

Berufsbiographische Übergangszeiten als Bildungsraum nutzen

Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur Professionsentwicklung für Mitarbeiter/-innen von Einrichtungen beruflicher Weiterbildung

Das Projekt „Übergangszeiten“ im Überblick

Ausgangslage:

Auch heute greifen Einrichtungen der Erwachsenenbildung und beruflichen Weiterbildung noch immer auf administrative Strategien und Verfahren der Teilnehmergeinnung zurück, die einst für instruktionspädagogische Kontexte entwickelt wurden und daher in Widerspruch zu Ansätzen selbstbestimmten Lernens geraten. Offenkundig werden inzwischen jedoch ihre geringe Wirksamkeit wenn nicht sogar ihr Scheitern, wenn es um einen Umgang mit der Unbestimmtheit gesellschaftlicher Transformation und der komplexen Vielfalt individualisierter Zukunftsentwürfe geht. Dies zeigt sich darin, dass in der gegenwärtigen gesellschaftlichen Situation mit administrativen Rekrutierungsverfahren viele Bildungsadressatinnen und –adressaten nicht mehr bestimmt und auch nicht mehr in ihren besonderen Lernbedürfnissen erreichbar sind und so nur als eine „stille Reserve“ latent in Erscheinung treten können. Kritisch in den Blick geraten hierdurch die bislang stillschweigend vorausgesetzten makrodidaktischen Rahmenbedingungen von Weiterbildung, die nun im Sinne ihrer professionellen Gestaltungsmöglichkeiten neu gesehen werden müssen, um das Weiterbildungsmanagement professionell fit zu machen für den Umgang mit Unbestimmtheit, wie wir sie gegenwärtig exemplarisch als Folge der globalen Fluchtbewegungen wahrnehmen können. Pädagogisches Handeln beschränkt sich in diesem Zusammenhang nicht mehr allein auf die lernförderliche Interaktion innerhalb didaktisierter Lernsituationen, sondern umfasst auch die Wahl zwischen unterschiedlichen Strategien und Verfahren der Teilnehmergeinnung.

Problemlösung:

Als Antwort auf diese Bedingungen bietet sich ein grundsätzlicher Strategiewechsel von der Anbieter- zur Nutzerperspektive an. Es wird erforderlich, sich konsequenter als bisher bereits im makrodidaktischen Planungshandeln an subjektwissenschaftlich basierten Steuerungsmodellen zu orientieren. Vorgeschlagen wird daher, von der Lebenslage unterschiedlicher Bildungsadressaten in „Übergangszeiten“ auszugehen und dabei ihre biographischen Suchbewegungen als individuelle Lernanlässe aufzugreifen. Statt einer extern zuschreibenden Bildungsbedarfsanalyse verfolgt eine nutzerorientierte Planung daher die Strategie einer „generierenden Zielgruppenentwicklung“. In ausgewählten Adressatenbereichen werden mögliche Zielgruppen nicht als objektive Gegebenheit vorausgesetzt, die von außen bestimmt und auf die in geeigneter Weise „zugegriffen“ werden könnte. Stattdessen bilden sich selbstbestimmte Lerngruppen erst schrittweise im Zuge eines entwicklungsförderlichen „Kontaktprozesses“ im Sinne einer erst hierdurch entstehenden „sozialen Wirklichkeit“ mit widerständigem Eigensinn heraus. So geht es nicht mehr um das „Erreichen“ einer Zielgruppe, sondern um ihr pädagogisch generierendes „Herausbilden“ auf der Grundlage einer gemeinsamen, objektiv erfahrbaren Lebenslage.

Das Projektdesign

Die Strategie einer „generierenden Zielgruppenentwicklung“ liegt hinsichtlich ihrer methodischen Verfahren zur Erschließung noch unbekannter Adressatenbereiche bereits konzeptionell ausgearbeitet vor. Sie wartet aber noch auf ihre praktische Umsetzung hinein in geeignete Bildungskontexte und pädagogische Praxisfelder. Hierzu benötigt das Projekt kompetente Kooperationspartner aus pädagogisch relevanten Praxisfeldern, die sich aus ihren Erfahrungsbereichen heraus an einer Übertragung der Strategie produktiv, ideenreich und praxisnah beteiligen wollen.

Berufsbiographische Übergangszeiten als Bildungsraum nutzen

Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur Professionsentwicklung für Mitarbeiter/-innen von Einrichtungen beruflicher Weiterbildung

Leitziel des Projekts ist es daher, die Strategie einer Teilnehmergeinnung durch generierende Zielgruppenentwicklung in einem gemeinsamen Prozess praxisintegrierter Forschung mit vier Einrichtungen und Initiativgruppen beruflicher Weiterbildung (1) zunächst als mögliche Alternative zur bisherigen bedarfszuschreibenden Angebotsentwicklung kennenzulernen, um sie dann (2) hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit im eigenen Praxisfeld zu konkretisieren. In der ersten Phase werden somit zunächst die gemeinsamen Voraussetzungen für eine dialogische Sicht auf nutzerbasierte Angebotsentwicklung erarbeitet. Das Projekt bietet hierbei den kollegialen Rahmen für eine organisationsbezogene Fortbildung der an der Entwicklung beteiligten Mitarbeiter*innen. In der darauf folgenden zweiten Projektphase liegt der Schwerpunkt in einer kooperativ angelegten Umsetzung der Planungsstrategie in den beteiligten Einrichtungen. Es wird eine Zielgruppe im Kontext ihrer berufsbiographischen Übergangsproblematik erschlossen. Besondere Beachtung findet dabei der wechselseitige Kontaktprozess zwischen Zielgruppe und Weiterbildungseinrichtung. Für die sich im Kontaktprozess herausbildende „Zielgruppe“ im Sinne einer selbstbestimmten Lerngruppe wird die biographisch riskante Übergangszeit in je besonderer Weise als entwicklungsbegleitender „Bildungsraum“ konzeptionell ausgestaltet. In Auseinandersetzung mit den bisherigen Praxisbedingungen und den konzeptionellen Innovationen wird dabei neues kontextbezogenes Wissen generiert, das für die wissenschaftliche Auswertung von hoher Bedeutung ist.

Vier inhaltliche Qualifizierungsschwerpunkte

Die Themenblöcke zur Professionalisierung in der ersten Projektphase folgen einer Abstufung vom Allgemeinen zum Besonderen und verschränken dabei vier Dimensionen:

1. *Bildungsorganisation und professionelles Weiterbildungsmanagement*

Die gesellschaftliche Dienstleistungsfunktion der eigenen Weiterbildungsorganisation wird am Beispiel von Angebotsentwicklung und Teilnehmergeinnung geklärt.

2. *Generierende Zielgruppenentwicklung*

Das Konzept der generierenden Zielgruppenentwicklung ist eine partizipatorische Strategie der Programmplanung und legt einen besonderen Fokus auf die wechselseitigen Kontaktprozesse im Vorfeld der Veranstaltungsplanung. Der Algorithmus von Arbeitsschritten generierender Zielgruppenentwicklung bietet eine Best-Practice im Sinne einer Musterlösung zur Nachnutzung in den Einrichtungen.

3. *Berufsbiografische Übergangsverläufe als transitorischer und zukunftserschließender Bildungsraum*

Das Konzept des berufsbiografischen Trajekts enthält professionelle Perspektiven für das Design eines individualisierten Bildungsarrangements, das sich an eine wechselseitig geklärte Zielgruppe unter Berücksichtigung ihrer transitorischen Lebenslage richtet.

4. *Organisationsbezogene Mitarbeiterfortbildung im Modus lernförderlicher Forschung in Verbindung mit praxisfeldintegrierter Forschung im Modus von kollegialer Fortbildung.*

Das Forschungsdesign beruht auf einem transdisziplinären Ansatz, in dem in einem Praxisfeld ausgewählte Probleme dadurch einer Lösung zugeführt werden, dass geeignete theoretische Deutungsangebote und Wissensbestände produktiv mit reflektiertem Erfahrungswissen in Bezug gesetzt werden. Hierdurch ermöglicht das Projektdesign in ihrem Vollzug eine Komplementarität von (Fort-)Bildung und Forschung.

Berufsbiographische Übergangszeiten als Bildungsraum nutzen

Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur Professionsentwicklung für Mitarbeiter/-innen von Einrichtungen beruflicher Weiterbildung

Erwartetes Ergebnis

Nach Abschluss der 2. Projektphase und der exemplarischen Umsetzung der Strategie in unterschiedlich gestalteten Angebotsformen und zielgruppenspezifischer Designs werden die im Projektverlauf dokumentierten Problemfälle, Einsichten und praktischen Ergebnisse in einer Expertise auswertend zusammengefasst und darauf aufbauend ein möglicher Transfer in Form von Studienbriefen und Fortbildungsmodulen gesichert. Hierbei erhält die Zusammenarbeit mit den kooperierenden Einrichtungen die Bedeutung exemplarischer Musterfälle, an denen sich Perspektiven für nachfolgende Transferprozesse, aber auch zur Modifikation der Schrittfolge einer generierenden Zielgruppenentwicklung ableiten lassen.

Das Forschungsprojekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Forschungsprogramms „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ gefördert. Programmträger ist das Bundesinstitut für Berufsbildung.

Kooperationsverbund aus dem Bundesverband der Arbeitgeberzusammenschlüsse e.V. und dem Berliner Frauenbund 1945 e.V. mit seiner Einrichtung KOBRA Beruf | Bildung | Arbeit

Kontakt:

Dr. Thomas Hartmann
Bundesverband der Arbeitgeberzusammenschlüsse e.V.
Feurigstr. 54a
10827 Berlin
thartmann@tamen.de
030 787 942 13

Dr. Hildegard Schicke
KOBRA Beruf | Bildung | Arbeit
Kottbusser Damm 79
10967 Berlin
hildegard.schicke@kobra-berlin.de
030 695 923 17

In Zusammenarbeit mit Professor Dr. Ortfried Schäffter
ortfried.schaeffter@googlemail.com

Praxispartner

Die Bildungseinrichtung Wille gGmbH

Die Volkshochschule Mitte

ZAL Zentrum Aus- und Weiterbildung GmbH

Der Selbsthilfefz Zusammenschluss Refugees Emancipation e.V.

