

Abstracts

Buchmann, Ulrike:

Weiterbildung inklusiv - Bildungswissenschaftliche Grundlegung einer zeitgemäßen Weiterbildungskultur in Einrichtungen der regionalen Altenhilfe: Entwicklung und Erprobung eines innovativen institutionellen Settings zur Verbindung von Lebens-, Erwerbs- und Weiterbildungssituationen

Die Konsequenzen des fortschreitenden demographischen Wandels setzen insbesondere das Feld der Altenhilfe unter Transformationsdruck - und dies in doppelter Hinsicht: einerseits führen die Veränderungen innerhalb des Altersaufbaus der Gesellschaft zu einer starken Zunahme der Anzahl von Altenhilfeeinrichtungen und der innerhalb dieses Bereichs zu bearbeitenden Aufgaben, gleichzeitig jedoch verringert sich die Anzahl potenzieller Beschäftigter. Noch prekärer stellt sich die Situation unter Beachtung der auf hohem Niveau stagnierenden Menge Jugendlicher mit nicht hinreichendem oder ohne Schulabschluss und der sukzessive herabgesetzten Fachkräftequote innerhalb des Feldes Altenhilfe dar. Im Kontext dieser gesellschaftlich bedingten Institutionen- und Aufgabenexpansion bei Verkleinerung der nachwachsenden Generation, ergibt sich eine Wettbewerbssituation innerhalb der Personalakquise, welche insbesondere für ländliche Regionen wie Südwestfalen, personennahe Dienstleistungen wie Pflege und Branchen wie die Altenhilfe nur schwer zu bestreiten ist, beziehungsweise sein wird. Zur Optimierung von Handlungsrationalität und zur Qualitätssicherung, beziehungsweise der Entwicklung einer neuen Form von Professionalität seitens Beschäftigten, bedarf es einer bildungswissenschaftlich fundierten Personal- und Organisationsentwicklung; das wird exemplarisch am Feld Altenhilfe untersucht.

Neben den Folgen des demographischen Wandels gilt es in der Altenhilfe einen Konflikt zu bearbeiten, der sich aus einer eher traditionellen Auffassung der Pflegearbeit bei gleichzeitig neuen Arbeitsorganisationsstrukturen und notwendigen neuen Arbeitsvermögen als Resultat gesellschaftlichen Wandels ergibt. Diese modernen Mechanismen der Arbeitssteuerung stehen jedoch in einem konkreten Widerspruch zu traditionellen Arbeitsformen und tragen so zur Freisetzung von Potentialen bei, die insbesondere im Feld der Altenhilfe einen hohen Stellenwert einnehmen sollten. Dieser Konflikt manifestiert sich innerhalb des Feldes deutlich anhand von Rekrutierungsproblematiken, einer hohen Mitarbeiterfluktuation, Professionsdefiziten, einer mangelnden Verzahnung von sowohl Theorie und Praxis als auch Aus- und Weiterbildungen und insbesondere vielfach ungenutzten, beziehungsweise nicht nutzbaren Potentialen. Exemplarisch zeigt sich dies beispielsweise an einer stereotypbasierten, funktionalen, rationalisierten und nicht flexiblen Umsetzung von Dienstkonzepten innerhalb der Institutionen, einer nahezu alleinig extrinsisch gelagerten Anerkennung der eigenen Arbeit und der daran gebundenen Auffassung einer zu geringen gesellschaftlichen Wertschätzung insbesondere pflegerischer Arbeit, dem funktionalen Abarbeiten von Checklisten jenseits der vorhandenen Autonomiespielräume und Abwehrhaltungen gegenüber neuen Herausforderungen, die sich aus der Arbeitsorganisation moderner Gesellschaften zwangsläufig ergeben und zu nur schwer überwindbaren Mismatches führen.

Dieses Konfliktgemenge, dem das Feld der Altenhilfe gegenübersteht, kann über rein fachliche Formen der Weiterbildung nicht aufgelöst werden – so führt ein Training der Angestellten hinsichtlich technischer Neuerungen oder Expertenstandards nachweislich nicht zu einer Verminderung etwa der Professionsdefizite vielmehr zu einer Verstärkung des funktionalen Verständnisses von Arbeitsprozessen. Um die Angestellten der Altenhilfe bei der Entwicklung einer neuen Einschätzung

des Arbeitsfeldes, sich selbst und des zu versorgenden Klientel zu unterstützen – also freigesetzte Potentiale neu zu vergesellschaften und die Entwicklung und Entfaltung des Humanvermögens anzuregen – ist es notwendig statt der etablierten funktionalen Denkweise der Angestellten, deren Einschätzung sowohl ihrer Arbeit als auch ihrer selbst in übergeordneten Denkfiguren anzuregen und infolgedessen schrittweise eine neue Form von Professionalität innerhalb der Altenhilfe zu implementieren.

Das Forschungsprojekt „Weiterbildung Inklusiv“ entwickelt, erprobt und evaluiert dazu gemeinsam mit zwei Kooperationsinstitutionen der regionalen Altenhilfe und deren Angestellten bildungswissenschaftlich fundierte Weiterbildungscurricula. Die Zielsetzung liegt dabei auf einer entwicklungsförderlichen und potentialgenerierenden Gestaltung eines erwachsenengerechten institutionellen Weiterbildungssettings in Einrichtungen der Altenhilfe, das über eine Verzahnung von Lebens-, Erwerbs- und Weiterbildungssituationen einen nachholenden Kompetenzerwerb von Beschäftigten, Auszubildenden, ehrenamtlich Tätigen und Berufsrückkehrerinnen ermöglicht, und so zu einer Optimierung von Handlungsrationalität, beziehungsweise zur Qualitätssicherung beiträgt.

Einen konkreten Forschungsansatz bietet in dieser Hinsicht die Selbstwahrnehmung der Angestellten innerhalb ihrer Arbeitssituation, da davon ausgegangen werden muss, dass ebendiese mit deren Problemsicht koinzidiert. Die Wertschätzung der eigenen Arbeit etwa stellt empirisch nachvollziehbar keine Intrinsische dar, sondern wird als primär extrinsisch Generierte kommuniziert. Dies führt nicht ausschließlich zu einer emotionalen Belastung der Angestellten innerhalb ihrer Arbeitsvollzüge, sondern auch zu einer geringen intellektuellen Flexibilität und der Unterdrückung autonomen Handelns, was jeweils einen enormen Stellenwert für ein funktionierendes Case Management einnimmt. Die Selbstthematisierung der Angestellten, welche zur Entwicklung einer intrinsischen Wertschätzung der eigenen Arbeit notwendigerweise erfolgen muss, kann beispielsweise über eine Thematisierung der Lebensphase „Alter“ mit ihren genuinen Entwicklungsaufgaben und – hemmnissen erfolgen und einen zentralen Fokus hinsichtlich der Unterstützung des figuralen- statt funktionalen Denkens der Angestellten bilden.

Als Zugang zu den potentialorientierten Weiterbildungscurricula werden innerhalb des Forschungsprojekts sinnästhetisch-sinnstiftende Zugänge gewählt – anders als rein fachliche Weiterbildungssettings kann so neben einem „barrierefreien“ Zugang (im Sinne der Verhinderung des Aufkommens aversiver Gefühle durch Implementierung eines nicht schulisch-assoziierten Weiterbildungssettings) eine Bearbeitung übergeordneter gesellschaftlicher Komplexe wie etwa Antinomien, Mismatches und Entmischungen bei der Mitarbeiterschaft angeregt-, und so die zur Konstitution von Professionalität unerlässliche Entwicklung und Entfaltung von Humanvermögen angestoßen werden. Letztlich ist es ebendiese neue Form der Professionalität, welche die Angestellten der Altenhilfe dazu befähigt, angemessen mit neuen Herausforderungen des Feldes, etwa dem Umgang mit (sensor-)technischen Lösungen und digitalen Expertensystemen im Arbeitsalltag (Stichwort: „Pflege 4.0“) oder der Notwendigkeit an der Entwicklung und Gestaltung von neu abgestuften regionalen Versorgungssystemen mitzuwirken ebenso wie der Fürsorgepflicht gegenüber in ihrer physischen und psychischen Wahrnehmung zunehmend eingeschränkten Personen, umzugehen.

Innerhalb des Forschungsprozesses stellt das Projekt „Weiterbildung Inklusiv“ selbst bereits einen Teil des Ergebnistransfers dar: die gemeinsame Kompetenzentwicklung aller Akteure und die entwicklungsförderliche Organisationsentwicklung sind konstitutiver Bestandteil. Der Aufbau und die Implementierung einer „Weiterbildungskultur Beratung und Versorgung im Kreis Olpe“ in Kooperation mit regionalen Akteuren kann eine Modellfunktion übernehmen.

Elsholz, Uwe:

Die Entwicklung eines didaktischen Umsetzungskonzepts für das ET-Weiterbildungssystem auf der Spezialistenebene als Beitrag zur Innovation in der Weiterbildung

Die zunehmende Akademisierung bedeutet für die beruflich-betriebliche Bildung einen drohenden Bedeutungsverlust. Die Schaffung attraktiver Karrierewege im Anschluss an die duale Ausbildung ist daher essentiell im Hinblick auf die zukünftige Bedeutung der beruflichen Bildung im deutschen Bildungssystem. Das vorgestellte Projekt will dazu einen Beitrag leisten, indem Weiterbildung im betrieblichen Kontext innovativ, arbeitsplatznah und mit digitalen Medien unterstützt gestaltet wird (vgl. Elsholz 2016).

Grundlage hierfür ist das seit 2009 bestehende strukturiertes Weiterbildungssystem für die Elektrobranche, das an Berufsausbildungen des dualen Systems anschließt. Die erste Stufe bilden vier Spezialistenprofile, die auf dem Niveau 5 des DQR angesiedelt sind und eine Zugangsvoraussetzung bilden für eine darauf aufbauende Fortbildung zum operativen Professional (vgl. Schenk 2011). Es bestehen Forschungs- und Entwicklungsbedarfe, um den in der Verordnung angelegten innovativen Ansatz der Weiterbildung im Prozess der Arbeit und dessen Verbindung zum zertifizierten Lernen in der Berufsbildungspraxis zu verankern. Das Weiterbildungssystem orientiert sich in seiner Struktur am IT-Weiterbildungssystem. Dieses hat in der beruflichen Bildung aufgrund seiner innovativen Merkmale große Aufmerksamkeit gefunden (vgl. u.a. Meyer 2007; Molzberger et al. 2008; Kohl 2014). Einige der in diesem Kontext bearbeiteten Fragestellungen werden im Rahmen der ET-Weiterbildungssystem wieder aufgenommen – etwa die Verbindung informeller und organisierter Lernprozesse – aber unter veränderten bildungspolitischen und technologischen Bedingungen zu verfolgen. Der DQR und die Digitalisierung der Arbeits- als auch der Bildungsprozesse erfordern hier aktuellere Lösungsansätze. Dadurch eröffnen sich bspw. stärkere Chancen im Hinblick auf die Dokumentation und Anerkennung des Lernens in der Arbeit.

In bildungspolitischer Hinsicht besteht ebenfalls eine neuartige Situation. Insbesondere das mit dem Spezialistenprofil avisierte DQR-Niveau 5 genießt verstärkte berufspädagogische Aufmerksamkeit und bedarf der wissenschaftlich fundierten Ausgestaltung. Das informelle Lernen ist durch den DQR bildungspolitisch anerkannt – und auch wenn diese Anerkennung derzeit noch nicht weiter umgesetzt ist, bieten sich hier neue Optionen.

Das Weiterbildungskonzept auf Spezialistenebene im ET-Weiterbildungssystem verbindet formelles und informelles Lernen in strukturierter Form. Der erste Schritt im Rahmen der Weiterbildung besteht in der Identifizierung eines realen betrieblichen Qualifizierungsprojekts, das sich einem der vier beruflichen Spezialistenprofile zuordnen lässt. Dieses muss den Vorgaben der Verordnung entsprechen und vom Anspruchsniveau, vergleichbar den Anforderungen auf DQR-Niveau 5, über der normalen Facharbeiterebene angesiedelt sein.

Den zeitlich umfangreichsten Teil der Weiterbildung bildet im zweiten Teil die Durchführung und Dokumentation des individuellen betrieblichen Qualifizierungsprojekts durch den Weiterbildungsteilnehmer. Die Dokumentation besteht aus einer prozessbegleitend ausgefüllten Dokumentation, die gemeinsam mit Artefakten in einem persönlichen Portfolio festgehalten werden. Zur Umsetzung dieses Lehr-Lernkonzeptes werden entsprechende Vorlagen zur Dokumentation und Reflexion des betrieblichen Arbeitsprozesses erarbeitet.

In der letzten Phase des Weiterbildungsprozesses ist es erforderlich, die berufliche Nutzbarkeit der im konkreten Weiterbildungsprozess erworbenen Kompetenzen zu sichern und zu dokumentieren. Hierzu werden im Rahmen eines formalen Lernsettings die im betrieblichen Arbeitsprozess erworbenen beruflichen Kompetenzen herausgearbeitet. Auf diese Weise wird der Transfer der erworbenen Kompetenzen „vom Betrieb zum Beruf“ unterstützt und gewährleistet – im Unterschied zu einer „reflection-in-action“ in Phase 2 erfolgt hier eine „reflection-on-action“ (vgl. Schön 1983).

Der Beitrag adressiert vornehmlich die Gestaltung dieses beruflich-betrieblichen Karrierewegs. Die Initiative zur Gestaltung des ET-Weiterbildungssystems erfährt angesichts der Diskussion um Industrie 4.0 besondere Relevanz.

Neben dem Aufzeigen der berufsbildungspolitischen Bedeutung des ET-Weiterbildungssystems werden erste Erkenntnisse zur Identifizierung von geeigneten betrieblichen Prozessen vorgestellt.

Der Gestaltung des DQR-Niveaus 5 kommt im Hinblick auf die zukünftige Bedeutung beruflicher Bildung in Deutschland eine entscheidende Rolle zu. Die Berufspädagogik ist hier gefragt, stärkere Verbindungen zwischen Aus- und Weiterbildung herzustellen und wissenschaftlich fundiert mitzugestalten. Dazu will dieser Beitrag anregen, indem er relevante berufspädagogische Fragestellungen ausweist und erste Gestaltungsvorschläge sowohl in methodisch-didaktischer als auch in ordnungspolitischer Perspektive liefert.

Literatur:

Elsholz, Uwe (2016): Beruflich-betriebliche Weiterbildung mit digitalen Medien innovieren. Ein Konzept zum Lernen im Prozess der Arbeit im ET-Weiterbildungssystem. In: berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule. 70. Jg., Nr. 161. Oktober 2016, S. 6-8

Meyer, Rita (2006): Theorieentwicklung und Praxisgestaltung in der beruflichen Bildung. Berufsbildungsforschung am Beispiel des IT-Weiterbildungssystems. Bielefeld

Molzberger, Gabriele/Schröder, Thomas/Dehnbostel, Peter/Harder, Dierk (2008): Weiterbildung in den betrieblichen Arbeitsprozess integrieren – Erfahrungen und Erkenntnisse in kleinen und mittelständischen IT-Unternehmen. Münster

Kohl, Matthias (2014): Das IT-Weiterbildungssystem - Ein sektorales Konzept zur Verknüpfung des Lernens im Arbeitsprozess mit dem formalen Bildungssystem“. Kumul. Dissertation an der FSU Jena.

Schenk, Harald (2011): Elektrotechnik-Weiterbildungssystem – betriebliche Karrieren auf drei Ebenen. In: bwp@Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 08. Online:http://www.bwpat.de/ht2011/ft08/schenk_ft08-ht2011.pdf (19-11-2011).

Schön, Donald A. (1983): Reflective practitioner: how professionals think in action. London

Molzberger, Gabriele:

Betriebliche Kompetenzentwicklung in heterogenen Lernkonstellationen - Gestaltungsoptionen und Anforderungen an betriebliche Weiterbildungsverantwortliche aus technischen Berufen in KMU der Metallbranche im Bergischen Land

Der Beitrag stellt Zwischenergebnisse aus dem Projekt iLInno "informelles Lernen als Innovationsmotor" vor. Es handelt sich um ein Entwicklungs- und Forschungsprojekt, mit dem Gestaltungsoptionen für betriebliche Kompetenzentwicklungsprozesse in und mit KMU entwickelt werden. Im Verbundprojekt sind mehrere KMU der Metallbranche im Bergischen Land, sozialpartnerschaftliche Akteure und eine wissenschaftlichen Begleitforschung zusammengeschlossen. Im Mittelpunkt steht die betriebliche Erprobung von gemeinsamen Lernprojekten in heterogenen Lernkonstellationen durch die Bezugnahme auf ein „gemeinsames neues Drittes“ (GeNeDri). Dieses Konzept betrieblicher Kompetenzentwicklung wird in drei typischen betrieblichen Fallbeispielen erprobt: Es geht um altersgemischte, qualifikationsgemischte und um abteilungsübergreifende Lernkonstellationen. Die gewonnenen Erkenntnisse zu den Voraussetzungen und Bedingungen solcher heterogener Lernkonstellationen werden in ein Modell professioneller Handlungsbefähigung (ProHa) für Weiterbildungsverantwortliche aus technischen Berufen überführt. Das Modell dient als Grundlage für einen weiterbildenden Zertifikatskurs, in dem zukünftig Führungskräfte aus KMU darin befähigt werden, betriebliche Kompetenzentwicklung zu initiieren, zu gestalten und weiterzuentwickeln.

Das Projekt ordnet sich ein in Zeitdiagnosen zur Zukunft der „Arbeitsgesellschaft“ und "Industrie 4.0", die zu Umdeutungen des Theorems betrieblicher Kompetenzentwicklung führen. Mit dem Aufkommen neuer Arbeits- und Produktionskonzepte ist Arbeit lernhaltiger und die betriebliche Arbeitsorganisation ein wichtiger Faktor menschlicher Kompetenzentwicklung geworden. In der Metallbranche verbinden sich durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitsprozesse aktuell traditionale Strukturen mit neuen Herausforderungen. Die Unternehmen sind nicht nur durch den steigenden Automatisierungsgrad und komplexere Technologien, sondern auch durch veränderte Erwartungen und Ansprüche der Beschäftigten herausgefordert. Die für betriebspädagogische Gestaltungen typischen Spannungsfelder und die für pädagogisches Handeln typischen Antinomien sollen im Beitrag systematisch herausgearbeitet und durch Fallbeispiele aus den Lernprojekten in heterogenen Lernkonstellationen veranschaulicht werden.

Schuessler, Ingeborg:

Konturen der Professionsentwicklung in der beruflichen Weiterbildung: Anforderungen an die Professionalisierung des Personals in der beruflichen Weiterbildung

Der folgende Beitrag gibt einen Einblick in eine Studie zur Professionsentwicklung in der beruflichen Weiterbildung. Ziel der Studie ist es, das Feld in der Erwachsenenbildung / Weiterbildung, insb. den Bereich der beruflichen Weiterbildung mittels Fallstudien, Expertenbefragungen, Gruppendiskussionen und einer Fragebogenerhebung zu untersuchen. Dabei werden die verschiedenen Berufsrollen und Tätigkeitsfelder wie auch Anforderungsstrukturen in den unterschiedlichen institutionellen Kontexten unter Berücksichtigung gesellschaftlich-institutioneller, organisationaler und subjektiver Faktoren in einer zu entwickelnden Matrix dargelegt. Ergänzt wird dies mit einer Untersuchung der für die jeweiligen Tätigkeitsfelder erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen sowie typischen Zugangswege. Neben der Analyse vorhandener Professionalisierungskonzepte verschiedener Träger beruflicher Weiterbildung werden alternative (übergeordnete) Professionalisierungskonzepte abgeleitet, die für die Aus- und Weiterbildung des pädagogischen Per-

sonals in der Erwachsenenbildung/ Weiterbildung eine orientierende Funktion übernehmen können. Mit dieser Studie soll das bisher noch bestehende Problem gelöst werden, dass die beruflichen Anforderungen des in der Erwachsenenbildung/ Weiterbildung beschäftigten Personals nicht klar definiert sind und somit ein eindeutiges Berufsprofil fehlt.

Im Rahmen der Veröffentlichung wird daher auch die Professionalisierungsbedürftigkeit der beruflichen Weiterbildung thematisiert, die sich nicht nur an dem unklaren Berufsprofil zeigt, sondern auch an der heterogenen Beschäftigungssituation, einer mangelnden kollektiven Professionalisierung oder auch einem verbindlichen Professionswissen. Der Beitrag wird dieser Problematik anhand professionstheoretischer Überlegungen nachgehen und anhand erster Ergebnisse der Studie mögliche Konturen der Professionsentwicklung in der beruflichen Weiterbildung diskutieren.