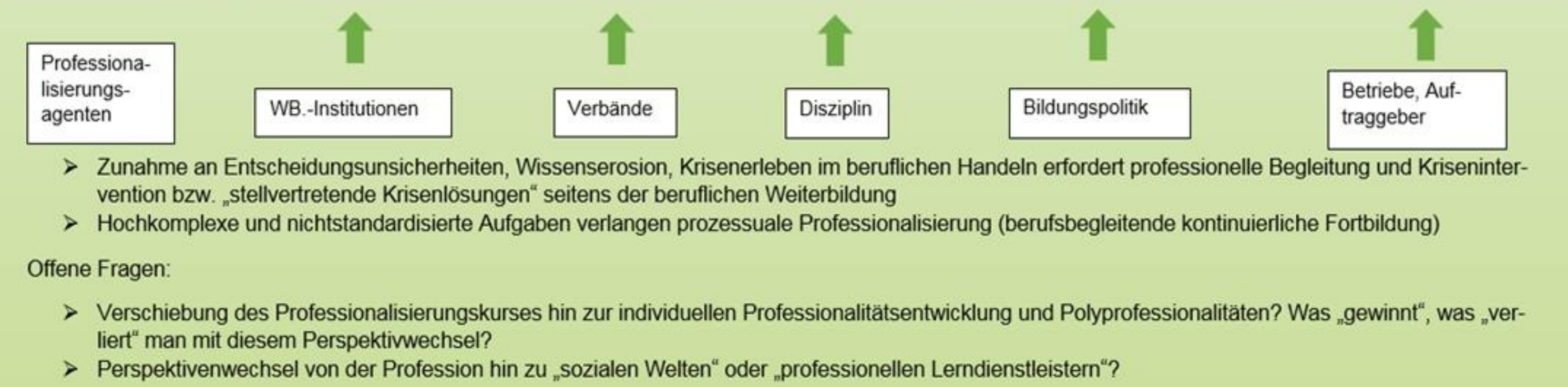


#### Das Feld der beruflichen Weiterbildung – zwischen Deprofessionalisierung und Professionalisierungsbedürftigkeit

Deprofessionalisierungstendenzen	Unklares Berufsbild	Heterogene (prekäre) Beschäftigungssituation	Individuelle vor Kollektive Professionalisierung	Fehlen einer professionellen Basis	Mangelnder Zentralwert	Keine anerkannte, geteilte Wissensbasis	Unterschiedliche Strukturmerkmale des Feldes	Flexible Beruflichkeit	Zunehmende Antinomien in der pädagogischen Arbeit	Überbewertung des informellen Lernens
<b>Problem-bereiche</b> (Forschungshypothesen und Untersuchungsdimensionen)	Keine einheitliche/ anerkannte Berufsbezeichnung (Doktor, Trainer, Kursleiter, Bildungsmanager, etc.) Unklares Mandat für die „stellvertretende Krisenbewältigung“	Haupt/ Nebenberuf, Beamter/ Angestellter/ Selbstständig/ geringfügig Beschäftigte, Zeit/ unbefristete Verträge Feminisierung der WB fördert heterogene Erwerbsmodelle Schwächung der professionellen Solidarität	Individualisierung von Qualifizierung und Kompetenzerwerb Verstärkung durch organisationale Strukturen und Steuerungslogiken (z.B. QM) und Funktionalisierungstendenzen Mangelnde kollektive Professionalisierungsprozesse (Institutionalisierung, Verrechtlichung, Verberuflichung, Akademisierung, Verwissenschaftlichung)	keine akademische Laufbahn/ definierte Berufsbildung keine Zuzugangsbegrenzungen/ Kontrollen keine verbindlichen Ausbildungsprogramme kein klarer Referenzpunkt zur Ausbildung einer Identität	Häufig Orientierung an institutionellen oder betrieblichen Vorgaben und nicht am umfassenden Wert/ Bildung/ Fehlt die Anerkennung und Legitimation der WB (i.S. eines Beitrags zur Humanontogenese)	Heterogene Zugangswege und Berufskulturen (heterogene akademische Professionalisierung), unterschiedliche berufliche Sozialisierung und Wissensbezüge	Verschiedene Teilarbeitsmärkte mit unterschiedl. Traditionslinien, institutionellen Rahmenbedingungen (Institutionalisierungsgrad), organisationalen Handlungsstrategien und Finanzierungsströmen Perspektivverschiebung von Profession zur Organisation	Keine Standards hinsichtlich Qualifikationen oder Kompetenzen Divergente „Anspruchsprofessionalitäten“ und Handlungsanforderungen verschiedener Akteursgruppen (durch u.a. Temporalisierung, Topographisierung, Digitalisierung, Wissensströme) mangelnde Anerkennung formal hoher Qualifikationen	Neben die für das päd. Handeln üblichen professionell bewältigbaren Antinomien wie z.B. Theorie-Praxis; Nähe-Distanz treten zunehmend Modernisierungsantinomien (z.B. neol. Marktlogik, Bürokratisierung, doppeltes Mandat, Autonomieverlust, berufl. betriebl. Handlungslogiken, mangelnde staatl. Lizenzierung, Verlust v. Sonderwissen d. Digitalis.)	mangelnde Wertschätzung formalen und nonformalen Lernens Vermischung von informellen und selbstorganisierten Lernen Kolonialisierung des Lernenden
<b>Professionalisierungsbedürftigkeiten und -anforderungen</b>	Klare Rollen- und Funktionsbeschreibungen Legitimierte Kompetenzen, Zuständigkeiten (Mandat und Lizenz)	Aufbau von Interessenvertretungen Verbesserung der (Weiter-) Qualifizierungsbedingungen	Stärkung kollektiver Professionalisierungsbedingungen (z.B. WB-Gesetz)	Aufbau und Kultivierung einer spezifischen Berufsidentität	Kommunikation und Etablierung einer spezifischen Berufsethik	Verständigung über einheitliches Professionswissen	Institutions- und branchenabhängige Professionalisierungsstrukturen analysieren → Professionsforschung	Arbeitsmarktregulierung über professionsspezifische Selektionskriterien	Differenzierung und Bearbeitung von Antinomien und Widersprücksituationen	Stärkung des Aufklärungs- und Bildungspotentials



#### Veränderung des Rollenbildes und der Verantwortungsstrukturen betrieblicher WeiterbildnerInnen am Beispiel neuer Lernformen

**(LERN)TRANSFORMATIONEN IN ORGANISATIONEN**

Betriebliche WeiterbildnerInnen führen vermehrt neue innovative Lernformen in Unternehmen ein.

**ROLLENWANDEL DER WEITERBILDERINNEN?**

Wie verändert sich durch die Integration neuer Lernformen die Rolle, Funktion und die Verantwortung der betrieblichen WeiterbildnerInnen?

**„UNKULTIVIERTE“ PROFESSIONSFELDER**

Wie werden neue Lernformen eingebunden und inwieweit wird die Weiterentwicklung des Reifegrads der Lern- und Organisationskultur mit einbezogen? Entstehen daraus neue Professionalisierungsansprüche?

#### FORSCHUNGSFRAGEN

Wo machen sich Veränderungsansprüche deutlich und spüren betriebliche WeiterbildnerInnen diesen Veränderungsanspruch?

Wie wandelt sich das Rollenbild und die Verantwortungsstrukturen angesichts

- der aus den Transformationsherausforderungen entstehenden pädagogisch-ökonomischen Spannungsfelder?
- lerntheoretischer Erkenntnisse über nachhaltiges Lernen?
- professioneller Ansprüche und dem „doppelten Mandat“: Verantwortung gegenüber Unternehmensansprüchen und Lernbedarfen der Beschäftigten angesichts mangelnder päd. Lizenz?

- #### Weiterführende Fragestellungen
- Brauchen die Akteure in der beruflichen Weiterbildung einen wissenschaftlich abgestützten professionellen Habitus, um gegenüber den aktuellen Herausforderungen handlungsfähig zu bleiben? Wie ließe sich eine von allen päd. Beschäftigten geteilte professionelle Identität etablieren?
  - Führt eine Professionalisierung in der beruflichen Weiterbildung evtl. zu einem Nachteil, da die Perspektivvielfalt dadurch verloren geht? Was brächten branchenspezifische Professionalisierungskonzepte?
  - An welchen Modernisierungsherausforderungen und gesellschaftlichen Zentralwerten sollten sich Professionalisierungsbemühungen in der beruflichen Weiterbildung orientieren?
  - Gibt es ein von allen geteiltes Professionswissen? Wie wirken die beruflichen WeiterbildnerInnen am Aufbau eines Professionswissens mit?

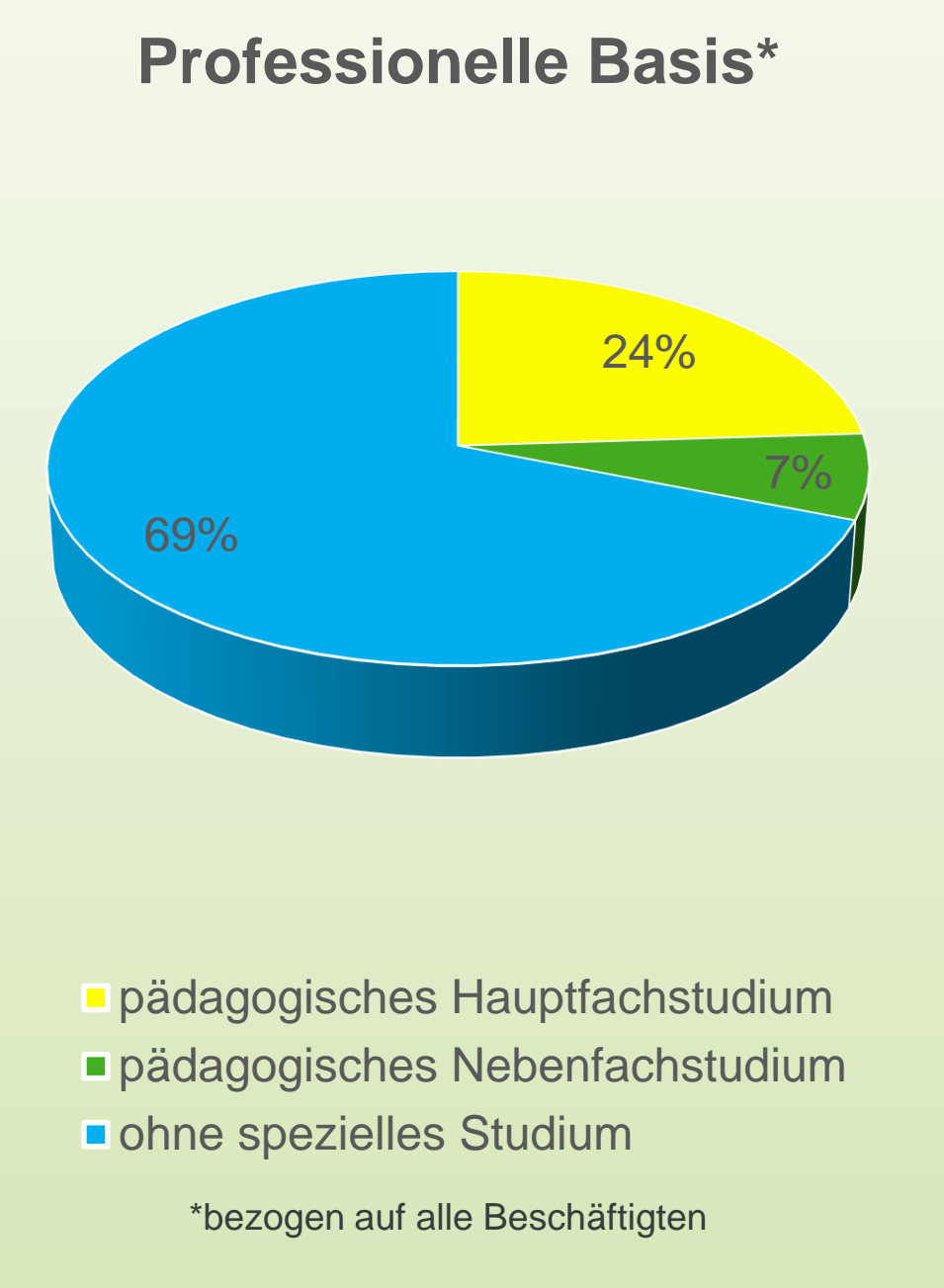
#### Ausgewählte Literatur

- Ambos, I./ Koschek, S./ Martin, A. (2015): Personalgewinnung von Weiterbildungsanbietern. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2014. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.) (2014): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2014. Bielefeld: wbv.
- Elias, A. u.a. (2015): Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung in Deutschland. Von der Notwendigkeit, Berufsentwicklungsprozesse an der Beschäftigungsrealität zu messen. In: Magazin erwachsenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 26, 2015. Wien [Online im Internet: <http://www.erwachsenbildung.at/magazin/15-26/meb15-26.pdf>].
- Helsper, W./ Tippelt, R. (2011) (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft; 57. Weinheim u.a.
- Hessische Blätter für Volksbildung (2014): Situation des Personals in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 64 (2014), 1; Bielefeld: wbv
- Oevermann, U. (2002). Professionalisierungsbedürftigkeit und Professionalisiertheit pädagogischen Handelns. In M. Kraul, W./ Marotzki, W./ Schweppe, C. (Hrsg.): Biographie und Profession. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 19-63.
- Schwarz, M.P./ Ferchhoff, W./ Vollbrecht, R. (Hrsg.): (2014): Professionalität: Wissen – Kompetenz. Bad Heilbrunn: Klinkhardt

#### Datenlage zum Weiterbildungspersonal

Erwerbsform*	Beschäftigungsverhältnis*			
	Insgesamt	Haupterwerbstätige	Nebenerwerbstätige	Sonstiges Personal
<b>Insgesamt</b>	100	41,4	42,0	16,5
<b>Selbständig (Inhaber)</b>	1,6	3,0	0,9	0,0
<b>Selbständig (Honorarbasis)</b>	56,9	38,0	97,1	2,0
<b>Angestellte</b>	21,5	50,8	0,7	1,2
<b>Beamte</b>	3,3	7,8	0,1	0,4
<b>Geringfügig Beschäftigt</b>	0,6	0,3	1,2	0,0
<b>Sonstige</b>	16,0	0,0	0,2	96,3

\*alle Angaben in Prozent



Hinweis: In der Bezugsquelle konnte der Sektor „Betriebliche Weiterbildung“ nur marginal einbezogen werden. Schwierigkeiten der Datenlage, da meist öffentliche Weiterbildungsanbieter sowohl in der beruflichen wie nicht-beruflichen Weiterbildung aktiv sind.

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Bielefeld: wbv

#### Das pädagogische Selbstverständnis von Seiten- und Quereinsteigenden in der beruflichen Weiterbildung

– eine biografieanalytische Rekonstruktion von Berufs- und Qualifizierungswegen in das Feld der beruflichen Weiterbildung



- Über welche für die berufliche Weiterbildung relevante erwachsenpädagogischen, didaktischen und lerntheoretischen Vorstellungen verfügen Seiten- und Quereinsteigende?
- Worin kennzeichnet sich ihr erwachsenpädagogisches Selbstverständnis und wie hat sich dieses entwickelt?
- Welche Rückschlüsse lassen sich darüber für die erwachsenpädagogische Weiterqualifizierung dieser Gruppe in der beruflichen Weiterbildung ableiten?