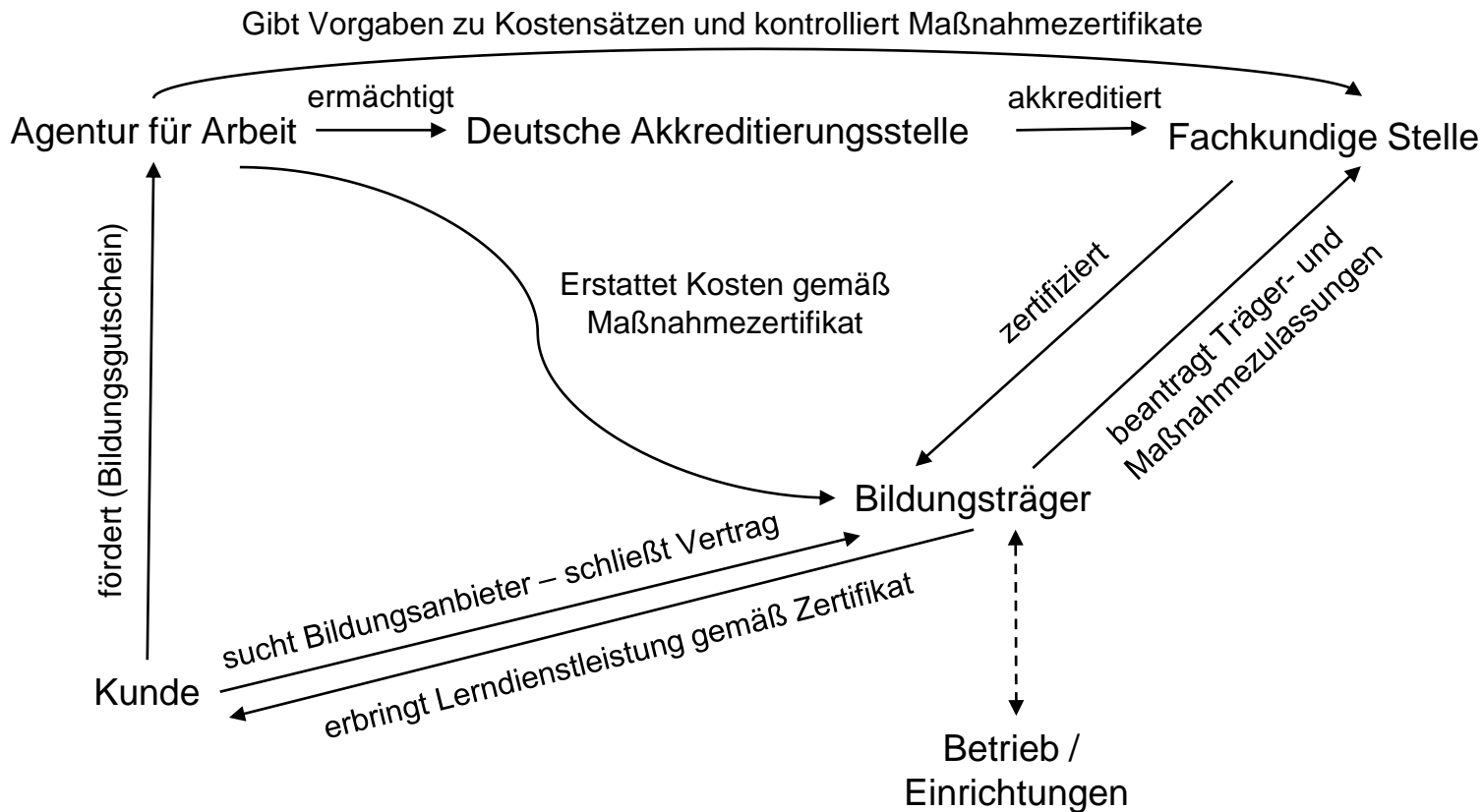


Abbildung 1: Typen von Bildungsdienstleistern anhand der Finanzierungsquellen
(Quelle: eigene Darstellung)

Ausgangslage – AZAV Gesamtsystem



(<https://azav.kultus-bw.de/Lde/Startseite/AZAV-Zertifizierung/AZAV++Akteure>)

Ausgangslage und Forschungsstand

- Die aktive Arbeitsförderung zeigt sich im Wesentlichen durch die Förderung der beruflichen Weiterbildung gemäß der Sozialgesetzbücher II und III (vgl. BIBB (2017), S. 384)
- Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch befasst sich mit der Arbeitsförderung, dessen wesentliches Ziel es ist, einer **drohenden Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken**, eine **Verkürzung der Arbeitslosigkeit herbeizuführen** und ein **ausgewogenes Angebot-Nachfrage-Verhältnis** auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen. (vgl. § 1 Abs. 1 SGB III)
- Die Finanzierung wird bei Weiterbildungsmaßnahmen von Personen, die gemäß des § 81 SGB III dazu berechtigt sind, **durch die Bundesagentur für Arbeit getragen.**

Ausgangslage und Forschungsstand

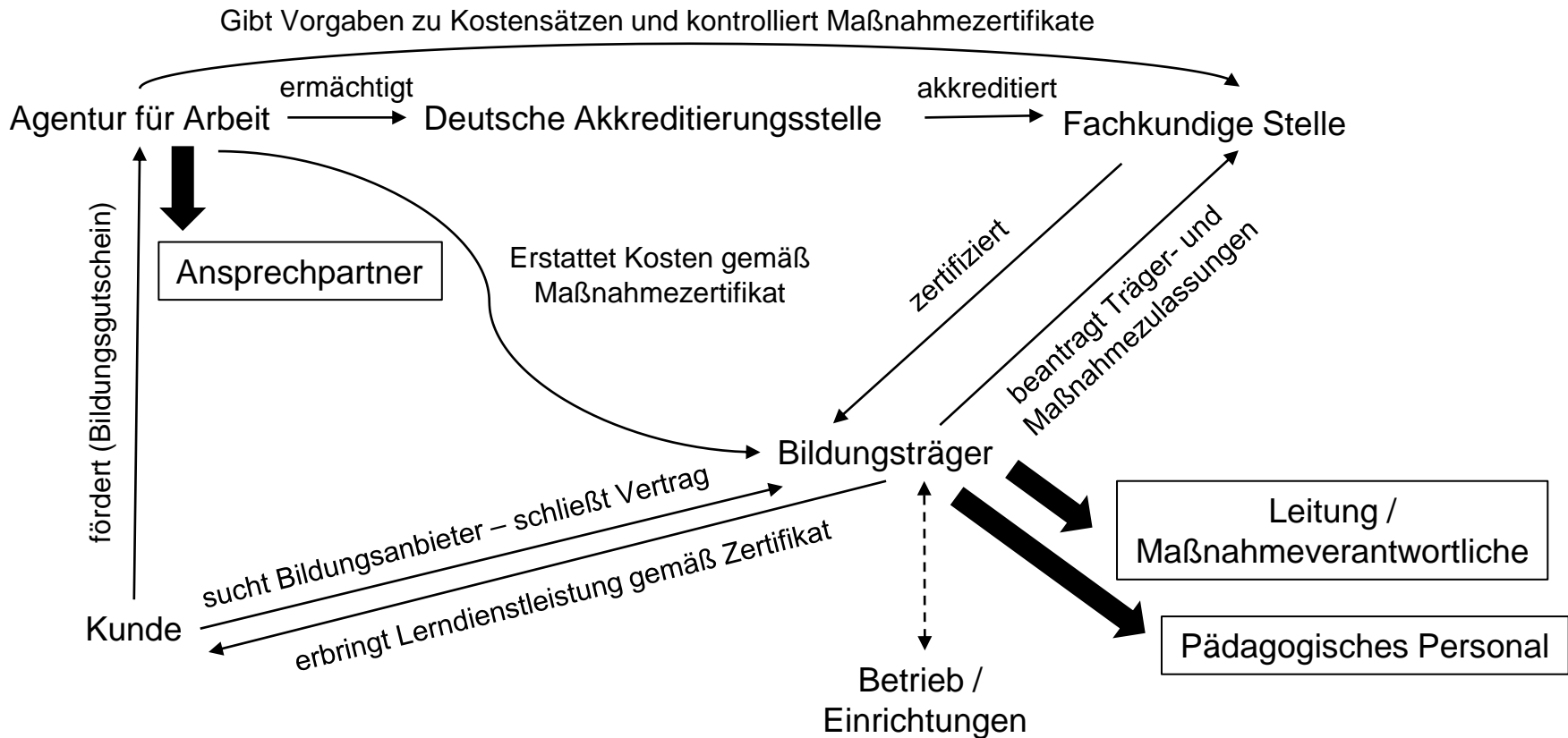
- Das Zweite Buch Sozialgesetzbuch hat die **Grundsicherung für Arbeitsuchende** zum Inhalt. Mit dem Verweis in § 16 Abs. 1 Nr. 4 SGB II **übernimmt das Jobcenter ebenfalls die Finanzierung für die Weiterbildungsförderung**, die der **Eingliederung in den Arbeitsmarkt** dienen. (vgl. BIBB (2017), S. 383.)

Ausgangslage und Forschungsstand– Kategorien geförderter beruflicher Weiterbildung

- berufsbezogene, übergreifende Weiterbildungen
- Weiterbildungen mit zertifizierter Teilqualifikation
- Vorbereitungslehrgänge auf die Externenprüfung
- berufliche Aufstiegsweiterbildungen
- umschulungsbegleitende Hilfen zur Unterstützung bei betrieblichen Einzelumschulungen
- Maßnahmen zur Förderung von Grundkompetenzen, die an die Aufnahme einer beruflichen Weiterbildung mit Abschluss heranführen

(Bundesagentur für Arbeit Statistik, 2020, Blatt „Hinweis_FbW“)

Ausgangslage – AZAV Gesamtsystem



(<https://azav.kultus-bw.de/,Lde/Startseite/AZAV-Zertifizierung/AZAV++Akteure>)

Ausgangslage und Forschungsstand – Problemdarstellung

- Konflikt zwischen den Arbeitsbedingungen sowie Qualitäts- bzw. Professionalisierungserwartungen ersichtlich (vgl. Dobischat/Elias/Rosendahl 2018, S. 15)
- Besonders im Bereich der öffentlich finanzierten bzw. geförderten Weiterbildungen (beruflich und allgemein) sind die beiden Berufsgruppen der angestellten Weiterbildner:innen sowie der hauptberuflichen Honorarkräfte von dieser Problematik betroffen (vgl. Elias 2018, S. 188ff.)
- Spannungsfeld von Professionsanspruch und Ökonomisierung geprägter Beschäftigungsrealität (vgl. Martin/Schrader 2021, S. 180; Koscheck 2018; Rosendahl 2018; Krause 2018)

Ziele des Projekts ErWeiterBAR

Mit dem Projekt wird das **Ziel** angestrebt, über die in der AZAV geforderte Nachweispflicht der pädagogischen Eignung Lehrender und die Verpflichtung auf den Mindestlohntarifvertrag für das **pädagogische Personal** in der Weiterbildung nach SGB II und III hinausgehende, empirisch gestützte, **Handlungsempfehlungen** und **Gestaltungsvorschläge** für die o. g. Zielgruppen zu entwickeln, die zur Qualitätsentwicklung bzw. **Verbesserung der Maßnahmequalität** beitragen.

Forschungsdesign

Datenerhebung	Leitfadengestützte qualitative Experteninterviews Experteninterviews mit <i>Förderer, Bildungsträger und Päd. Personal</i>	
	8 Fallstudien (M-V, S-H, HH)	Untersuchung von 2 FbW-Maßnahmen pro Fallstudie auf 3 Ebenen
	Bereits geführt: 20 Interviews	Ausstehend: 18 Interviews
Interviewform: Face-to-Face, Videokonferenzsystem Einzel- und Gruppeninterviews		



Mecklenburg-Vorpommern	Schleswig-Holstein	Hamburg
Agentur für Arbeit Rostock	Agentur für Arbeit Heide	Agentur für Arbeit Hamburg
Hanse Jobcenter Rostock	Jobcenter Dithmarschen	Jobcenter team.arbeit.hamburg
Agentur für Arbeit Neubrandenburg	Agentur für Arbeit Flensburg	

Forschungsdesign

- I. Qualität in der Weiterbildungsmaßnahme (finanzielle, zeitliche und personelle Rahmenbedingungen in FbW-Maßnahmen)
Welche Rahmenbedingungen und Qualitätsstandards bestehen für die durch den Bildungsgutschein geförderte Weiterbildungsmaßnahme?
- II. Spannungsfeld zwischen Professionsanspruch und von Ökonomisierung geprägter Beschäftigungsrealität
Inwiefern nehmen Sie das Spannungsfeld zwischen Professionsanspruch und von Ökonomisierung geprägter Beschäftigungsrealität wahr?
- III. Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarfe des Pädagogischen Personals
Welche Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarfe existieren für das Weiterbildungspersonal, um in dem Spannungsfeld professionell handeln zu können?

Erste Ergebnisse

Welche Rahmenbedingungen und Qualitätsstandards bestehen für die durch den Bildungsgutschein geförderte Weiterbildungsmaßnahme?

- Zertifizierung gilt als Voraussetzung für die Durchführung einer FbW-Maßnahme
- Zuständige Stelle prüft und zertifiziert FbW-Maßnahme des Bildungsträgers (außerhalb des Einwirkungsbereiches der Agentur für Arbeit „Black Box“)
„das ist ein bisschen eine Black Box. Jemand anderes prüft im Grunde genommen und zertifiziert und wir sollen aber hinterher trotzdem drauf gucken, dass das auch entsprechend qualitativ hochwertig abläuft. Das ist nun schon eine Aufgabe, die uns vor eine Herausforderung stellt.“ (AA, Z 179)
- Agentur für Arbeit **nicht** in der Pflicht die Einhaltung der Qualitätsstandards sicherzustellen
„und dann kam 2003 der Bildungsgutschein und da war es noch so, dass die Agentur für die Sicherung der Qualität zu sorgen hat. Ich weiß nicht, ob sie das wissen, seit 2009 ist das nicht mehr so.“ (AA, Z 181)
- Zertifizierung bindet den Bildungsträger an „ganz klare Vorgaben“ (Päd. Personal / Bildungsträger 1, Z 180) und „sehr strikte Qualitätsstandards“ (Päd. Personal / Bildungsträger 2, Z 97)
„Das heißt, wir dürfen jetzt nicht jeden Tag unser Curriculum ändern, sondern [...] wenn wir es einreichen [...] dann muss das so bleiben.“ (Päd. Personal / Bildungsträger 2, Z 97)

Erste Ergebnisse

Welche Rahmenbedingungen und Qualitätsstandards bestehen für die durch den Bildungsgutschein geförderte Weiterbildungsmaßnahme?



- Beschäftigung von festangestellten Mitarbeitenden und Honorarkräften in den FbW-Maßnahmen (**Schwierigkeit:** Einhalten von Qualitätsstandards)

„Also jeder hat vielleicht auch seine eigene Interpretation von Punkten im Curriculum.“ (Päd. Personal / Bildungsträger 2, Z 187)

- Stichprobenartige Prüfung der Personalqualifikationen

„... Personal wird stichprobenartig geprüft. Das heißt, (...) [es] werden, weitere Unterlagen angefordert ...“ (Päd. Personal / Bildungsträger 2, Z 97)



- Strikte Vorgaben, welcher Inhalt zu Zeitpunkt x zu vermitteln ist

„Ich würde mir etwas mehr Zeit für die pädagogische Arbeit wünschen, dass man sich mit den Menschen zusammensetzt und pädagogische Prozesse durchspielt oder denen einfach mal Raum und Zeit gibt, um einfach das aufzuarbeiten ...“ (Päd. Personal / Bildungsträger 1, Z 280)



- Bundesdurchschnittskostensatz (Abdeckung von Personal, Räumlichkeiten, Ausstattung etc.)

- Einhalten der zertifizierten Kostenkalkulation

„Eigentlich kann man sich finanziell nur in dem Rahmen bewegen, den man grundsätzlich zertifiziert hat, den man in der Kostenkalkulation hinterlegt hat.“ (Leitung / Bildungsträger 1, Z 89)

Erste Ergebnisse

Inwiefern nehmen Sie das Spannungsfeld zwischen Professionsanspruch und von Ökonomisierung geprägter Beschäftigungsrealität wahr?

- Äußerung starker Kritik gegenüber dem BDKS aufgrund von zu starker Durchkalkulierung der Kosten

„... es ist halt ein bundesweiter Durchschnittskostensatz, das wird sehr kritisiert, und es (...) schlicht und einfach nicht auskömmlich ist und den Bedingungen auch nicht schnell genug hinterherkommt, nicht schnell genug angepasst wird.“
(AA, Z 239)



- *Finanziell*
- *Qualifikatorisch*

- *Nicht einkalkuliert*
- *Erhöhter Eigenanteil*

- *Erhöhter Druck*

- *Auswirkung auf Qualität*

Erste Ergebnisse

Inwiefern nehmen Sie das Spannungsfeld zwischen Professionsanspruch und von Ökonomisierung geprägter Beschäftigungsrealität wahr?

- *Veränderungswünsche*: Anpassung des BDKS, Veränderung des Personalschlüssels, Doppelbelegung der Kurse (z. B. psychologische Begleitung), Ausgleichszeiten

*„Ich habe wirklich nur zwei Wünsche. Das ist ganz dringend der **BDKS**, da muss es irgendeine **Erneuerung** geben. Und eben das **Personal** muss zwingt **aufgestockt** werden.“*

(Führungskraft / Bildungsträger 1, Z 105)

*„Also, da wäre es schon cool, wenn man da **Doppelbelegung** fahren könnte, also Personalschlüssel eins zu sechs statt eins zu zwölf.“* (Päd. Personal / Bildungsträger 1, Z 280)

*„Ich würde mir wünschen, dass das ankommt. Dass diese, also das unsere Zielgruppe, dass es sich lohnt in diese Zielgruppe Geld zu investieren, (...) dass man **nicht immer so Spitz auf Knopf** ausrichten [muss]“*

(Päd. Personal / Bildungsträger 1, Z 384)

Erste Ergebnisse

Welche Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarfe existieren für das Weiterbildungspersonal, um in dem Spannungsfeld professionell handeln zu können?

- Bestehende allgemeine Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten **ABER**

Verfügbarkeitsprobleme

„Oftmals ist es schon thematisch eingegrenzt. Also oft ist es so, dass die Sachen, die aktuell gebraucht werden, dann eben gerade nicht verfügbar sind.“ (Päd. Personal / Bildungsträger 2, Z 143)

- Fehlende Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten speziell für professionelles Handeln im Spannungsfeld

„Also extern gibt es da keine Unterstützung, da sind wir komplett auf uns gestellt.“ (Päd. Personal / Bildungsträger 2, Z 229)

- *Festgestellter Bedarf:* Regelmäßige Supervisionen und Hospitationen, Trainerstammtische zwischen internen und externen Mitarbeitenden, REZA, Weiterbildungen z. B. Selbstreflexion, Achtsamkeit

Fazit

I. Welche Rahmenbedingungen und Qualitätsstandards bestehen für die durch den Bildungsgutschein geförderte Weiterbildungsmaßnahme?

- Knappe personelle, zeitliche und finanzielle Ressourcen in den FbW-Maßnahmen
- Wunsch eines personellen, zeitlichen und finanziellen „Puffers“

II. Inwiefern nehmen Sie das Spannungsfeld zwischen Professionsanspruch und von Ökonomisierung geprägter Beschäftigungsrealität wahr?

- Spürbares Spannungsfeld zwischen Professionsanspruch und von Ökonomisierung geprägter Beschäftigungsrealität

„... da muss man sich wirklich wirklich etwas einfallen lassen.“ (Führungskraft / Bildungsträger 1, Z 45)

III. Welche Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarfe existieren für das Weiterbildungspersonal, um in dem Spannungsfeld professionell handeln zu können?

- Hoher Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarf des Pädagogischen Personals für professionelles Handeln im vorliegenden Spannungsfeld
- Notwendigkeit der erhöhten Unterstützung des Pädagogischen Personals

Ausblick

- Fortführung Feldphase (qualitative Interviewdurchführung mit Ebene "Pädagogisches Personal")
- Auswertung des Datenmaterials (Transkription / qualitative Inhaltsanalyse)
- Ergebnisaufbereitung / Validierungsworkshop
- Entwicklung von Handlungsempfehlungen und Gestaltungsvorschlägen zur Qualitätsverbesserung

Kontakt:



STEFAN HARM, M.A.

ECOVIS Europe AG – Bereich Akademie
Am Campus 1-11
18182 Rostock-Bentwisch

Telefon: +49 (0) 381 649-292
E-Mail: stefan.harm@ecovis.com



MARA FAUSTEN, M.A.

Universität Rostock
Ulmenstraße 69
18057 Rostock

Telefon: +49 (0) 381 498-4366
E-Mail: mara.fausten@uni-rostock.de



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Literatur

Bernhard, S., Dauth, C., Dietrich, H., Kruppe, T. & Kupka, P. (2017): Kapitel I. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.): Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten (IAB-Bibliothek, Bd. 363, 142-165). Bielefeld: W. Bertelsmann. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.3278/300936w142>.

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung (2017): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung (ohne Jahr): Finanzierung beruflicher Weiterbildung. Unter URL: <https://www.bibb.de/de/1660.php> [abgerufen am 28.11.2022].

Bundesagentur für Arbeit Statistik (2020): Förderung der beruflichen Weiterbildung (Monatszahlen). Deutschland, Länder und Regionaldirektionen. Berichtsmonat: Dezember 2019. Datenstand: März 2020. Nürnberg.

Dobischat, R./Elias, A./Rosendahl, A. (2018): Vorwort der Herausgeber. In: Dobischat, R./Elias, A./Rosendahl, A. (Hrsg.): Das Personal in der Weiterbildung. Wiesbaden: Springer VS, S. 1–18.

Literatur

Elias, A. (2018): Prekäre Beschäftigung in der Weiterbildung? Objektive und subjektive Bewertung der Beschäftigungsbedingungen von hauptberuflichen Weiterbildnern. In: Dobischat, R./Elias, A./Rosendahl, A. (Hrsg.): Das Personal in der Weiterbildung. Wiesbaden: Springer VS, S. 185–203.

Koscheck, S. (2018): Pädagogische Professionalität in Teilsegmenten der Weiterbildung. In: Dobischat, R./Elias, A./Rosendahl, A. (Hrsg.): Das Personal in der Weiterbildung. Wiesbaden: Springer VS, S. 161–182.

Krause, I. (2018): Arbeitsmarkt und Arbeitsverhältnisse in der Weiterbildung. Segmentierungstheoretische Überlegungen und empirische Befunde. In: Dobischat, R./Elias, A./Rosendahl, A. (Hrsg.): Das Personal in der Weiterbildung. Wiesbaden: Springer VS, S. 309–327.

Martin, A./Schrader, J. (2021): Das Personal in der Weiterbildung. In: Widany, S./Reichart, E./Christ, J./Echarti, N. (Hg.): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2021. Bielefeld: wbv Media GmbH & Co. KG, S. 179-208.

Mayring, P.(2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (12., überarbeitete Aufl.). Weinheim/Basel: Beltz Verlag.

Rosendahl, A. (2018): Ökonomisierung der Weiterbildung – eine Diagnose zur Erklärung von differenzierten Geschäfts- und Einkommenslagen? In: Dobischat, R./Elias, A./Rosendahl, A. (Hrsg.): Das Personal in der Weiterbildung. Wiesbaden: Springer VS, S. 251–281.

Literatur

SGB II - Das Zweite Buch Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitsuchende – in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Mai 2011 (BGBl. I S. 850, 2094), das zuletzt durch Artikel 20 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2541) geändert worden ist.

SGB III - Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2581) geändert worden ist.

Erste Ergebnisse

Wie wirkt sich 'New Work' als Leitkonzept zukünftiger Arbeitswelt sowie die hiermit häufig verbundene 'Digitalisierung' auf die Strukturen der Weiterbildung aus, z. B. hinsichtlich notwendiger Rahmenbedingungen für Weiterbildung, Lernorte und Institutionen sowie die Gestaltung von Lehr-Lernprozessen?

- Angebot von unterschiedlichen Lehr-/Lernformen in den FbW-Maßnahmen (Präsenz, Digital, Blended-Learning)
- Bildungsträger 1: Kombination von Präsenzunterricht und Homeschooling mittels digitaler Tools (z. B. Ilias)
- Bildungsträger 2: ausschließlich in digitaler Form = virtueller Klassenraum (digitale Lernbegleitung, Dozierende im HO, zur Verfügungstellung der Ausstattung für TeilnehmerInnen)

Erste Ergebnisse

Wie wirkt sich 'New Work' als Leitkonzept zukünftiger Arbeitswelt sowie die hiermit häufig verbundene 'Digitalisierung' auf die Strukturen der Weiterbildung aus, z. B. hinsichtlich notwendiger Rahmenbedingungen für Weiterbildung, Lernorte und Institutionen sowie die Gestaltung von Lehr-Lernprozessen?

- **Vorteile:** Höhere Flexibilität und Verbindlichkeit, Individualität (individueller Einstieg nach Lernniveau), Möglichkeit der bundesweiten Teilnahme an Weiterbildungsangeboten (höhere Wahrscheinlichkeit den Kurs voll zu bekommen)
- **Anforderungen:** „Mitziehen“ von älteren Kollegen, Kontinuierliches Weiterbilden aller Mitarbeitenden (Welche Möglichkeiten / Tools existieren?, Welche technischen Skills benötige ich? Wie kann ich meinen Unterricht digitaler gestalten?), Vorbereitung der TeilnehmerInnen auf die Arbeitswelt 4.0

Ziele des Projekts ErWeiterBAR

Zielgruppen der geförderten beruflichen Weiterbildung sind insbesondere Geringqualifizierte (also Personen ohne einen anerkannten Berufsabschluss) und Personen, deren berufliche Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt veraltet ist. (Vgl. Bernhard et al., 2017, S. 146).

Voraussetzungen, Rahmenbedingungen, pädagogische Konzepte und Gestaltungsmöglichkeiten des in geförderten Maßnahmen zur Förderung beruflicher Weiterbildung tätigen Weiterbildungspersonals in der Region untersucht werden.