

## Innovationsperspektiven der Professionalisierung in der beruflichen Weiterbildung

# Innovativen Spielraum schaffen und nutzen

**Innovationen sind fester Bestandteil des Berufsalltags von Erwachsenen- und Weiterbilderinnen und -bildnern. Nur so lassen sich die teils divergierenden Anforderungen und Interessen von gesellschaftlicher, staatlicher, wirtschaftlicher und professioneller Seite miteinander vereinbaren. Die Ergebnisse der KOPROF-Studie (2016 – 2018) zeigen am Tätigkeitsfeld beruflicher Weiterbildung auf, wie innovatives Handeln die Professionalitätentwicklung befördern kann. Das feldspezifische Weiterentwickeln einer „Innovationskultur“ benötigt Handlungserfordernisse, die das Mehrebenensystem im Blick haben.**

**Professionelles Handeln von Erwachsenen- und Weiterbilderinnen und -bildnern findet im Spannungsfeld** unterschiedlicher

Interessen statt, die es auszuhandeln gilt. Im Rahmen dieser „hybriden Professionalität“ (Noordegraaf 2015, S. 6) müssen Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner permanent kontextuelle Anforderungen von Bürokratie, Markt und Professionalität aushandeln (Egetenmeyer/Breitschwerdt/Lechner 2018).

Um Innovation in der beruflichen Weiterbildung zu beschreiben, bietet der Fachdiskurs verschiedene Entwicklungskriterien an (Zaviska 2018, S. 7). Diese wurden im Rahmen von innovatWB, dem Förderschwerpunkt von KOPROF, näher identifiziert und ausgewertet (Hemkes/Vogel/Zaviska 2018).

In den Daten aus dem Projekt KOPROF, in dem von 2016 – 2018 zur Professionalisierung der beruflichen Weiterbildung geforscht wurde, wird deutlich, dass Einrichtungen beruflicher Weiterbildung eine hohe Innovationsbereitschaft und ein hohes Innovationspotenzial innelegt. Es bedarf beidem, um bei der Entwicklung, Planung und Durchführung von Bildungsangeboten auf aktuelle gesellschaftliche Anforderungen zu reagieren und die Organisationsumwelt aktiv zu gestalten.

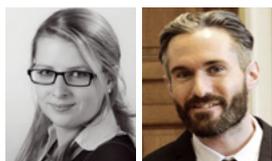
Basierend auf den Annahmen hybrider Professionalität (Noordegraaf 2015) und dem Mehrebenenkontext des Feldes fanden Fallerhebungen in acht Weiterbildungseinrichtungen beruflicher Weiterbildung in Deutschland statt. Die Datensätze wurden mithilfe von Dokumentenanalysen, Experteninterviews, Fokusgrup-

pen und einer Fragebogenstudie erhoben und ausgewertet.

### Drei Innovationsperspektiven

Aus den Ergebnissen von KOPROF ergeben sich drei Innovationsperspektiven, die eine wichtige Rolle hinsichtlich der Professionalisierung von Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung spielen.

- **Relevanz der Organisation für Professionalisierung:** Zunächst wurde deutlich, dass die Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung eine ganz wesentliche Rolle in der Professionalisierung des Weiterbildungspersonals einnehmen. Über die Kompetenz-Diskussionen (Buiskool et al. 2010; Lencer/Strauch 2016) hinaus ist in den Einrichtungen die Frage zentral, welche Rahmenbedingungen für professionelles Handeln notwendig sind. So identifizieren Weiterbilderinnen und Weiterbildner sich mit der Einrichtung, für die sie tätig sind, und vernetzen sich auf unterschiedlichste Weise (Mitgliedschaften in Beiräten, Gremien, Runden Tischen) zum Austausch über aktuelle Entwicklungen, um mit diesen Erkenntnissen wiederum Entwicklungen der eigenen Einrichtung voranzutreiben. Die Projektergebnisse stützen die zunehmenden wissenschaftlichen Auseinandersetzungen mit dem Zusammenwirken der Organisationen und den professionell Handelnden (z.B. Evetts 2011; Schicke 2012).
- **Vermittlungstätigkeit als Kern erwachsenenbildnerischer Professionalität:**



#### Autorinnen/Autor |

Lisa Breitschwerdt, Mag. Reinhard Lechner, Prof. Dr. phil. Regina Egetenmeyer, Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Professur für Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Institut für Pädagogik, Fakultät für Humanwissenschaften

[lisa.breitschwerdt@uni-wuerzburg.de](mailto:lisa.breitschwerdt@uni-wuerzburg.de)

[reinhard.lechner@uni-wuerzburg.de](mailto:reinhard.lechner@uni-wuerzburg.de)

[regina.egetenmeyer@uni-wuerzburg.de](mailto:regina.egetenmeyer@uni-wuerzburg.de)

Innovation für die Professionalisierung leistet das Personal auch an verschiedenen Stellen des Vermittelns. Das umfasst fachliche und erwachsenendidaktische Anforderungen. Diese treffen zuerst in der Konzeption und Organisation der Angebote aufeinander. Im Kursgeschehen selbst ist das Fachwissen mit dem Wissen darüber, wie Erwachsene lernen, zu verknüpfen. Eine weitere Vermittlungstätigkeit betrifft die zwischen den Teilnehmenden und den Auftraggebenden der Angebote (zum Beispiel Agentur für Arbeit, Europäischer Sozialfonds). Hier ist zwischen den individuellen Lernerfahrungen und den Lernzielen des Angebots zu vermitteln.

- **Verbindung von individueller Professionalitätswicklung mit Organisationsentwicklung:**

Mit der dritten Perspektive kann sich Innovation zeigen, wo solche Vermittlungserfordernisse systematisch in die Entwicklung der Weiterbildungseinrichtung integriert werden. Es werden zum Beispiel Monitoringsysteme angewandt, die Professionalitätswicklung im Sinne von Qualitätsmanagement mitdenken. Die Einrichtungen entwickeln aber auch Fortbildungskonzepte, die neben der personalen Förderung die der Organisation unterstützen. Die Digitalisierung ist ein Bereich, auf den das aktuell in hohem Maß zutrifft.

Innovation kann sich auch zeigen, indem Kommunikationsstrukturen zwischen dem Einrichtungspersonal und gesellschaftlich-institutionellen Kontexten professionalisiert werden. Dazu sind Kenntnisse kommunaler Strukturen vor Ort und regionale Partnerschaften von Wert. Durch sie ist eine gezielte Passung von Weiterbildungsbedarfen und Marketingmaßnahmen möglich.

## Zentrale Handlungserfordernisse

Mit den in KOPROF dargestellten Innovationsperspektiven konnten des Weiteren vier zentrale Handlungserfordernisse formuliert werden, um diese auf die weitere Professionalisierung des Feldes zu beziehen.

- **Stärkung der Organisationsentwicklungsprozesse auf Ebene der Förderpolitik:**

Weiterbildungseinrichtungen nehmen im Anschluss an die Hochschulausbildung eine zentrale Rolle in der Professionalisierung des Personals ein, daher ist es wichtig, in der Förderpolitik die Stärkung von

Organisationsentwicklungsprozessen mitzudenken. Einrichtungen können so zentrale Rahmenbedingungen für die Professionalitätswicklung schaffen, wie Unterstützungs- und Reflexionskontexte des kollegialen Austauschs.

- **Raum für professionelles Handeln im Rahmen öffentlicher Förderungen:**

Öffentliche Förderungen für die berufliche Weiterbildung (Dobischat/Münk/Rosendahl 2019, S. 19) sind so zu gestalten, dass sie Raum für professionelles Handeln direkt in der Einrichtung erweitern. „Raum“ meint hier verstärkt auch soziale Dimensionen, zum Beispiel kollegialen Austausch (Benz-Gydat 2017) zur Kursabwicklung. Durch öffentliche Förderungen kann die Einrichtung gezielt Netzwerke aufbauen. Das kommt sowohl dem festangestellten Personal zugute als auch der Kommunikation mit den tendenziell freiberuflichen Seminarleitungen.

- **Akademisch-modulare Fortbildungsangebote in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung:**

Damit das Personal in der beruflichen Weiterbildung auch erwachsenenpädagogischen Anforderungen gerecht werden kann, braucht es ein akademisch-modulares Fortbildungsangebot in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Über eine fachbezogene Qualifikation verfügt der Großteil der interviewten Personen, gleichzeitig wurden an vielen Interviewstellen die einschlägigen pädagogischen Anforderungen deutlich. Diese müssen auch den zeitlichen und praxisbezogenen Erfordernissen des Personals gerecht werden.

- **Intensive Praxisforschung und Förderung des Wissenschaft-Praxis-Dialogs:**

Für die Wissenschaft konnte das KOPROF-Projekt die Notwendigkeit intensiverer Praxisforschung identifizieren. Es bestehen methodische Bedarfe, Vermittlungspraktiken zwischen Wissenschaft und Praxis weiter zu stärken (Gómez et al. 2011), da sich damit Wissenstransfer und soziale Entwicklungen begünstigen lassen. Forschungsinteressen sowie erhobenes Datenmaterial im Dialog weiterzuentwickeln, zählt etwa hierzu.

## Nutzen der KOPROF-Ergebnisse

Die KOPROF-Ergebnisse zeigen für die berufliche Weiterbildung, wie unter den Bedingungen und Erforder-

nissen eines „hybrid professionalism“ (Noordegraaf 2015, S. 6) innovativer Spielraum geschaffen und genutzt werden kann. Identifizierte Interdependenzen, die zwischen den Ebenen Personal, Einrichtung und gesellschaftlicher Rahmen als teils unterschiedliche Interessen

an Professionalisierung vorliegen, werden durch die Praktikerinnen und Praktiker mit hoher Innovation bearbeitet. Im Rahmen der Studie konnte eine Sichtbarmachung erreicht werden, aus der gezielt Handlungserfordernisse an die Ebenen adressierbar sind. ■■■

### Literatur |

- Benz-Gydat, M.:** Einstieg in erwachsenenpädagogische Berufe. Studie zum Übergang von der Hochschule in die berufliche Praxis. Bielefeld 2017
- Breitschwerdt, L./Lechner, R./Egetenmeyer, R.:** Professionalisierung in Einrichtungen der Weiterbildung. Diskurse um Kompetenzentwicklung unter veränderten gesellschaftlichen Bedingungen. In: *Erwachsenenbildung. Vierteljahresschrift für Theorie und Praxis*, 64(3), 2018, S. 100-104
- Dobischat, R./Münk, D./Rosendahl, A.:** Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland 1995 – 2015. Aktueller Stand, Entwicklung, Problemlagen und Perspektiven. Gütersloh 2019
- Egetenmeyer, R./Breitschwerdt, L./Lechner, R.:** From 'traditional professions' to 'new professionalism': A multi-level perspective for analysing professionalization in adult and continuing education. In: *Journal of Adult and Continuing Education*. 2018. Online-First. DOI: 10.1177/ 1477971418814009. pp. 1-18
- Evetts, J.:** A new professionalism? Challenges and opportunities. In: *Current Sociology* 59 (4), 2011, pp. 406-422
- Gieseke, W.:** Professionalität und Professionalisierung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung In: Tippelt, R./Hipfel, A. v. (Hrsg.): *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung*. Wiesbaden 2018, S. 1051-1071
- Gómez, A./Puigvert, L./Flecha, R.:** Critical Communicative Methodology: Informing Real Social Transformation Through Research. In: *Qualitative Inquiry* 17 (3), 2011, pp. 235-245
- Hemkes, B./Vogel, C./Zaviska, C.:** Innovationen in der beruflichen Weiterbildung aufspüren. Erkenntnisse aus dem BMBF-Förderschwerpunkt „InnovatWB“. 2018. Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/9259> (20.01.2020)
- Lencer, S./Strauch, A.:** Das GRETA-Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung. 2016. Verfügbar unter: [www.die-bonn.de/doks/2016-erwachsenenbildung-02.p](http://www.die-bonn.de/doks/2016-erwachsenenbildung-02.p) (13.12.2019)
- Noordegraaf, M.:** Hybrid professionalism and beyond. (New) Forms of public professionalism in changing organizational and societal contexts. In: *Journal of Professions and Organization*, 2(2), 2015, S. 187-206
- Research voor Beleid:** Key competences for adult learning professionals. Contribution to the development of a reference framework of key competences for adult learning professionals. Final report, Zoetermeer. 2010. Retrieved from: [http://pascalobservatory.org/sites/default/files/keycomp\\_o.pdf](http://pascalobservatory.org/sites/default/files/keycomp_o.pdf) (17.04.2019)
- Schicke, H.:** Organisation als Kontext der Professionalität. Beruflichkeit pädagogischer Arbeit in der Transformationsgesellschaft. 1. Aufl., Bielefeld 2012
- Schicke, H.:** Organisationsgebundene pädagogische Professionalität. Initiierter Wandel – theoretisches Konstrukt – narrative Methodologie – Interpretation. Humboldt-Univ., Diss.-Berlin, 2010. Opladen 2011
- Schüßler, I./Egetenmeyer, R.:** KOPROF – Konturen der Professionsentwicklung in der beruflichen Weiterbildung. Anforderungen an die Professionalisierung des Personals in der beruflichen Weiterbildung. (2016-2019)
- Zaviska, C.:** Quo Vadis? Zukünftige Aufgaben und Handlungsfelder der beruflichen Weiterbildung. Reflexionen und Interpretationen der Ergebnisse des FSP. Vortrag im Rahmen der innovat WB-Abschlussveranstaltung, Berlin am 11.10.2018. Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/de/82731.php> (20.01.2020)