



Zwischenblick: Handlungsfelder beruflicher Weiterbildung

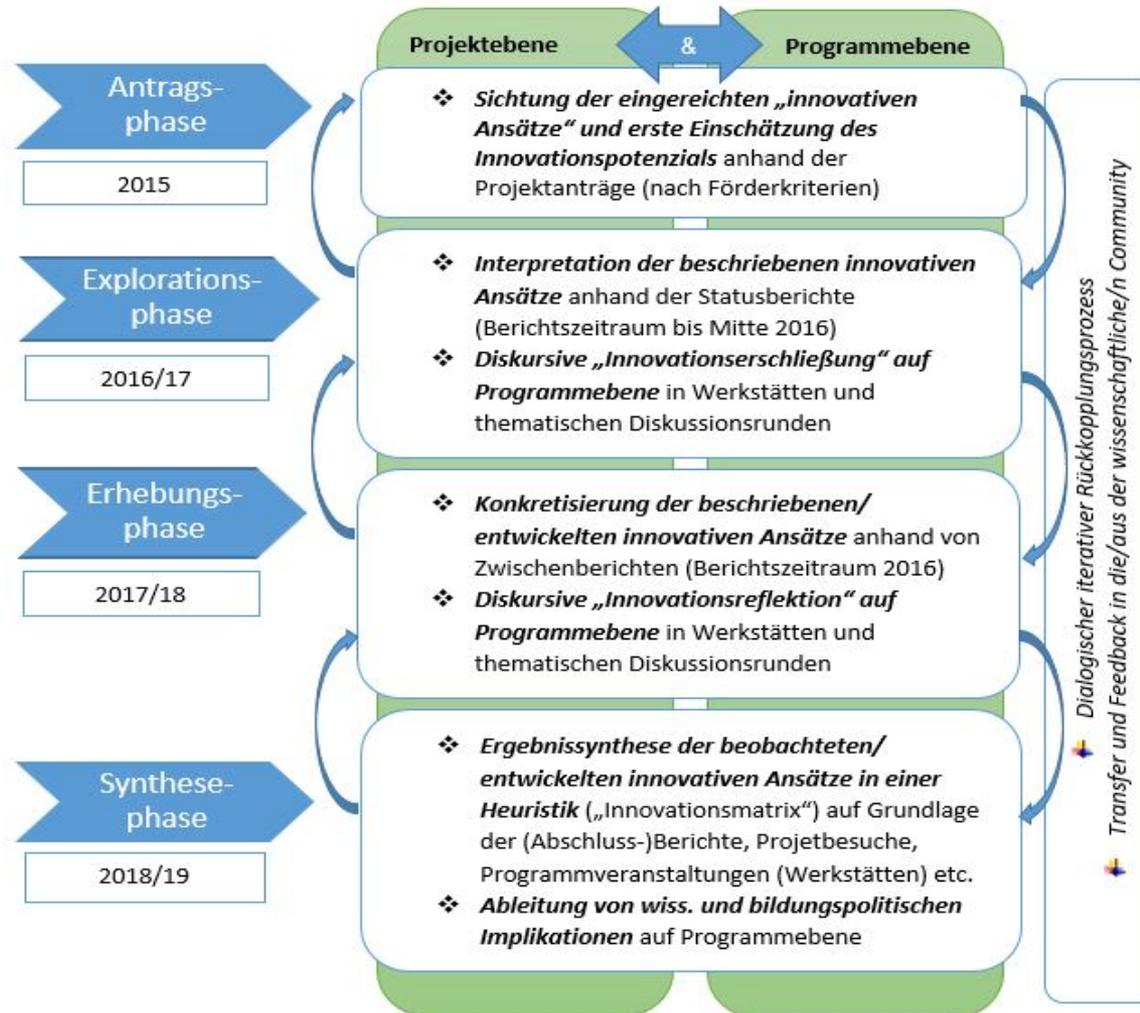
Erkenntnisse der wiss. Begleitung

Dr. Claudia Zaviska, Bundesinstitut für Berufsbildung
„Weiter gehen durch Bildung“ Abschlussveranstaltung des Projekts WB-PRO
Rostock, 16.11.2018

Inhalt

- 1. Phasenmodell der wiss. Begleitung**
- 2. Innovative Ansätze: Professionalisierung und Professionsentwicklung in der beruflichen Weiterbildung**
- 3. Institutionelle Rahmenbedingungen und Steuerungslogiken**
- 4. Quo Vadis: Handlungsfelder beruflicher Weiterbildung**

1. Phasenmodell zum „Auffinden“ von sozialen Innovationen



Eigene Darstellung

2. Innovative Ansätze: Professionalisierung und Professionsentwicklung in der beruflichen Weiterbildung

- Theoriegeleitete, empirisch basierte Deskription von **Handlungsfeldern** und **Anforderungs-/Kompetenzprofilen** an das Weiterbildungspersonal (bspw. Selbsttest für Medienkompetenz)
- erste **Differenzierung/Typologie** des heterogenen WB-Personals (z.B. Führungskräfte und betriebliche Interessensvertretungen als WB-Verantwortliche)
- **Erweiterung durch Organisations- und Programmperspektive** (z.B. kulturelle WB)
- **Analysen von Logiken und Spannungsfeldern** erwachsenenpädagogischen Handelns (bspw. „dialogische“ Planungsstrategien und Zielgruppenentwicklung)
- **Weiterbildungssystem** (Verzahnung von allgemeiner, kultureller und beruflicher WB)
> Relevanz von (regionalen) Vernetzungs- und Transferaktivitäten
- **Wissenschafts-Praxis-Dialog** (hoher Praxisbezug im Sinne gestaltungsorientierter Forschung, mehrperspektivische Analysen etc.)
- Welche **Professionalisierungsstrategie(n)** sind auf den unterschiedlichen Professionalisierungsebenen erforderlich?!

2. Innovative Ansätze: Professionalisierung und Professionsentwicklung in der beruflichen Weiterbildung

TSP	Themencluster/ zentrale Inhalte	Innovative Ansätze/ Soziale Innovationen	Wissenschaftliche Erkenntnisse	Praxisbeiträge (Produkte, Leitfäden)	Implikationen für Bildungspolitik/BMBF
Professionsentwicklung und Professionalisierung	Formate selbstgesteuerten Lernens (SOL)	Didaktische Innovation: Bezugnahme zu technologischem Wandel; kritische Reflexion von (digitalen) innovativen Lehr-/Lernformaten; MOOCs und social Media in der berufl. WB;	Bedeutung von SOL aus Perspektive der Lernenden Gelingensbedingungen für SOL im Unternehmen („Flexibles Lernen mit Leitblanken“) Gestaltung von SOL im Unternehmen	Instrumentenkoffer zum SOL; diverse Blogs und wiss. Papiere/Publicationen; Konzepte für WB-Personal; Definition SOL; Gelingenskriterien für SOL (Selbstlernarchitekturen)	(Anschluss-)Förderung zur zielgruppenspezifischer Wirkung von SOL (experimentell); ggf. Bündelung der entwickelten Instrumente auf der BMBF-Homepage (Best Practice);
	Handlungsfelder und Anforderungs-/Kompetenzprofile des Weiterbildungspersonals	Theoriegeleitete, empirisch basierte Kompetenzprofile (Medienkompetenz); erste Differenzierung/Typologie des heterogenen WB-Personals; Führungskräfte und betriebliche Interessensvertretungen als WB-Verantwortliche; Methodische Innovation (Praxisbezug)	(Neues) Selbstverständnis von WB-Personal; Kompetenzanforderungen an WB-Personal; Berufs- und Tätigkeitsprofile von (betrieblichem) Weiterbildungspersonal; Professionalisierungsangebote für Weiterbildungspersonal	Kompetenzreflektor Weiterbildungspersonal; Selbsttest für Medienkompetenz; „kollegiale Beratung“ Führungskräfteworkshop ; Konzept für assistierte WB; Zukunftskompetenzen (WBner = Future Designer)	Förderung von breit angelegten, vergleichenden Erhebungen zur Struktur des WB-Personals, Modellversuche zur regionalen Strukturentwicklung (kooperative WB-Landschaft; Verzahnung von beruflicher und allgemeiner WB)
	(WB-)Organisationsstrukturen, institutionelle Rahmenbedingungen und bildungspolitische Steuerungslogiken	Institution- und Programmperspektive (kulturelle WB); Logiken erwachsenenpäd. Planungshandelns; „dialogische“ Planungsstrategien und Zielgruppenentwicklung	Neue Ansätze und Logik pädagogischer Steuerung; Akteurskonstellationen in der beruflichen Weiterbildung; Lernmanagement als Mittelpunkt innerhalb komplexer Akteurssysteme	Zertifikatkurs (Alanus HS) und BA-Studiengang (Modulhandbuch) etc.; Qualitätsmatrix (Handwerk); Reifegradmodell für Lernfabriken;	Adressatengerechte Angebotsgestaltung vor dem Hintergrund der aktuellen WB-Finanzierung (marktorientierte vs. öffentlich finanzierte WB) > Bedingungslose(r) Lernzeit

3. Institutionelle Rahmenbedingungen und Steuerungslogiken



- Clusterfallstudien als Methode der Erkenntnisgenerierung

3. Institutionelle Rahmenbedingungen und Steuerungslogiken

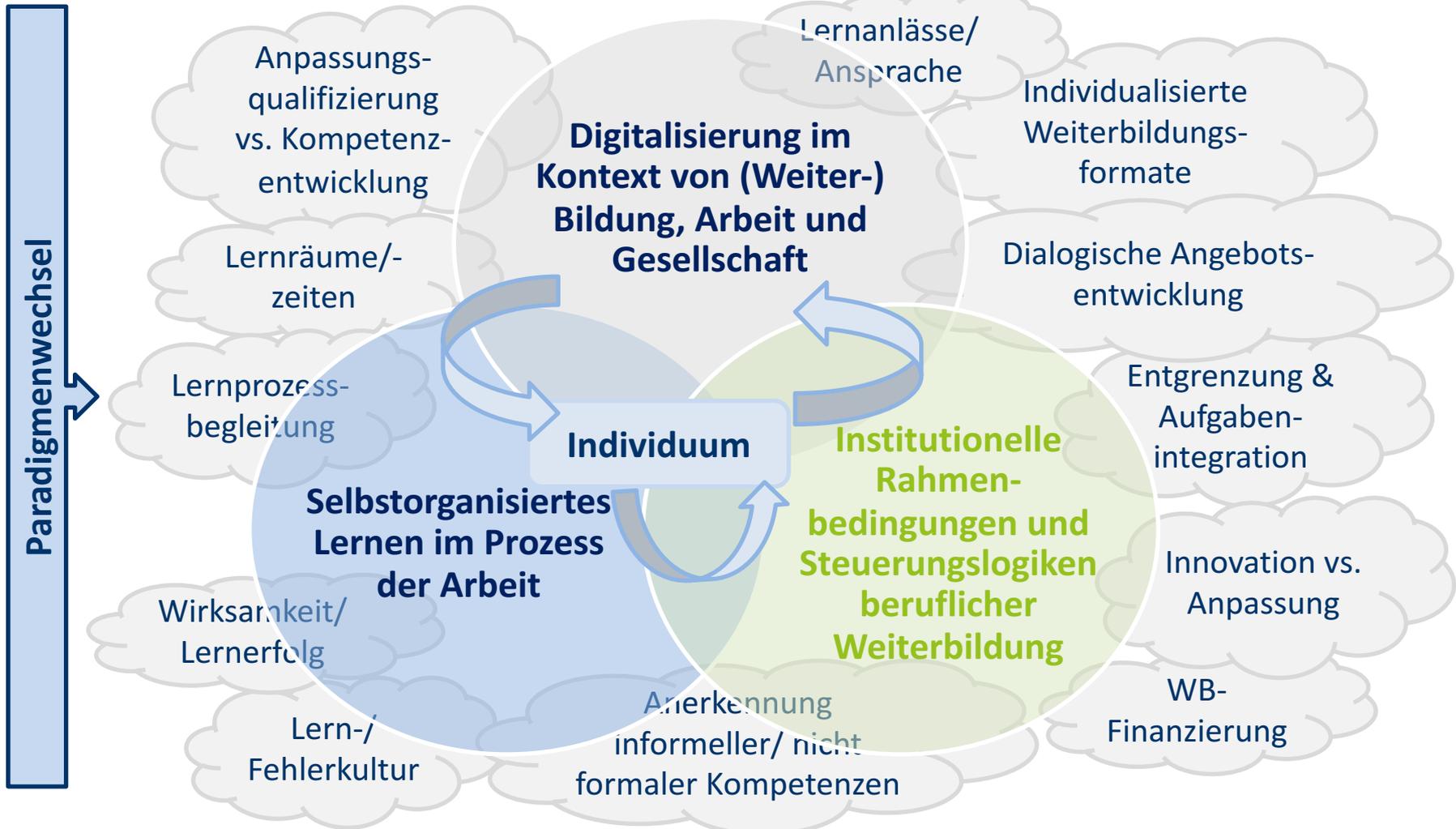


3. Institutionelle Rahmenbedingungen und Steuerungslogiken

Aktuelle Herausforderungen: Institutionelle Rahmenbedingungen und Steuerungslogiken

- Multiprofessionalität des Weiterbildungspersonals: Zuständigkeitsdiffusion vs. integrierte Aufgaben (planende + lehrende Tätigkeiten)
- Akademisierung beruflicher Weiterbildung, Abgrenzung zur wiss. Weiterbildung?
- Umgang mit heterogenen Zielgruppen, unterschiedlichen Lerntypen, beruflichen Sozialisationen und Lebenslagen („Lehrende in Ausnahmesituationen“) > individueller Unterstützungsbedarf für Weiterbildungler*innen
- Mikrodidaktik vs. Makrodidaktik („Innovationsstau der Rahmenlehrpläne“) > Stärkung der curricularen Perspektive
- Verhältnis von Innovations- und Anpassungsfähigkeit (an institutionelle Strukturen) > Stärkung der Innovationsfähigkeit von (Weiter-)Bildungsorganisationen (z.B. bildungspolitische Finanzierung für dialogische Angebotsentwicklung)
- Administrative Vorgaben und staatliche Steuerungsinstrumente (Förderung der BA, standardisierte Verfahren, leistungsgebundene Kennzahlen, Evaluationen etc.)
- Stärkung von Weiterbildungseinrichtungen/Bildungsdienstleitern und Förderung von Innovationsfähigkeit!

4. Quo Vadis – Handlungsfelder beruflicher Weiterbildung



4. Quo vadis – Handlungsfelder beruflicher Weiterbildung

- I. **Regionale Weiterbildungslandschaften** fungieren als Treiber für Weiterbildungsteilhabe und Professionsentwicklung. Zur Entwicklung einer koordinierten (WB-)Anbieterstruktur sind gezielte Regionalentwicklung (Kooperation und Vernetzung auf organisationaler Ebene) und förderliche **institutionelle Rahmenbedingungen** notwendig.

- II. **Weiterbildungsanbieter** stellen sich strategisch neu auf. Sie sind nicht mehr nur „Anbieter“ und „Leistungserbringer“, sondern zunehmend Partner in der **dialogischen Entwicklung und Durchführung von zeitgemäßen Bildungsdienstleistungen**. (Professionalisierung der Weiterbildungsanbieter/Professionalität des Weiterbildungspersonals)

- III. **Berufliche Weiterbildungsanlässe und individuelle Weiterbildungsmotivationen** (von Personen in Beschäftigung) entstehen durch Veränderungen des Arbeitskontexts und konkrete, individuelle Weiterbildungsbedarfe. Dafür entwickeln die Projekte **passgenaue berufliche Weiterbildungsangebote**.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

