



Liebe/r Teilnehmer/in,

herzlich willkommen bei der
Veranstaltung "Weiter gehen durch
Bildung" des Projekts "**WB-PRO 4.0 –
Arbeits-/Handlungskontexte** und
Professionsverständnis des
pädagogischen Fachpersonals". Wir
freuen uns Sie heute begrüßen zu dürfen
und mit Ihnen gemeinsam aus
verschiedenen Blickwinkeln die letzten
drei Jahre Revue passieren zu lassen.

Herzliche Grüße
vom gesamten

WB-PRO 4.0

Projektteam



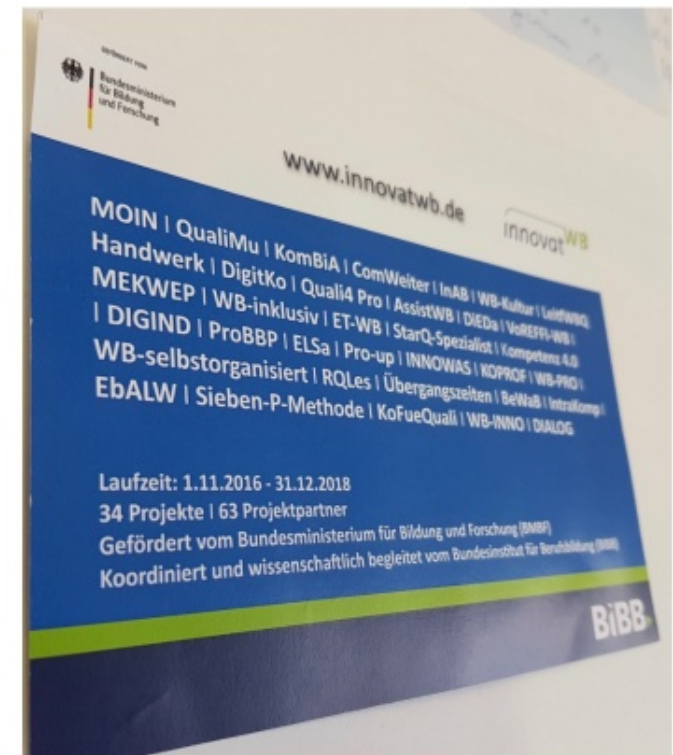
*Experten/innen der
beruflichen Weiterbildung*

c/o AFZ Rostock

Alter Hafen Süd 334

18069 Rostock

“Die **Heterogenität** des Weiterbildungspersonals – unter anderem in Bezug auf den Status, die **Beschäftigungssituation**, die **Aufgaben** und die **Motive**, in der Weiterbildung tätig zu sein – wird zu selten beachtet. Es wird stattdessen nur von ‘den Lehrenden’ und ‘den Weiterbildner/innen/n’ gesprochen, **ohne die unterschiedlichen Gruppen genauer zu betrachten**. Das Weiterbildungspersonal arbeitet aber zum einen **in verschiedenen Bereichen** und zum anderen **unter unterschiedlichen Beschäftigungs- bzw. Anstellungsverhältnissen** (von Haupt-, Neben- und Freiberuflichkeit bis zur Ehrenamtlichkeit).“ (DIE-Trendanalyse 2010, 76)



Liebe/r Teilnehmer/in,

herzlich willkommen bei der
Veranstaltung "Weiter gehen durch
Bildung" des Projekts "**WB-PRO 4.0 –
Arbeits-/Handlungskontexte** und
Professionsverständnis des
pädagogischen Fachpersonals". Wir
freuen uns Sie heute begrüßen zu dürfen
und mit Ihnen gemeinsam aus
verschiedenen Blickwinkeln die letzten
drei Jahre Revue passieren zu lassen.

Herzliche Grüße
vom gesamten

WB-PRO 4.0

Projektteam



*Experten/innen der
beruflichen Weiterbildung*

c/o AFZ Rostock

Alter Hafen Süd 334

18069 Rostock

WB-PRO 4.0

Ziel des Projektes ist die Ermittlung realer **Arbeitskontexte** als einwirkende systemische und organisationale Rahmenbedingungen und **Handlungskontexte** bezogen auf den Arbeitsalltag des pädagogischen Fachpersonals in Bildungsdienstleistern in der beruflichen Weiterbildung. Im Rahmen des Projektes wird pädagogisches Fachpersonal unterteilt in die Handlungsfiguren: Geschäftsführung, pädagogische Mitarbeiter und freiberufliche Dozenten. Hierzu werden der **Karriere-/Bildungspfad**, der **Berufs-/Arbeitsalltag** und das Selbstverständnis i.S.v. **Rollenbildern** der Handlungsfiguren untersucht. Zur Ermittlung des Professionsverständnisses werden neben den genannten Zieldimensionen auch **Qualifizierungs-/Professionalisierungsprofile** aufgezeigt, um daraus **Bildungskonzeptionen** i.S.v. von Fort- und Weiterbildungen für die untersuchte Zielgruppe mit Praxispartnern zu entwickeln und pilotieren.



Forschungs-
design

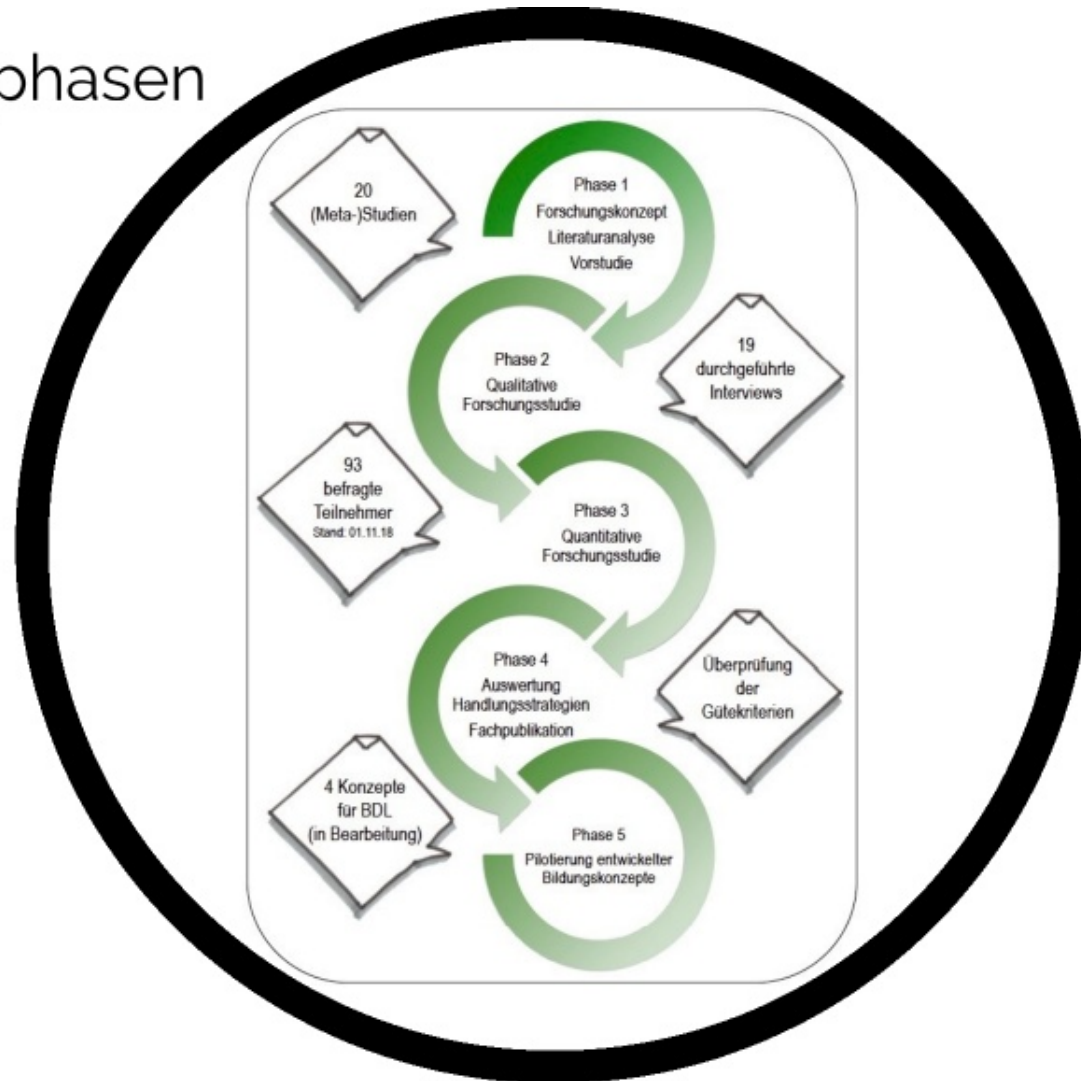


Qualitative
Studie



Quantitative
Studie

Forschungsphasen



Qualitative Forschungsstudie

„Mit **691.000 hier tätigen Personen** insgesamt [...], ist der Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung etwa so groß wie der gesamte Bereich der allgemeinbildenden Schulen (664.000 Lehrkräfte) zusammen genommen und wesentlich größer als der Bereich der beruflichen Schulen (122.000 Lehrkräfte).“
(wb-personalmonitor 2016, 50)

Handlungsfiguren (Personengruppen)

- Geschäftsführung
- Pädagogische Mitarbeiter
- Freiberufliche Dozenten

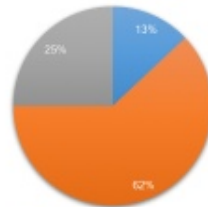




Quantitative Forschungsstudie

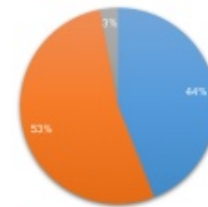
n = 93 (Stand 1.11.2018)
Durchschnittsalter 48,1 Jahre

Handlungsfiguren



■ Geschäftsführung ■ Festangestellte Mitarbeiter ■ Freiberufliche Dozenten

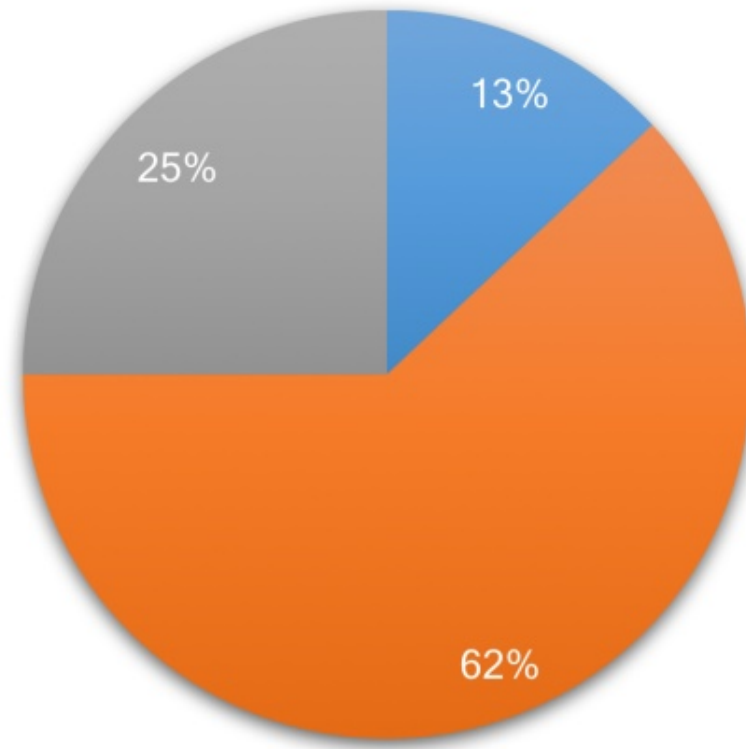
Geschlecht



■ männlich ■ weiblich ■ keine Angabe



Handlungsfiguren

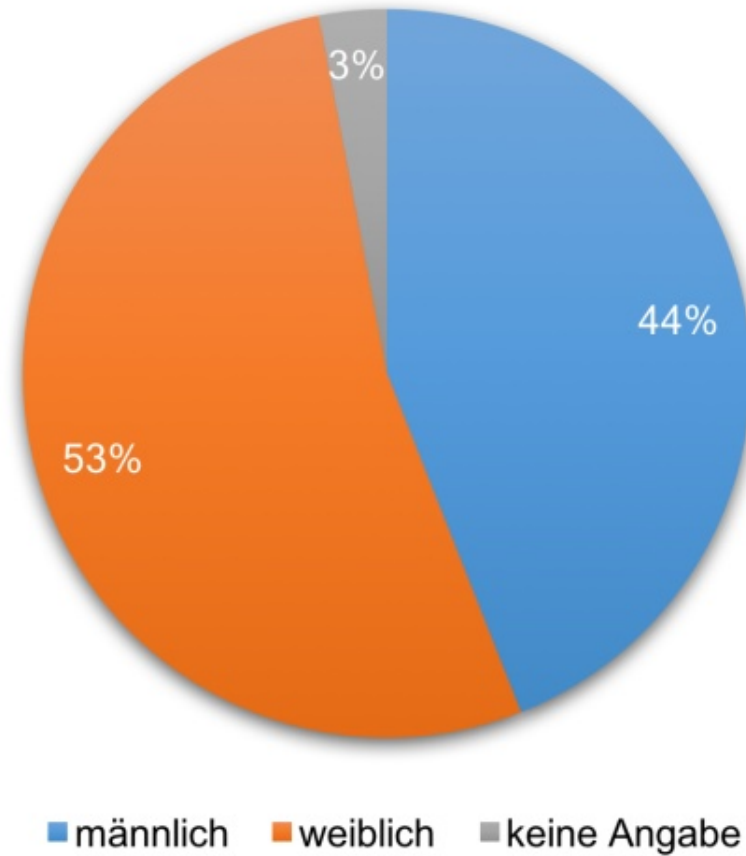


■ Geschäftsführung

■ Festangestellte Mitarbeiter

■ Freiberufliche Dozenten

Geschlecht



Liebe/r Teilnehmer/in,

herzlich willkommen bei der
Veranstaltung "Weiter gehen durch
Bildung" des Projekts "**WB-PRO 4.0 –
Arbeits-/Handlungskontexte** und
Professionsverständnis des
pädagogischen Fachpersonals". Wir
freuen uns Sie heute begrüßen zu dürfen
und mit Ihnen gemeinsam aus
verschiedenen Blickwinkeln die letzten
drei Jahre Revue passieren zu lassen.

Herzliche Grüße
vom gesamten

WB-PRO 4.0

Projektteam

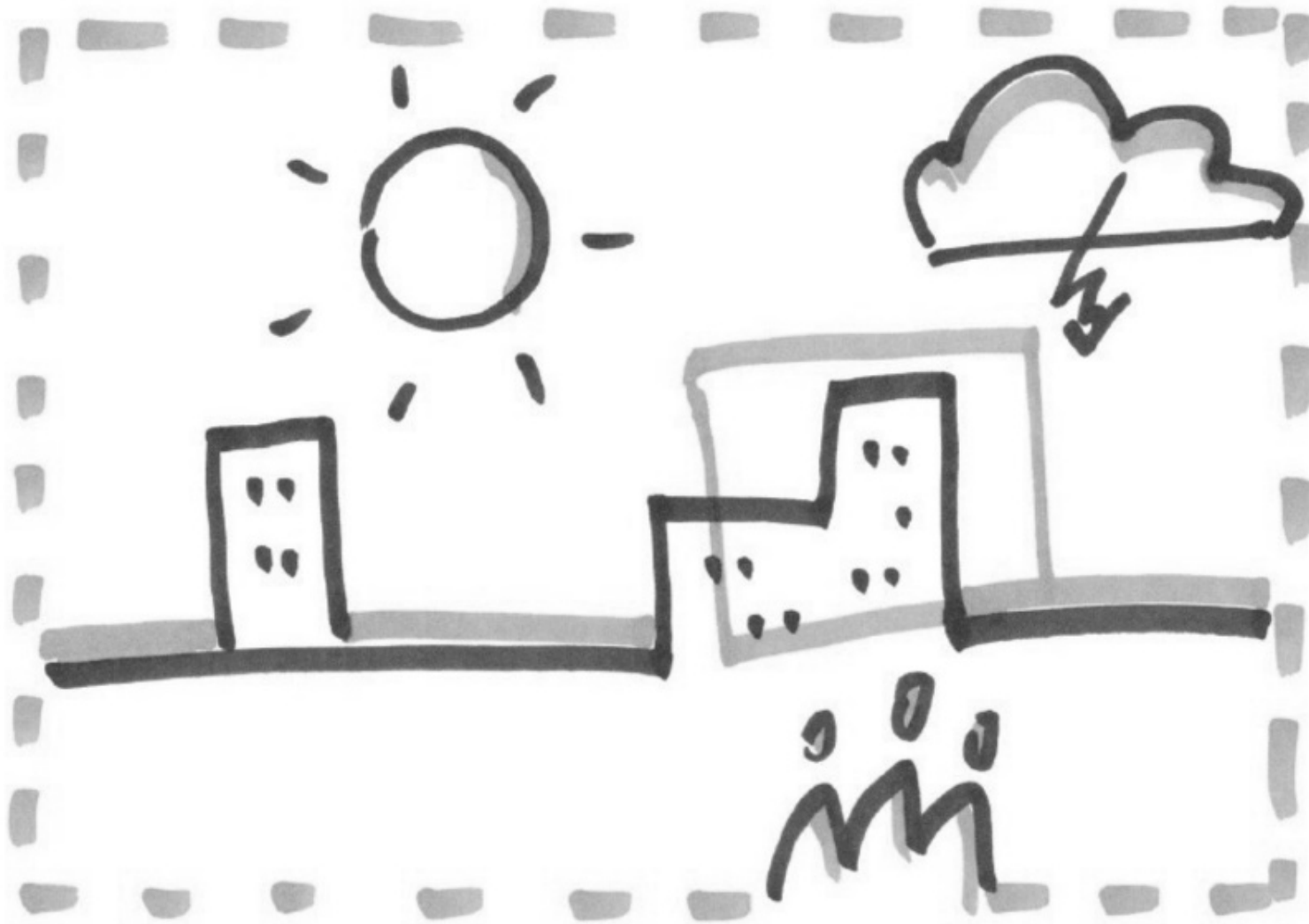


*Experten/innen der
beruflichen Weiterbildung*

c/o AFZ Rostock

Alter Hafen Süd 334

18069 Rostock



Internationalisierung

„Der erste Akzent liegt auf der verstärkten Zuwanderung von Arbeitskräften aus anderen Staaten. Nachdem sich in der Demografiedebatte ‚gesteuerte Zuwanderung‘ als Konsens für eine Option zur Behebung des Fachkräftemangels unter den politischen Akteuren herausgeschält hat, verstärkt sich auch die Frage nach der **Rolle der Weiterbildung für die berufliche und soziale Integration** der Zuwanderung noch einmal.“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, 139)

„Internationalisierung in der kaufmännischen Richtung **spielt im Moment noch nicht so eine große Rolle** oder hat auch noch nicht so einen großen Einfluss. Weil wir ja hauptsächlich unsere Bildung hier in der Region anbieten.“ (1.2.J.14.04, Abschnitt 44)

SYSTEM ORGANISATION PERSONAL

Arbeitsmarkt

„Es ist davon auszugehen, dass sich in diesem Bildungsbereich – ebenso wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen – ein spezifischer Arbeitsmarkt etabliert hat, in dem **individuelle Lebensentwürfe** und entsprechende Erwerbs- und Karrierechancen zueinander finden.“ (wb-personalmonitor 2016, 16)

„Wir haben auch mittlerweile in vier Jahren, gibt es ja die **Mindestlohnbranche Aus- und Weiterbildung**, haben wir 26 Prozent Lohnerhöhung durchführen müssen. Das bei gleicher Leistung, also muss man andere Dinge tun, Prozesse optimieren und das ist schon nicht so einfach.“ (3.1.P.10.00, Abschnitt 10)

Politik

„Neben individuellen oder auch betrieblichen Interessen- und Bedarfslagen, finanziellen und zeitlichen Ressourcen sowie Zugangsmöglichkeiten zu Weiterbildungsangeboten sind **staatliche bzw. öffentliche Steuerungsmechanismen** zu nennen, die mit verschiedenen politischen Zielsetzungen regulierend auf das Weiterbildungsangebot wirken und dieses nicht gänzlich dem Markt überlassen.“ (DIE-Trendanalyse 2014, 82)

„Wir hoffen natürlich immer noch, nach dem alten Prinzip, geht es der Wirtschaft gut investieren sie in Qualifizierung, geht es der Wirtschaft schlecht investiert der Staat in Bildung. Dass man da natürlich von diesen konjunkturellen Schwankungen nicht ganz so stark betroffen ist. Aber an dem ersten Punkt, geht es der Wirtschaft gut investieren sie in Bildung, da muss man hier **regional noch viel mehr Sensibilisierung** betreiben. Also diese Bereitschaft ist noch nicht so da und auch dieses Misstrauen lokalen Bildungsdienstleistern gegenüber ist einfach unterschwellig auch noch da.“ (4.1.H.17.32, Abschnitt 48)

Rahmenbedingungen

Digitalisierung

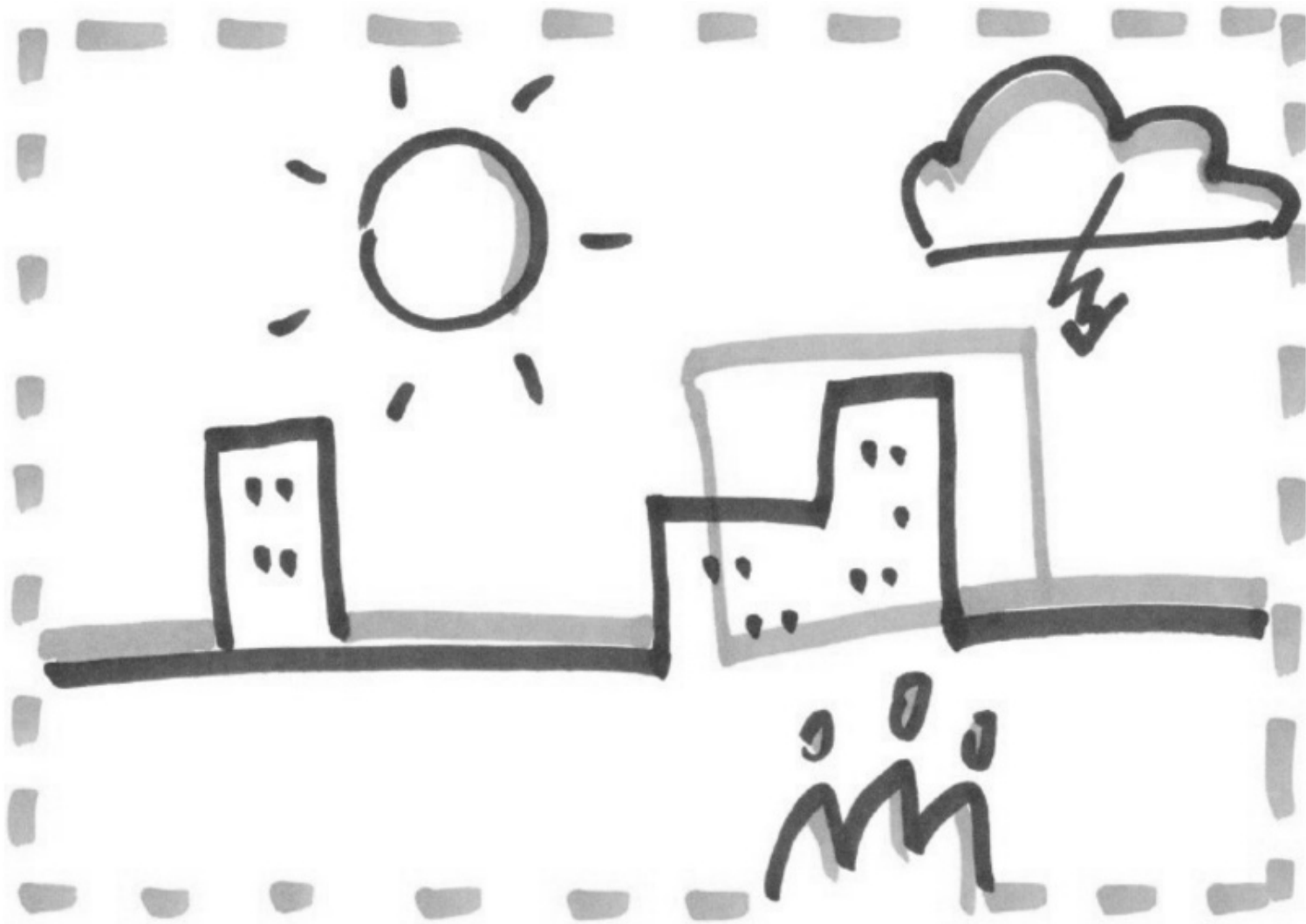
„Für uns ist die Herausforderung eigentlich, das mit **einzubinden in unsere Präsenzangebote**. Und so einzubinden, dass alle Bedürfnisse irgendwie befriedigt werden von den Teilnehmern. Das man halt die Teilnehmer auch befriedigt, die gerne digital lernen, aber eben genauso die anderen Teilnehmer, die lieber Präsenzunterricht haben und vor Ort lernen wollen. Und das ist nicht nur technisch eine Herausforderung, sondern halt auch wirklich methodisch dann, dass irgendwie zusammen zu führen, diese Zielgruppen. Und das dann auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten. Als Zusatzangebot kann man natürlich immer ganz viel reinschmeißen, aber es muss sich natürlich am Ende auch rechnen.“ (1.2.J.14.04, Abschnitt 48)



Demografie

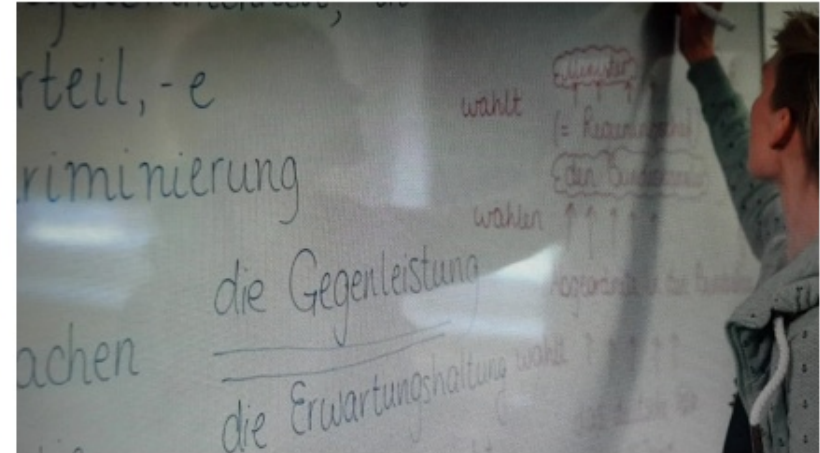
„Insofern gilt mit Blick auf die demografische Entwicklung weiterhin, dass ‚weder die berufsbezogene noch die nicht berufsbezogene Weiterbildung **auf den demografischen Wandel gut vorbereitet**‘ ist.“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, 155)

„Wir bedienen uns ganz doll externer Dozenten und die Geschäftsführung hätte sehr gern, dass wir das, was wir rausgeben im Haus ausgeben wollen. Dafür muss ich aber Personal entwickeln. Wir haben ganz viel Personal nachgeholt, (unverständlich) Alter, Anfang bis mitte 30 Jahre. Die haben teilweise nicht mal einen Meister. (...) **Wir haben das Personal, das ist aber nicht qualifiziert**, um das was da kommt abdecken zu können.“ (3.2.P.13.34, Abschnitt 43)

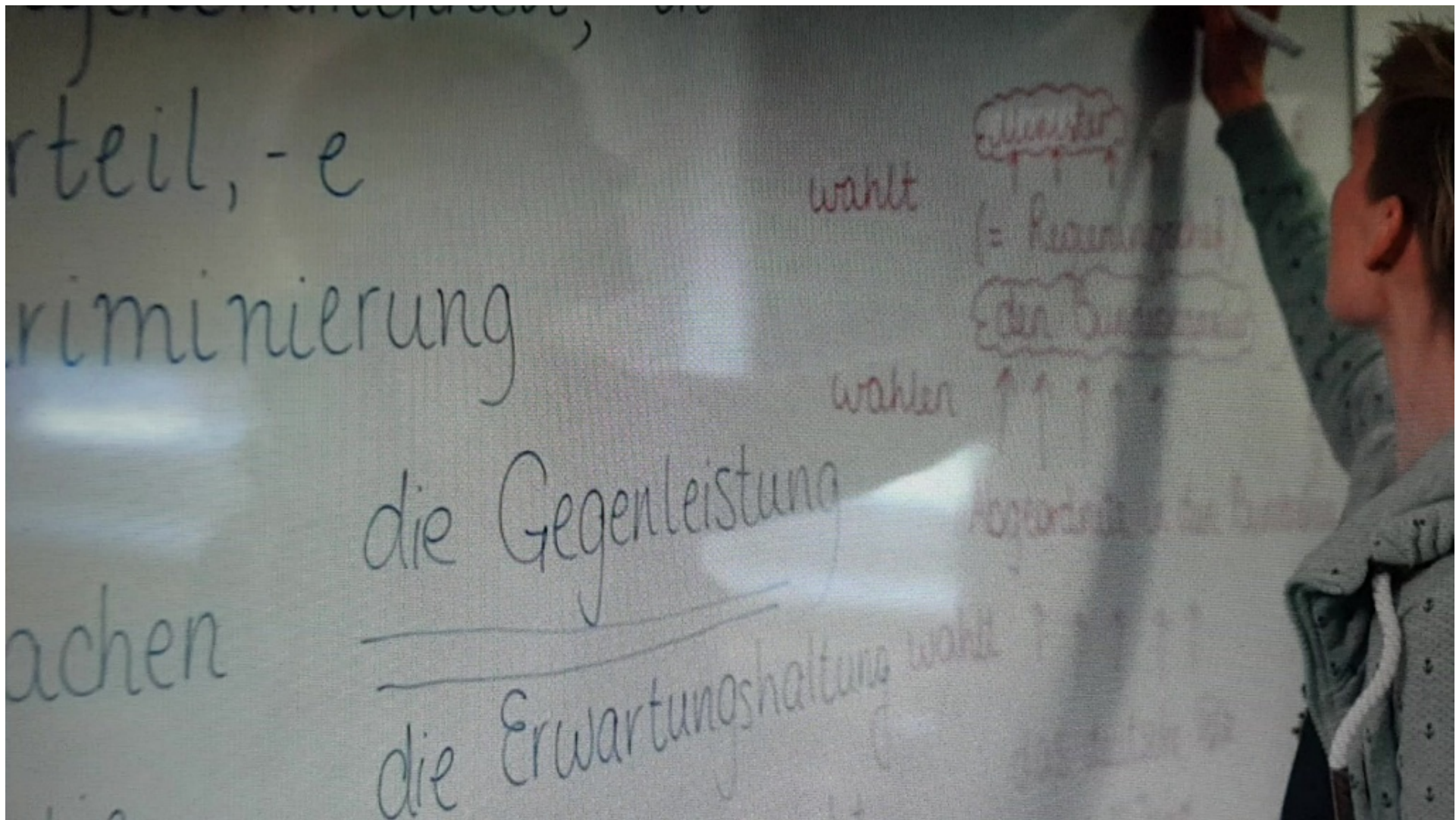


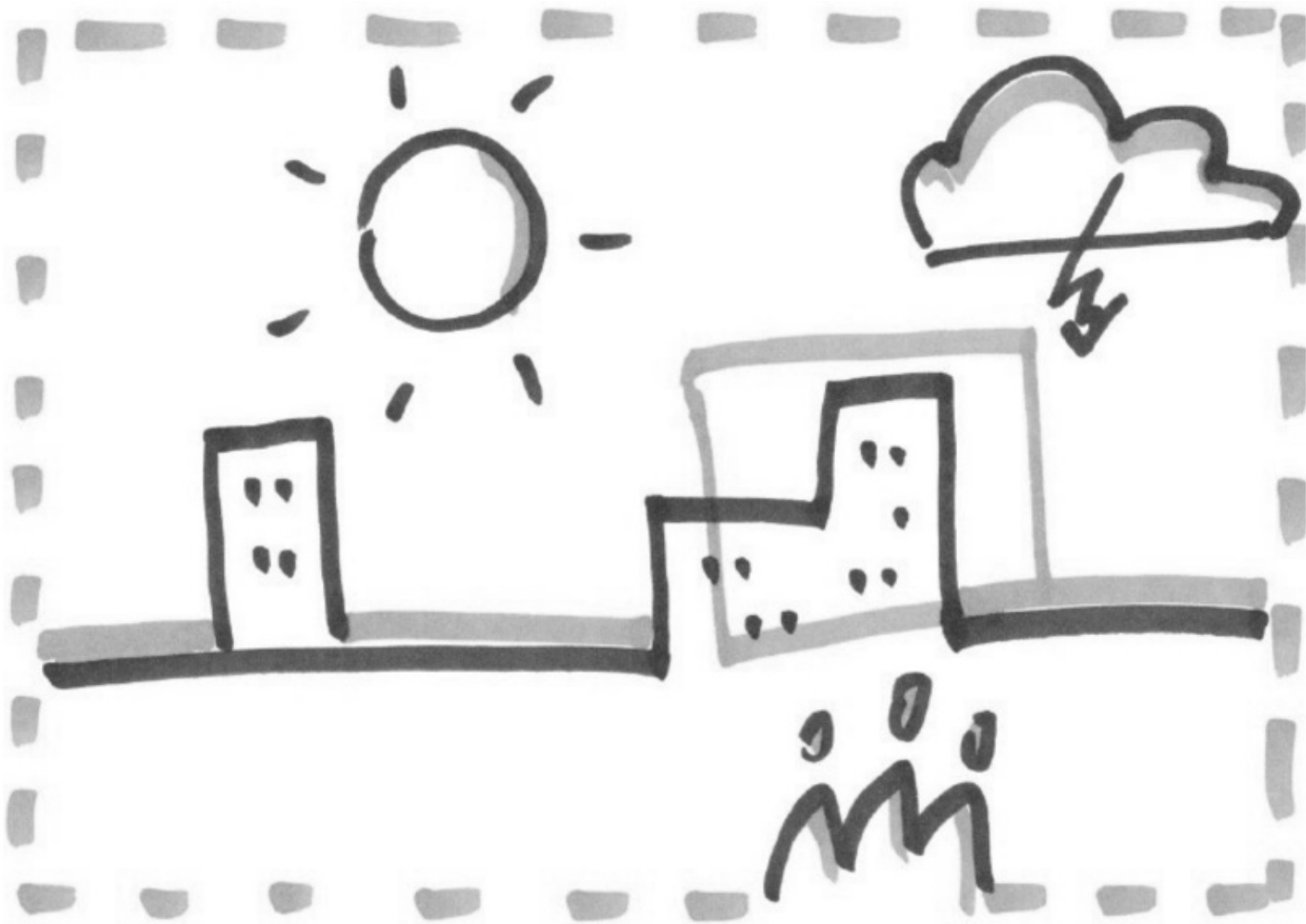
Beschäftigungsverhältnis

„**Prekäre Lebenslagen** zeichnen sich eben nicht allein durch **geringe Einkommen** und **atypische Beschäftigungsverhältnisse** aus, sondern auch durch eine erzwungene Veränderung der Lebensperspektive der Betroffenen, die Ihre **Lebensplanung immer weniger in den Horizont einer langfristigen Lebensplanung** stellen können.“ (DIE-Trendanalyse 2014, 49)



<http://mediathek.daserste.de/Reportage-Dokumentation/Ausgetrickst-bei-Miete-Einkommen-und-Re/Video?bcastId-799280&documentId-57598266>

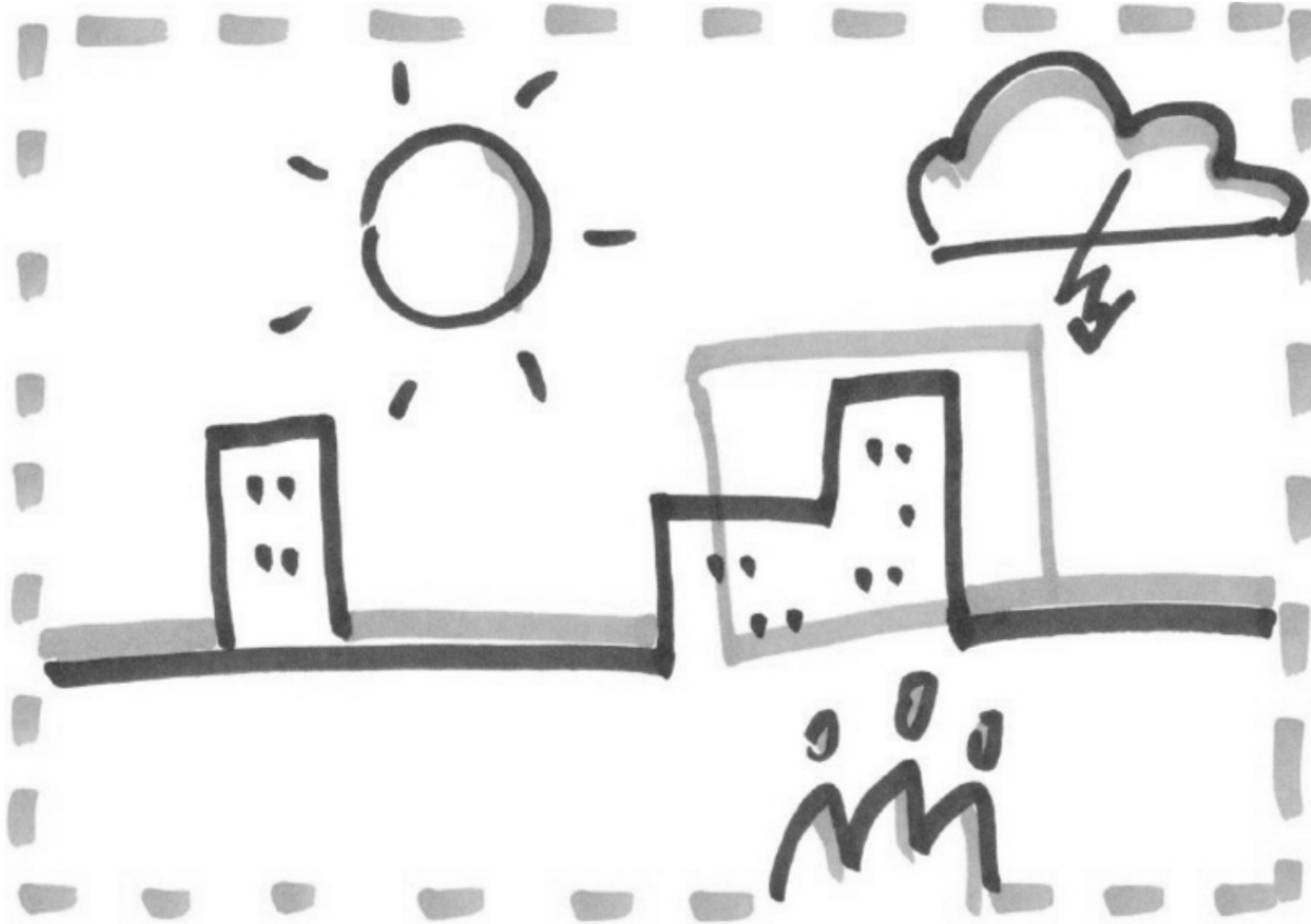




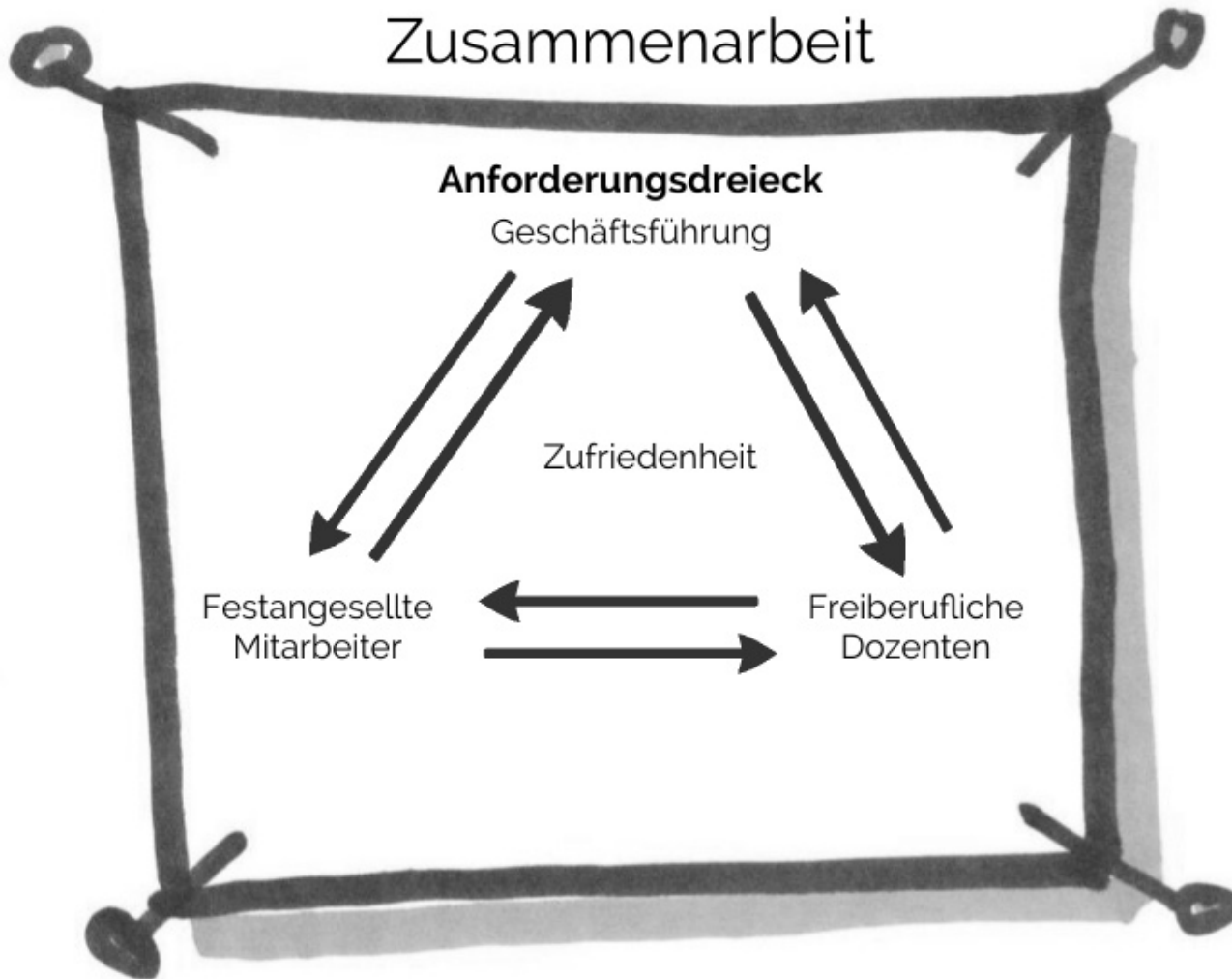
Motivation

Aus welchen Gründen haben Sie sich für eine Tätigkeit im Bereich der beruflichen Weiterbildung entschieden?
(Mehrfachnennungen möglich)





Zusammenarbeit



Anforderungen in der Zusammenarbeit

Qualitative Forschungsstudie
(exemplarisch)



Zufriedenheit

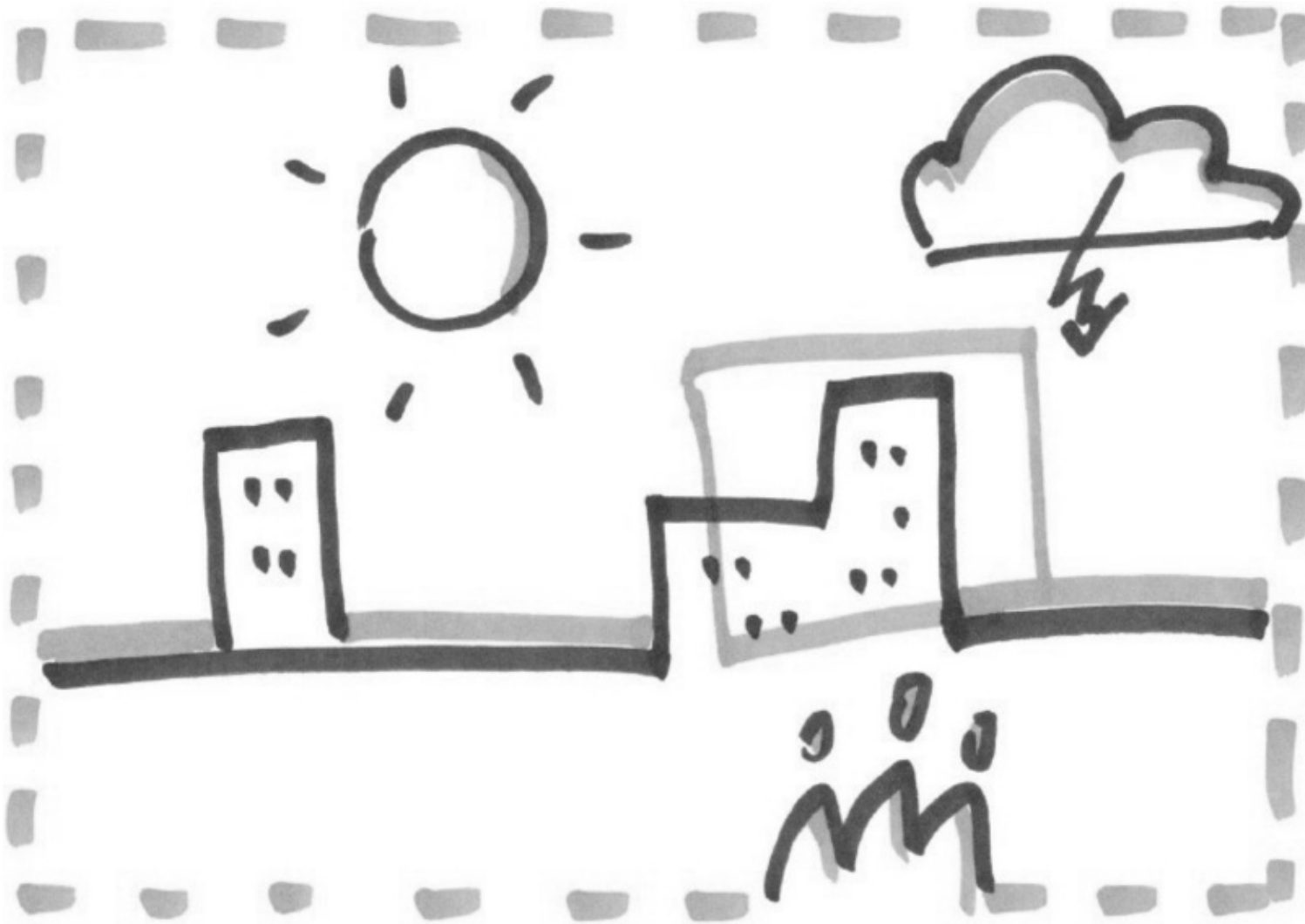
Quantitative Forschungsstudie

Sehr zufrieden  Sehr unzufrieden

- direkte und persönliche Kommunikation
- Verbindlichkeit von Absprachen
- Feedbackkultur
- "Hand in Hand"
- auf Augenhöhe
- flache Hierarchien

> Professionalisierung bedeutet, Wege gemeinsam zu bedenken, zu gehen und diese weiterzuführen





Liebe/r Teilnehmer/in,

herzlich willkommen bei der
Veranstaltung "Weiter gehen durch
Bildung" des Projekts "**WB-PRO 4.0 –
Arbeits-/Handlungskontexte** und
Professionsverständnis des
pädagogischen Fachpersonals". Wir
freuen uns Sie heute begrüßen zu dürfen
und mit Ihnen gemeinsam aus
verschiedenen Blickwinkeln die letzten
drei Jahre Revue passieren zu lassen.

Herzliche Grüße
vom gesamten

WB-PRO 4.0

Projektteam



*Experten/innen der
beruflichen Weiterbildung*

c/o AFZ Rostock

Alter Hafen Süd 334

18069 Rostock

Aufgabenfelder des Weiterbildungspersonals



- Leitung & Management
 - Verwaltung
 - Programmplanung
 - Lehre
 - Beratung
- (nach Kraft/ Seitter/ Kollewe 2006)

Qualitative
Forschungs-
studie

Quantitative
Forschungs-
studie

WS-FPD 4.2

Arbeitsanalyse

Die wichtigsten Arbeitsfelder des Weiterbildungspersonals sind:

1. Leitung & Management
2. Verwaltung
3. Programmplanung
4. Lehre
5. Beratung

Quelle: Kraft/ Seitter/ Kollewe 2006, S. 100

WS-FPD 4.2

Arbeitsfeld	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2
Leitung & Management					
Verwaltung					
Programmplanung					
Lehre					
Beratung					

WS-FPD 4.2

Arbeitsfeld	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2
Leitung & Management					
Verwaltung					
Programmplanung					
Lehre					
Beratung					

WS-FPD 4.2

Arbeitsfeld	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2
Leitung & Management					
Verwaltung					
Programmplanung					
Lehre					
Beratung					

WS-FPD 4.2

Arbeitsfeld	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2
Leitung & Management					
Verwaltung					
Programmplanung					
Lehre					
Beratung					

Arbeitsalltagsanalyse

Die nachfolgende **Arbeitsanalyse** ist in die 5 thematischen Schwerpunkte

- Leitung und Management
- Programmplanung
- Lehre
- Beratung und
- Verwaltung eingeteilt.

Bitte kreuzen Sie in der Übersicht an, welche Aufgaben Sie in den nächsten Tagen und Wochen wahrnehmen. Wenn diese Aufgaben in einem anderen Unternehmen als Unternehmen X anfallen, vermerken Sie dies bitte an dem jeweiligen Wochentag.

Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten, die Arbeitsalltagsanalyse hat das Ziel ein Tiefenverständnis über die Komplexität Ihrer wahrgenommenen Aufgaben zu erhalten.

Wenn Sie Tätigkeiten wahrnehmen die nicht aufgeführt sind, bitte ich Sie diese unter „Sonstige Aufgaben“ zu notieren.

Woche vom 15.01.-19.01.2018

+

Einrichtung (wenn abweichend zu Unternehmen X)		Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
Aufgabenfelder	Tätigkeiten	15.01.2018	16.01.2018	17.01.2018	18.01.2018	19.01.2018
Leitung und Management	Organisation und Leitung/ Führung des Bildungsdienstleisters					
	Zielformulierung für die Organisation/ Anpassung des Leitbilds					
	Qualitätsentwicklung/ -sicherung					
	Finanz-/ Ressourcenbeschaffung					
	Koordination unterschiedlicher Arbeits- und Funktionsbereiche					
	Steuerung					
	Controlling					
	Personalentwicklung/ -führung/ -einsatz					
	Weiter- und Fortbildungsplanung für das Personal					
	Marketing/ Öffentlichkeitsarbeit (Pressearbeit, Internetpräsenz etc.)					
	Repräsentation und Vertretung des Bildungsdienstleisters (Gremien, Messen, Tagungen etc.)					
	Netzwerkarbeit					
	Projektakquise und -management					

Aufgabenfelder des Weiterbildungspersonals

Qualitative
Forschungs-
studie



- Leitung & Management
- Verwaltung
- Programmplanung
- Lehre
- Beratung
(nach Kraft/ Seitter/ Kollewe 2006)

Quantitative
Forschungs-
studie

WS-FPD 4.2

Arbeitsanalyse

Die wichtigsten Arbeitsfelder des Weiterbildungspersonals sind:

1. Leitung & Management
2. Verwaltung
3. Programmplanung
4. Lehre
5. Beratung

Quelle: Kraft/ Seitter/ Kollewe 2006, S. 100

WS-FPD 4.2

Arbeitsfeld	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2
Leitung & Management					
Verwaltung					
Programmplanung					
Lehre					
Beratung					

WS-FPD 4.2

Arbeitsfeld	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2
Leitung & Management					
Verwaltung					
Programmplanung					
Lehre					
Beratung					

WS-FPD 4.2

Arbeitsfeld	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2
Leitung & Management					
Verwaltung					
Programmplanung					
Lehre					
Beratung					

WS-FPD 4.2

Arbeitsfeld	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2	WS-FPD 4.2
Leitung & Management					
Verwaltung					
Programmplanung					
Lehre					
Beratung					

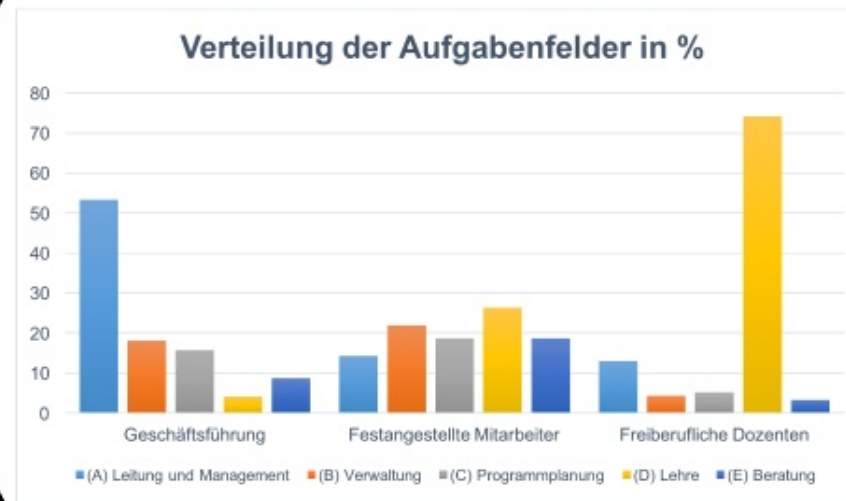
Qualitative Forschungsstudie

*"Man muss alles selber machen.
Also von der Akquise her, Angebote
schreiben, Teilnehmerbetreuung,
Trainerbetreuung, Abrechnung,
Dokumentation, Ablage muss man
alles alleine machen."*

(2.1.N.14.18., Abschnitt 12)

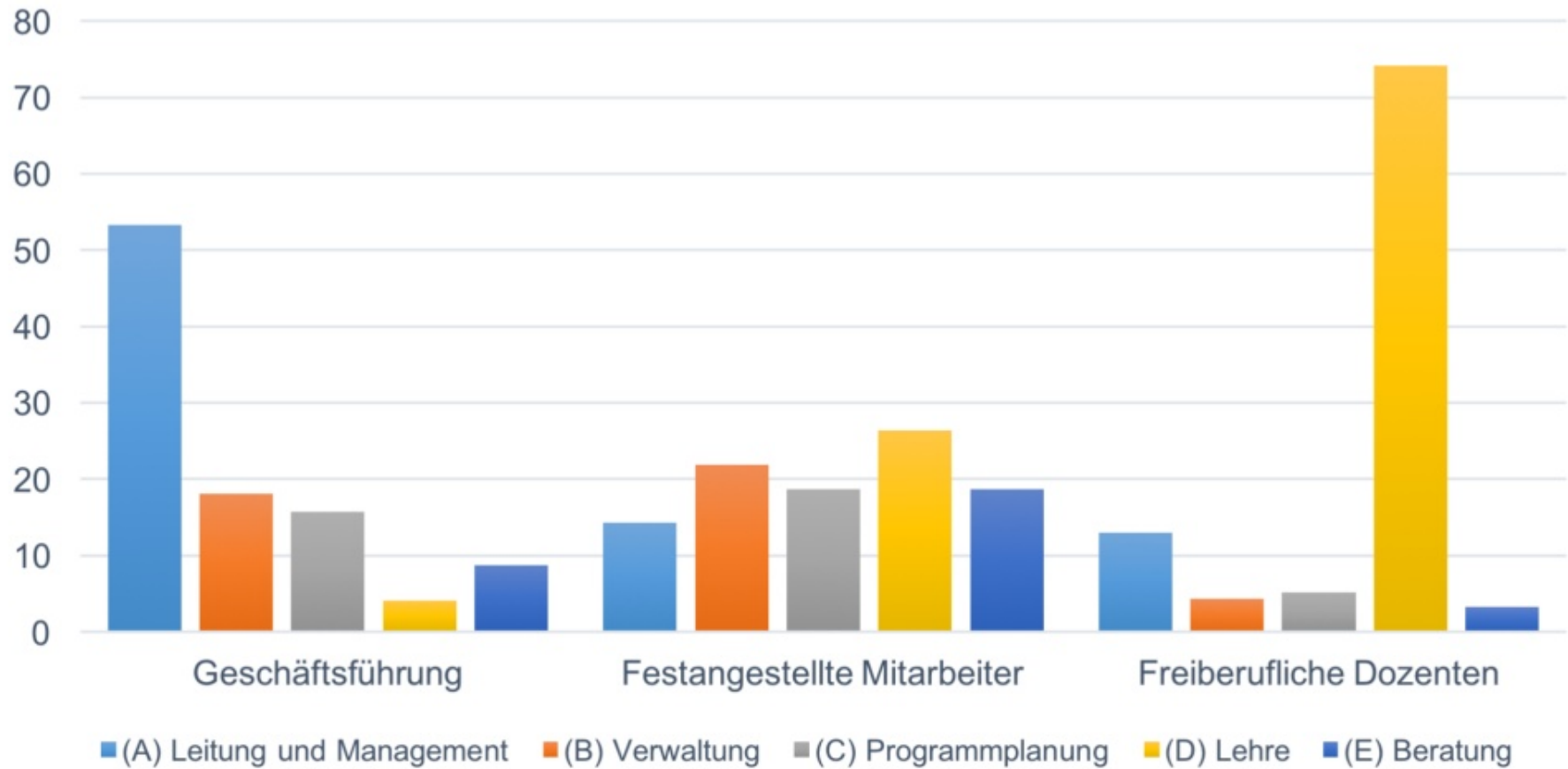
“Ungeachtet des Beschäftigungsstatus wurden drei Tätigkeitsfelder Lehre, Teilnehmerbetreuung und Verwaltung am häufigsten genannt und können damit als Haupttätigkeitsfelder identifiziert werden.

Quantitative Forschungsstudie



Insofern scheint sich der Trend zu bestätigen, dass sich insbesondere bei den Angestellten Verschiebungen und Überschneidungen von originär pädagogischen Tätigkeiten in den bzw. mit dem Verwaltungsbereich abzeichnen.“ (DIE-Trendanalyse 2014, 74)

Verteilung der Aufgabengebiete in %



Liebe/r Teilnehmer/in,

herzlich willkommen bei der
Veranstaltung "Weiter gehen durch
Bildung" des Projekts "**WB-PRO 4.0 –
Arbeits-/Handlungskontexte** und
Professionsverständnis des
pädagogischen Fachpersonals". Wir
freuen uns Sie heute begrüßen zu dürfen
und mit Ihnen gemeinsam aus
verschiedenen Blickwinkeln die letzten
drei Jahre Revue passieren zu lassen.

Herzliche Grüße
vom gesamten

WB-PRO 4.0

Projektteam

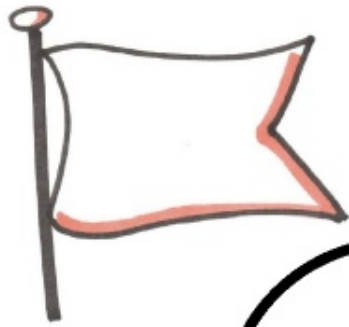


*Experten/innen der
beruflichen Weiterbildung*

c/o AFZ Rostock

Alter Hafen Süd 334

18069 Rostock



Rollenbilder

Stellen-
beschreibung

Kompetenzen



Professionsverständnis

Weiterbildungs-
themen

*„Professionalität macht sich bei mir daran fest, wie selber professionell ist der Einzelne. Getreu dem Motto, **die Kette ist nur so gut, wie das schwächste Glied**. Heißt das für uns, dass wir ganz viel in die Bildung unserer eigenen Mitarbeiter investieren, um neueste Trends, neuestes Gedankengut miteinbringen zu lassen.“*
(1.1.D.14.09, Abschnitt 56)

Pluralität in den Stellenbezeichnungen



Rollenbilder

Wahrgenommene Rollen

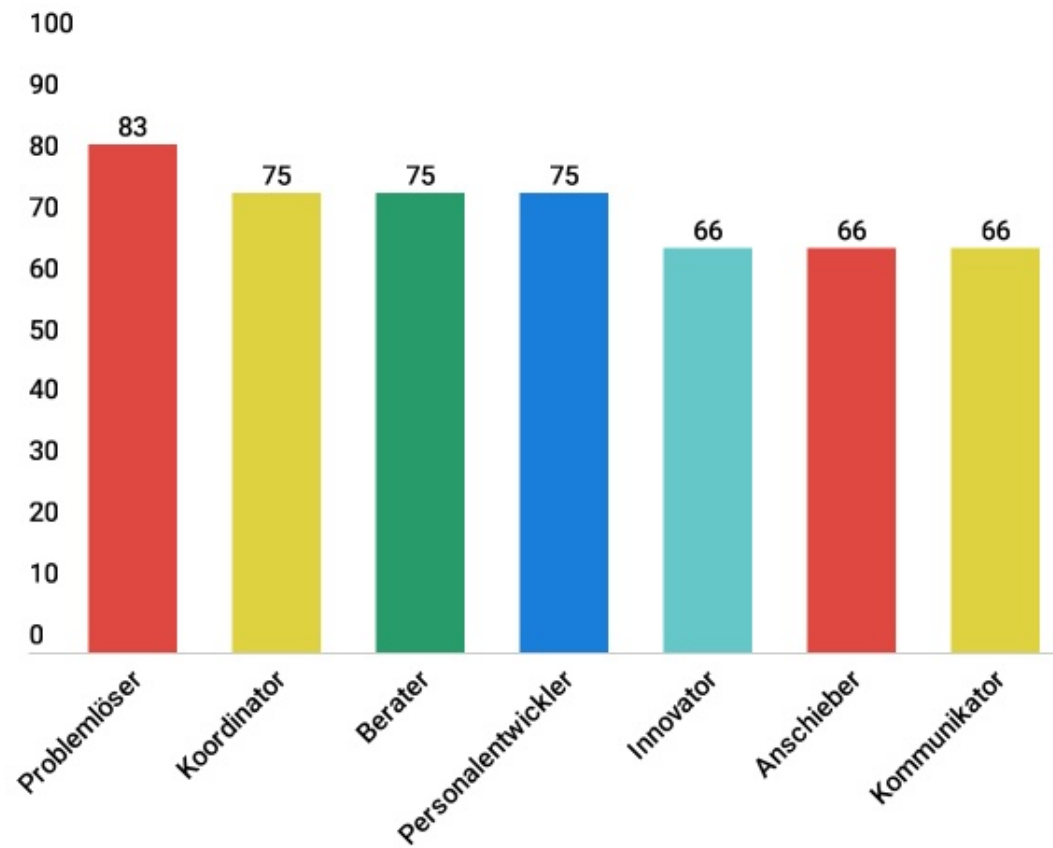


Geschäfts-
führung

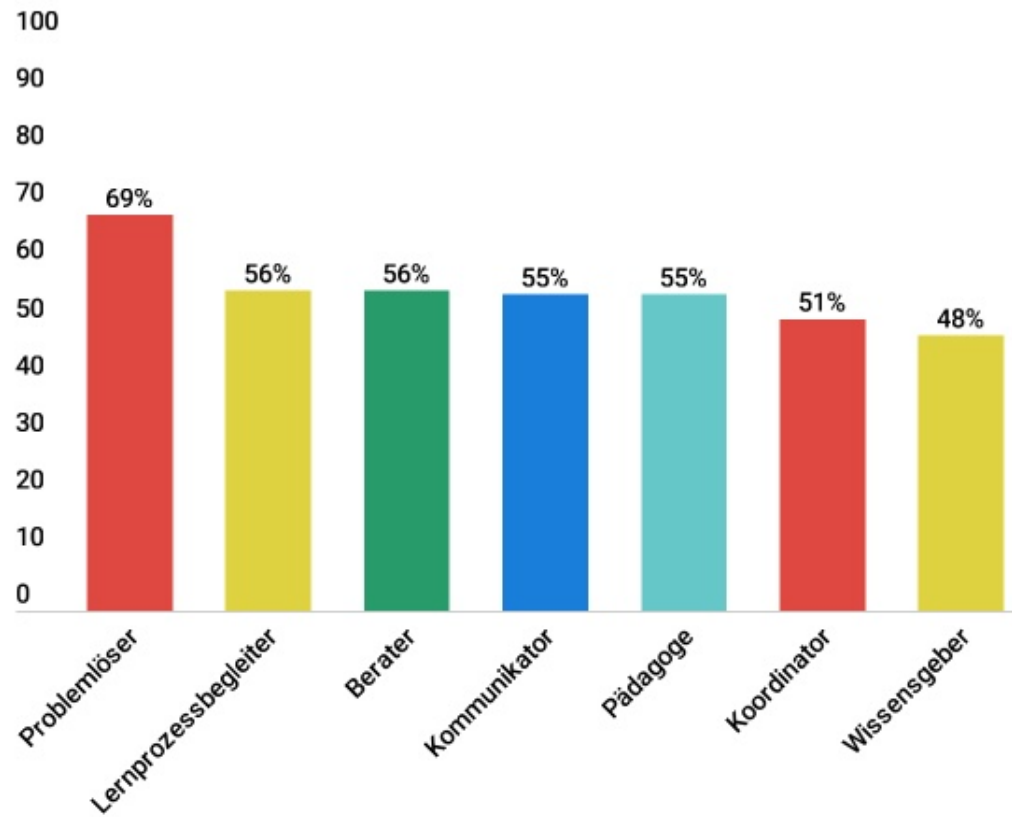
Fest-
angestellte
Mitarbeiter

Frei-
berufliche
Dozenten

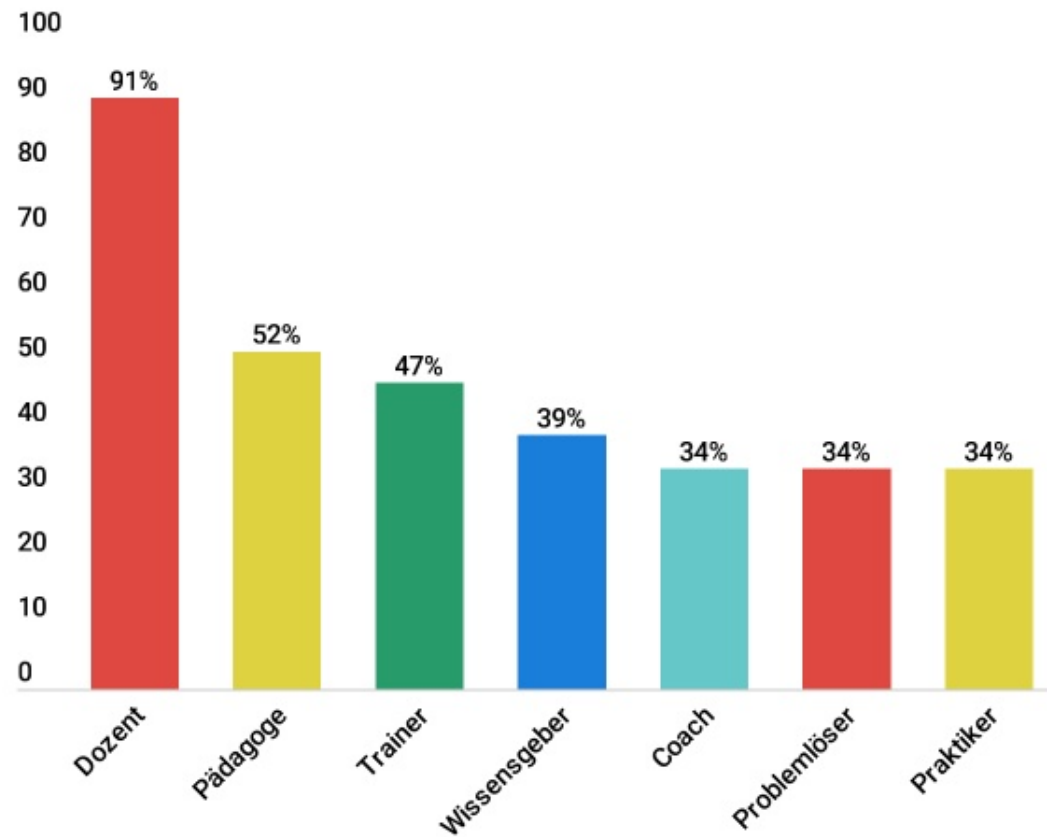
Geschäftsführung



Festangestellte Mitarbeiter

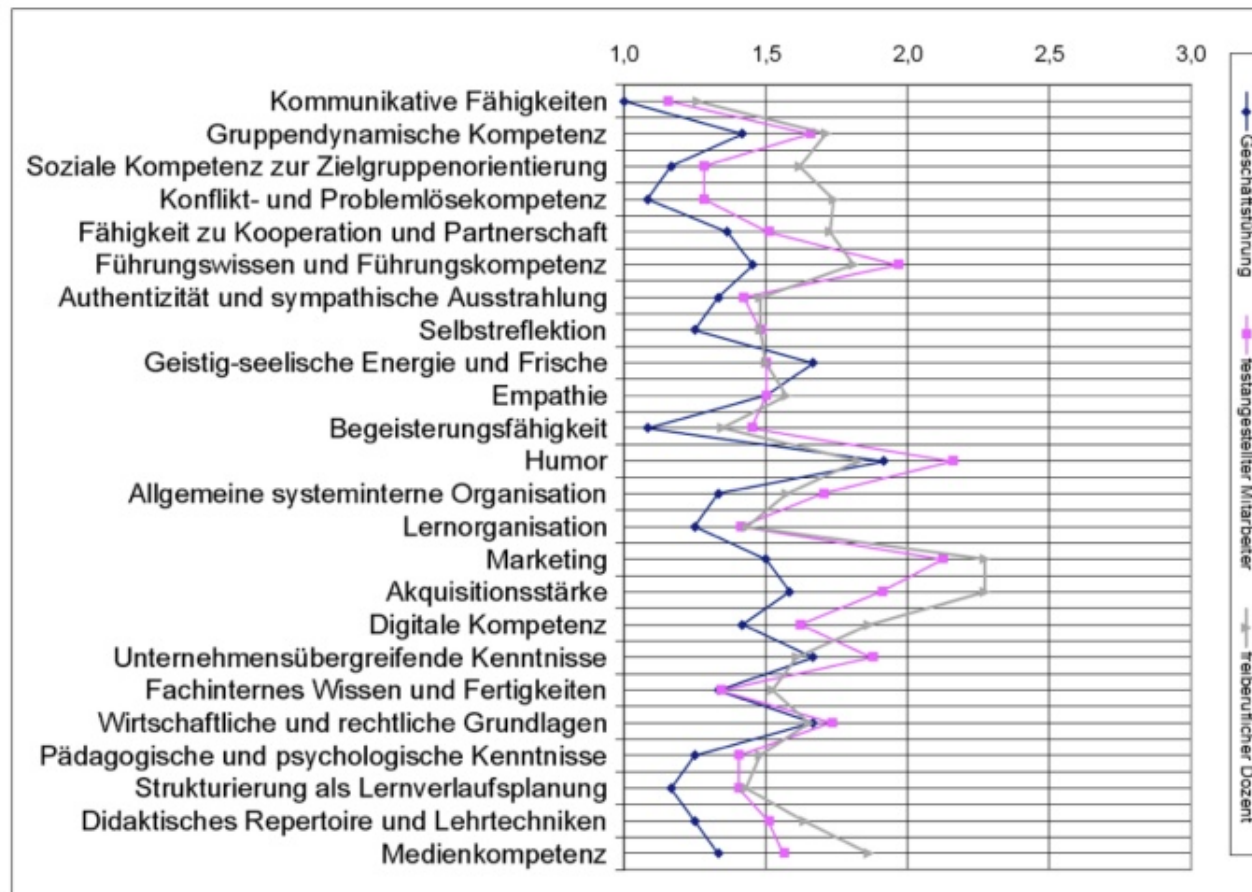


Freiberufliche Dozenten



Kompetenzen

5er Skala: 1=Sehr Wichtig / 5= Sehr unwichtig



Kompetenzbereiche

- Soziale Kompetenz und Führung
- Personale Kompetenz
- Organisatorische Kompetenz
- Fachliche Kompetenz
- Didaktische Kompetenz



"Der beste Schein nützt nichts, wenn ich nicht in der Lage bin mit Menschen zu arbeiten."

(4.1.H.17.32, Abschnitt 54)

Liebe/r Teilnehmer/in,

herzlich willkommen bei der
Veranstaltung "Weiter gehen durch
Bildung" des Projekts "**WB-PRO 4.0 –
Arbeits-/Handlungskontexte** und
Professionsverständnis des
pädagogischen Fachpersonals". Wir
freuen uns Sie heute begrüßen zu dürfen
und mit Ihnen gemeinsam aus
verschiedenen Blickwinkeln die letzten
drei Jahre Revue passieren zu lassen.

Herzliche Grüße
vom gesamten

WB-PRO 4.0

Projektteam



*Experten/innen der
beruflichen Weiterbildung*

c/o AFZ Rostock

Alter Hafen Süd 334

18069 Rostock

Vertiefung verschiedener Blickwinkel

Heute

Workshop 1: Herausforderungen der Digitalisierung
Raum 2103

Workshop 2: Prekarität der Beschäftigungssituation
Raum 2104

Workshop 3: Berufs- und Arbeitsalltag in Bildungsdienstleistern
Raum 2108



Ablauf: 60 Minuten gemeinsamer Austausch in den Workshopgruppen
Visualisierung der Ergebnisse
anschließend jeweils 5 Minuten Präsentation der Ergebnisse + Ergänzungen aus dem Plenum

Morgen

Workshop 4: Professionalisierung der Bildungsdienstleister
Raum 2103

Workshop 5: Weiterentwicklung durch Weiterbildungskonzeptionen
Raum 2104

Workshop 6: Professionalisierung des Weiterbildungspersonals
Raum 2108



Liebe/r Teilnehmer/in,

herzlich willkommen bei der
Veranstaltung "Weiter gehen durch
Bildung" des Projekts "**WB-PRO 4.0 –
Arbeits-/Handlungskontexte** und
Professionsverständnis des
pädagogischen Fachpersonals". Wir
freuen uns Sie heute begrüßen zu dürfen
und mit Ihnen gemeinsam aus
verschiedenen Blickwinkeln die letzten
drei Jahre Revue passieren zu lassen.

Herzliche Grüße
vom gesamten

WB-PRO 4.0

Projektteam



*Experten/innen der
beruflichen Weiterbildung*

c/o AFZ Rostock

Alter Hafen Süd 334

18069 Rostock



Life begins after coffee

Liebe/r Teilnehmer/in,

herzlich willkommen bei der
Veranstaltung "Weiter gehen durch
Bildung" des Projekts "**WB-PRO 4.0 –
Arbeits-/Handlungskontexte** und
Professionsverständnis des
pädagogischen Fachpersonals". Wir
freuen uns Sie heute begrüßen zu dürfen
und mit Ihnen gemeinsam aus
verschiedenen Blickwinkeln die letzten
drei Jahre Revue passieren zu lassen.

Herzliche Grüße
vom gesamten

WB-PRO 4.0

Projektteam



*Experten/innen der
beruflichen Weiterbildung*

c/o AFZ Rostock

Alter Hafen Süd 334

18069 Rostock