

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Erziehungswissenschaftliches Institut – Abteilung für Bildungsforschung

Prof. Dr. H. Barz

Kernkurs Weiterbildungsforschung

Sommersemester 2008

Anna K. Schwickerath

Projekt KomWeit

11.06.2008

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und
Verbesserung der Chancengerechtigkeit
durch Kompetenzförderung von
WeiterbildnerInnen.

- Forschungsdesign
 - Stand der Dinge
 - Methoden
 - Thesen
- Erste Ergebnisse
 - Aktuelle & zukünftige Themen
 - Tätigkeitsprofile
 - Fortbildung
- Vorläufiges Fazit

Forschungsdesign

Projektteam

5/26

- Kooperationsprojekt der Universitäten München (LMU) & Düsseldorf (HHU)
- Leitung: Prof. Dr. R. Tippelt (LMU), Prof. Dr. H. Barz (HHU) & Dr. A. von Hippel (LMU)
- Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen: S. Fuchs, M.A. (LMU); M. Kollmannsberger, M.A. (LMU) & A. Schwickerath, M.A. (HHU)
- Studentische Hilfskräfte

Forschungsdesign

6/26

Makroebene

**Verbandsleitungen
Fortbildungsreferenten**
(Experteninterviews)

Mesoebene

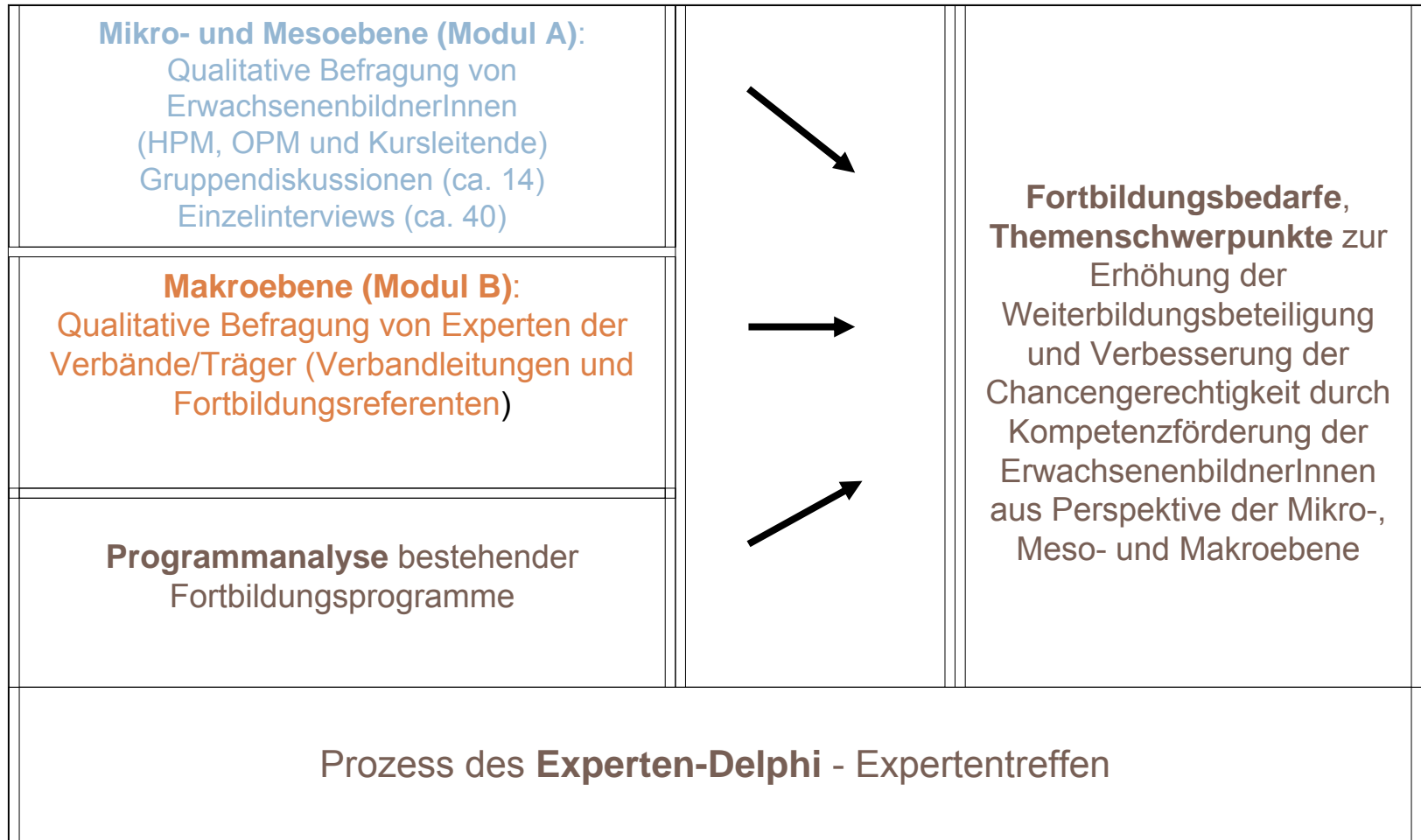
**Päd. Mitarbeiter
(HPM und OPM)**
(Gruppendiskussionen,
Einzelinterviews)

Mikroebene

Kursleiter
(Gruppendiskussionen,
Einzelinterviews)

Forschungsdesign

7/26



Stand der Dinge

■ durchgeführt X steht aus

8/26

Institution	Gruppendiskussion HPM	Gruppendiskussion Kursleiter	Einzelinterview HPM	Einzelinterview Kursleiter	LMU HHU
VHS (klein)	■	■	X ■	■ ■	HHU
VHS (mittel)	■	X	X X	X X	HHU
VHS (groß)	■	■ ■	X	X	LMU
EEB (DEAE)	X	X	■ X	X X	HHU
IHK			■ X	X X X	HHU
Handwerks- kammer			■		HHU
AdB			X	X	HHU
KBE	■	■ ■	X	X	LMU
Arbeit & Leben	X	X	X	X	LMU
Berufliche Bildung	X	X			LMU

Befragte Experten

9/26

- Bereich Volkshochschulen
 - Bayerischer Volkshochschulverband (1)
 - Verband RLP (1)
 - Verband BW (1)
 - MVHS (1)
 - VHS Bremen (1)
- Gewerkschaften / politische Weiterbildung
 - Arbeit & Leben (1)
 - Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (1)
 - Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (2)
 - Gewerkschaft Erziehung & Wissenschaft (GEW) (1)
- Kirchliche Weiterbildung
 - Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) (1)
 - Arbeitsgemeinschaft katholisch-sozialer Bildungswerke (ASKB) (1)
 - Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (1)
- Berufliche Weiterbildung
 - Bundesverband der Lehrerinnen & Lehrer an beruflichen Schulen (BLBS) (1)
 - Bundesverband der Privatschulen (VDP) (2)
 - Bundesverband der Lehrerinnen & Lehrer an Wirtschaftsschulen (1)
 - Deutscher Industrie- & Handelskammertag (DIHK) (2)
 - Bundesverband für Arbeitsgestaltung, Betriebsorganisation & Unternehmensentwicklung (REFA) (1)
 - Bildungswerk der deutschen Landwirtschaft / Andreas Hermes Akademie (AHA) (1)
 - TÜV Süd Akademie (1)
- Verband der selbständigen Einzelunternehmer
 - Dachverband der Weiterbildungsorganisationen e.V. (DYWO) (2)
- Externe Experten
 - Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (3)
 - Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (3)

Methoden: qualitative Einzelinterviews

10/26

- *3 Konstruktionsprinzipien (nach Witzel 2001):*
 - *Problemzentrierung*
 - *Gegenstandsorientierung*
 - *Prozessorientierung*

- Erstellung von Transkripten

- Hoher Zeitaufwand ↔ höhere Validität der Ergebnisse

Methoden: Gruppendiskussionen

11/26

- Abbildung subjektiver Perspektiven innerhalb eines gesellschaftlichen Kontextes (Vgl. Mayring 1996)
- Einfluss von Teilnehmern aufeinander als Teil der Methode
- Zentrale Entscheidung: Zusammensetzung von Gruppendiskussionen
- Projekt KomWeit: strukturierender Leitfaden als Hintergrundfolie
- Erstellung von Transkripten (Basis für Codierung & Auswertung)

Methoden: Delphi

12/26

- Mehrstufiges Befragungsverfahren
- Ziel: Konsens von Experten zu einer bestimmten Fragestellung (Vgl. Steinmüller 2003)
- Experten sollen hier zukunftsrelevante Aussagen machen

Methoden: Zusatzfragebogen

13/26

Zusätzliche Fragebögen für alle Befragten
zu den Themen:

Fortbildungsbedarfe
&
persönliche Daten

Trend zu Adressaten-/Kunden- & Marktorientierung spiegelt sich in den wichtigen Themen und Fortbildungsbedarfen

Kompetenzförderung notwendig, aber nicht hinreichend für eine Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft

Hohe Bedeutung nonformaler Lernformen für die Fortbildung von Weiterbildungnern



Erste

Ergebnisse

Aktuelle & zukünftige Themen

16/26

Makroebene

- Demographische Entwicklung
- Migration
- Zielgruppen & Marketing
- Finanzierung
- Umsetzung des LLL
- Kompetenzmessung
- Vernetzung & Kooperation
- Professionalisierung

Meso- & Mikroebene

- Demographische Entwicklung
- Migration
- Zielgruppen/Teilnehmer
- Finanzierung/Fördermittel
- Verwaltungsaufwand
- Qualitätsmanagement
- Generationenwechsel
- Fortbildung

Tätigkeitsprofile Mesoebene (HPM)

17/26

Zeitaufwand

- Programmplanung
- Administration
- Qualitätsmanagement
- Kooperation
- Teilnehmerberatung

Wichtigkeit

- „pädagogisch arbeiten“
- Bedarfsanalysen (Adressaten)
- Teilnehmerberatung
- Kontakt mit Kursleitern
- Konzepte / langfristige Planung
- Kooperation, Vernetzung

Tätigkeitsprofile Mikroebene (Kursleiter)

18/26

Zeitaufwand

- Kursvorbereitung, Durchführung, Nachbereitung
- Fachliche Fortbildung
- Verwaltungsaufgaben
- Beratung von Teilnehmern

Wichtigkeit

- „pädagogisch arbeiten“
- Beratung von Teilnehmern
- Konzepte, Vorbereitung
- Eigene Fortbildung
- Nachbereitung, Evaluation

Fortbildungsbedarf aus Sicht der verschiedenen Ebenen

19/26

Makroebene

- **Methodik / Didaktik**
- **Fachliche / inhaltliche Themen**
- **Betriebswirtschaftl. Orientierung**
- **Projektmanagement**
- **Zielgruppenorientierung**
- **Marketing „in eigener Sache“**

Mesoebene

- **Zielgruppen: Lernbiographien Akquise**
- **Marketing**
- **Qualitätsmanagement**

Mikroebene

- **Methoden/ Handlungsanleitungen**
- **Fachliche Fortbildung**
- **Soziale & personale Kompetenzen**

Motive für die Teilnahme an Fortbildung

20/26

Aktualität des Wissens

„auf dem Laufenden bleiben“ müssen
„auf dem Laufenden bleiben“ wollen

Verbindliche Vorgaben (z.B. Integrationskurse)

Austausch / Sozialer Austausch

Wissenstransfer – „wie machen es die anderen“

Wenige Nennungen bezüglich „Aufstiegsorientierter
Motive“

Barrieren für die Teilnahme an Fortbildung

21/26

Mangelnde Nutzenerwartung / Honorierung / Perspektiven

Finanzierung

Zeit / Arbeitsbelastung

Fehlendes Angebot / Erreichbarkeit

Fehlende Unterstützung / Förderung

Zertifikate, Anerkennung von Kompetenzen,

Möglichkeiten zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Ebene: Gesellschaft, Politik, Arbeitgeber

22/26

- ▣ Finanzierung
- ▣ Wohnortnahe Strukturen
- ▣ Gesellschaftliches Klima
- ▣ Freistellung für Weiterbildung
- ▣ Aber auch: EB ist kein Reparaturbetrieb -> früher ansetzen

Möglichkeiten zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Ebene: Weiterbildungsinstitutionen

23/26

- ▣ Werbung alleine bringt nichts
- ▣ Lebensweltorientierung/Adressatenorientierung
- ▣ Auswahl der zur Zielgruppe passenden KL
- ▣ Beratung/Betreuung/Persönliche Ansprache
(z.B. Vertrauenspersonen)
- ▣ Kooperationspartner/Aufteilen des Marktes/Images

Möglichkeiten zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Ebene: Individuen

24/26

- ▣ Ressourcenorientierter Ansatz, insbesondere bei Bildungsfernen
- ▣ Motivation/Verwertungsinteresse nutzen
- ▣ Eigenverantwortung stärken (ambivalent diskutiert)

Vorläufiges Fazit

vorläufiges Fazit

26/26

- Dozenten zentral für Qualität
- Kompetenzen der Weiterbildner als ein Bestandteil der Förderung der Weiterbildungsbeteiligung
- Zielgruppen als zentrales Thema auf allen drei Ebenen – unterschiedliche Schwerpunktsetzungen
- Fokus auf Beratung
- Arbeitsfelder entgrenzen sich
- „pädagogisch arbeiten“ kommt aus Sicht von Mikro- und Mesoebene zu kurz
- Unterschiedliche Fortbildungsbedarfe auf den verschiedenen Ebenen
- Fachliche Fortbildung für Kursleiter zentral – Doppelqualifikation wünschenswert