

HumanTec: Qualifizierungsbedarfe des betrieblichen Bildungspersonals im Humandienstleistungsbereich

Zentrale Erkenntnisse einer Bedarfsanalyse



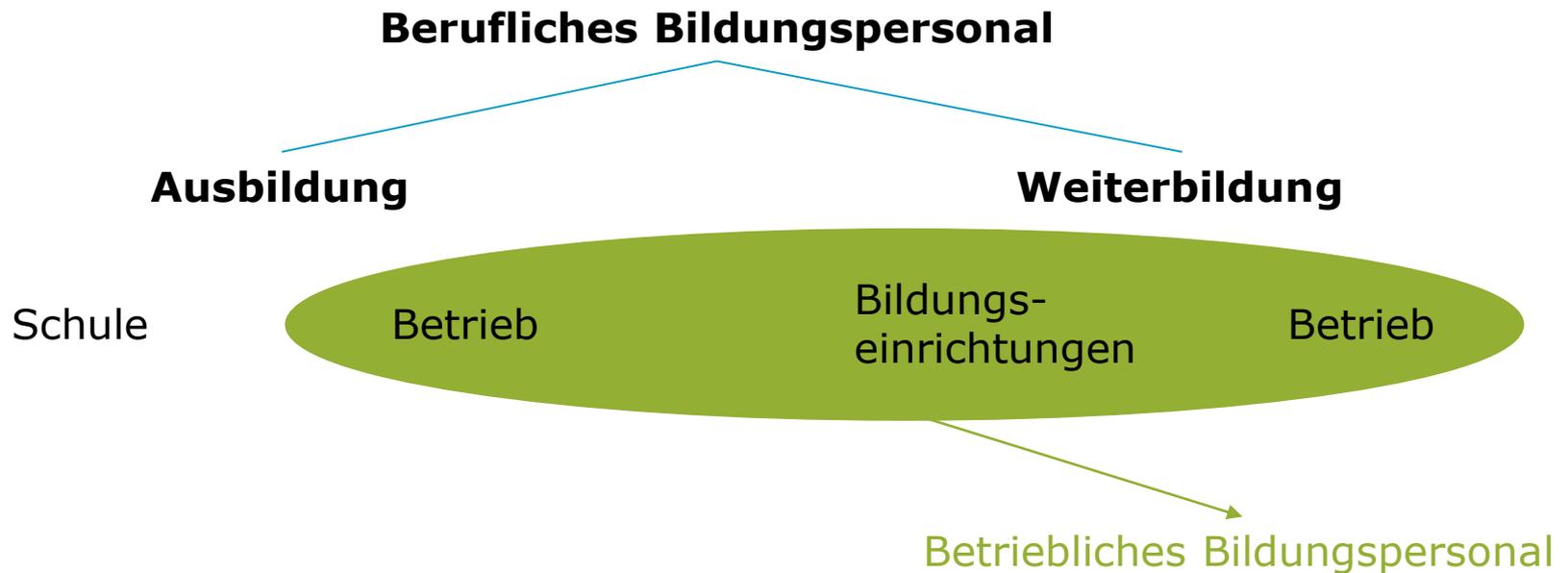
Dr. Marisa Kaufhold, Jan Harms M.A.

Vortrag auf der Jahrestagung der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der DGfE
Stuttgart, 25.-27.09.2017

1. Projektziel
2. Bedarfsanalyse: Erkenntnisinteresse und Vorgehensweise
3. Ergebnisse der Literatur- und Studienanalyse
4. Ergebnisse der Fragebogenerhebung
5. Erkenntnisse und Implikationen
6. Studienangebotsentwicklung
7. Ausblick

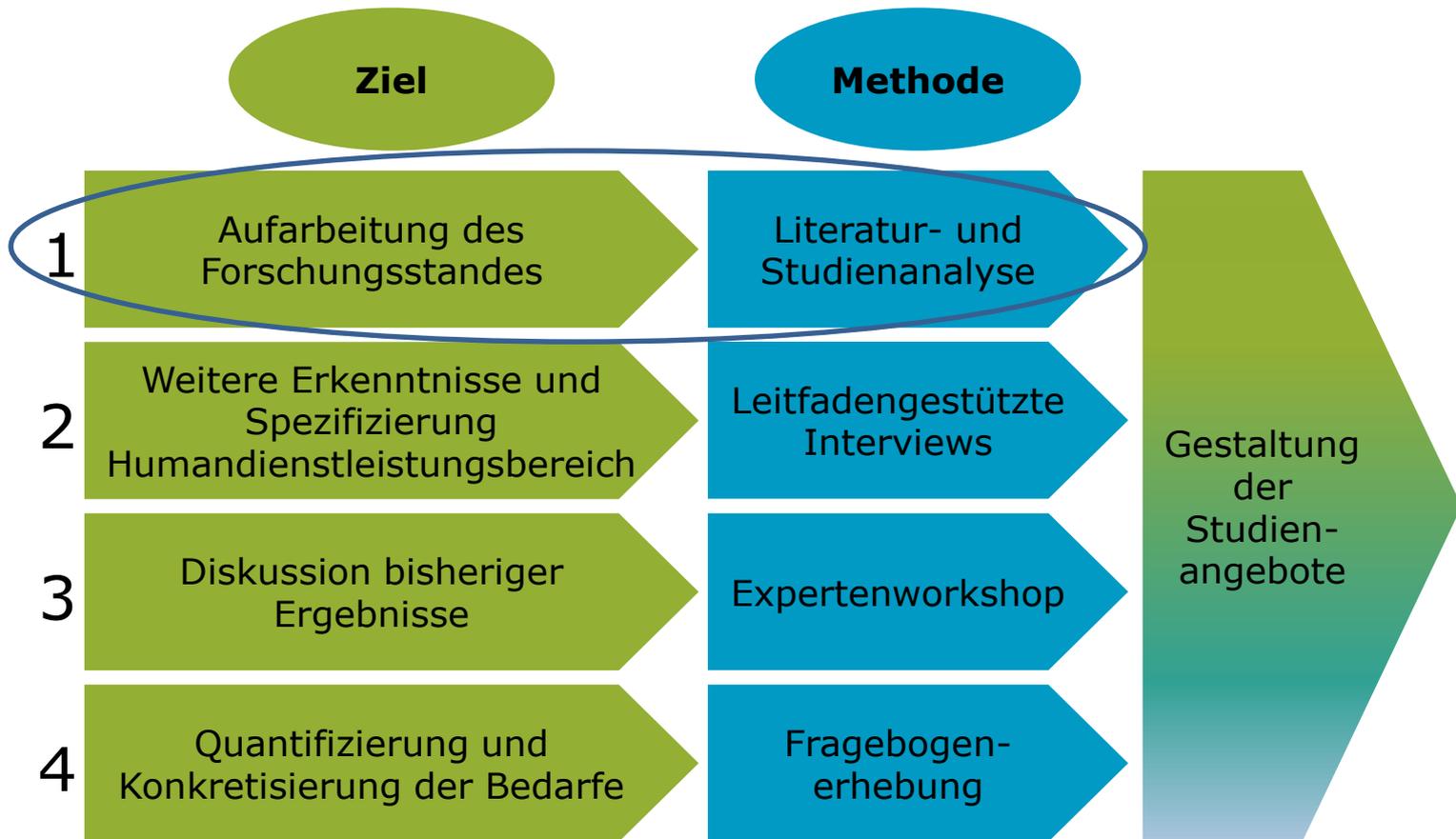
Zielsetzung HumanTec

Entwicklung und Erprobung berufsbegleitender Studienangebote zur Qualifizierung und Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals im Humandienstleistungs- und Technikbereich



Gegenstand des Erkenntnisinteresses ist das betriebliche Bildungspersonal

- Situation
- Rahmenbedingungen
- Herausforderungen
- Aufgabenfelder
- Qualifizierungswege
- Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarfe
- Branchenspezifische Unterschiede



Situation des betrieblichen Bildungspersonals

- Betriebliches Bildungspersonal: heterogene Personengruppe
- Betriebliche Rahmenbedingungen beeinflussen maßgeblich die Arbeitssituation des betrieblichen Bildungspersonals
- Drei zentrale Herausforderungsfelder:



Vgl. Kaufhold, Weyland, Harms & Stratmann, 2017



Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarf

Besonderheiten im Humandienstleistungsbereich

- Geringe Regelungsdichte
- Hohe Arbeitsbelastung, geringe zeitliche Ressourcen
- Veränderungen in den Berufsgesetzen und den APrV
- Wandel der Patientenklientel (demografischer Wandel)

 **Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarf**

Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarfe

- **Sind an den Aufgabenfeldern auszurichten**
(vgl. Schrode, Hemmer-Schanze, Wagner, 2012, 19)
- **Reflexive Haltung sowie wissenschaftliche Denk- und Arbeitsweisen**
(vgl. Faßhauer & Jersak, 2010, 25f.; Blötz & Hermann, 2010, 7; Hemmer-Schanze, Wagner & Schrode, 2012, 8)
- **Berufsfachliche und berufspädagogische Doppelqualifikation**
(vgl. Wagner, 2012, 55; Faßhauer & Jersak, 2010, 26)

Aufgabenfelder betrieblichen Bildungspersonals:

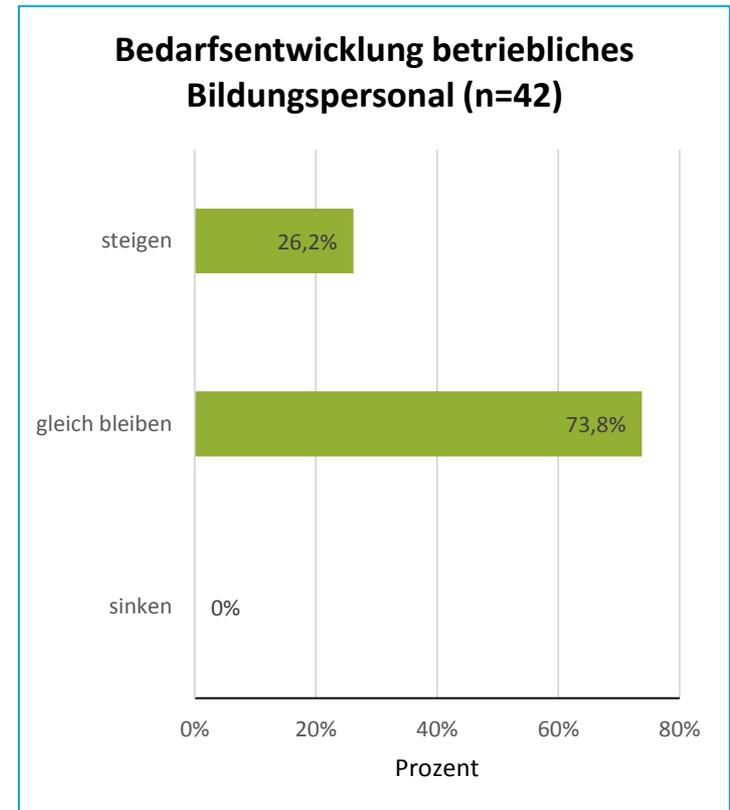
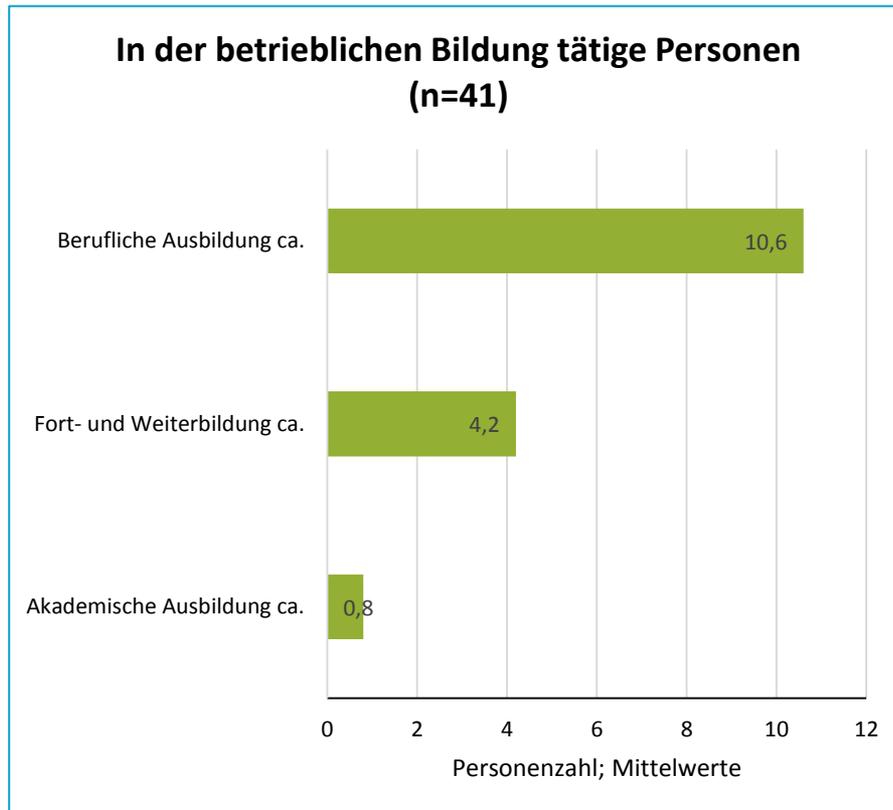
- 1. Arbeit mit Adressat_innen betrieblicher Bildung**
(z. B. Anleiten, Unterweisen, Befähigen, Begleiten, Beraten)
- 2. Gestalten betrieblicher Bildungsprozesse**
(z. B. Konzeptionieren, Planen, Organisieren)
- 3. Innovieren und Verändern betrieblicher Bildung**
(z. B. Implementieren neuer Bildungsangebote, Integration neuen Fach- und Branchenwissens)
- 4. Steuern komplexer (Unternehmens-) Prozesse**
(z. B. Bildungs-, Qualitäts-, Projektmanagement, Personal- und Organisationsentwicklung)



Erkenntnisinteresse:

- Situation der Aus-, Fort- und Weiterbildung in den Unternehmen und Einrichtungen
- Situation des betrieblichen Bildungspersonals
- Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarfe des betrieblichen Bildungspersonals
- Gestaltungsaspekte von Qualifizierungs- und Professionalisierungsangeboten
- Erwarteter Nutzen durch akademisch qualifiziertes betriebliches Bildungspersonal für die Unternehmen und Einrichtungen

Derzeit in der betrieblichen Bildung tätige Personen und zukünftiger Bedarf



Bereits beanspruchte Fort- und Weiterbildungen für BBP (n=32)

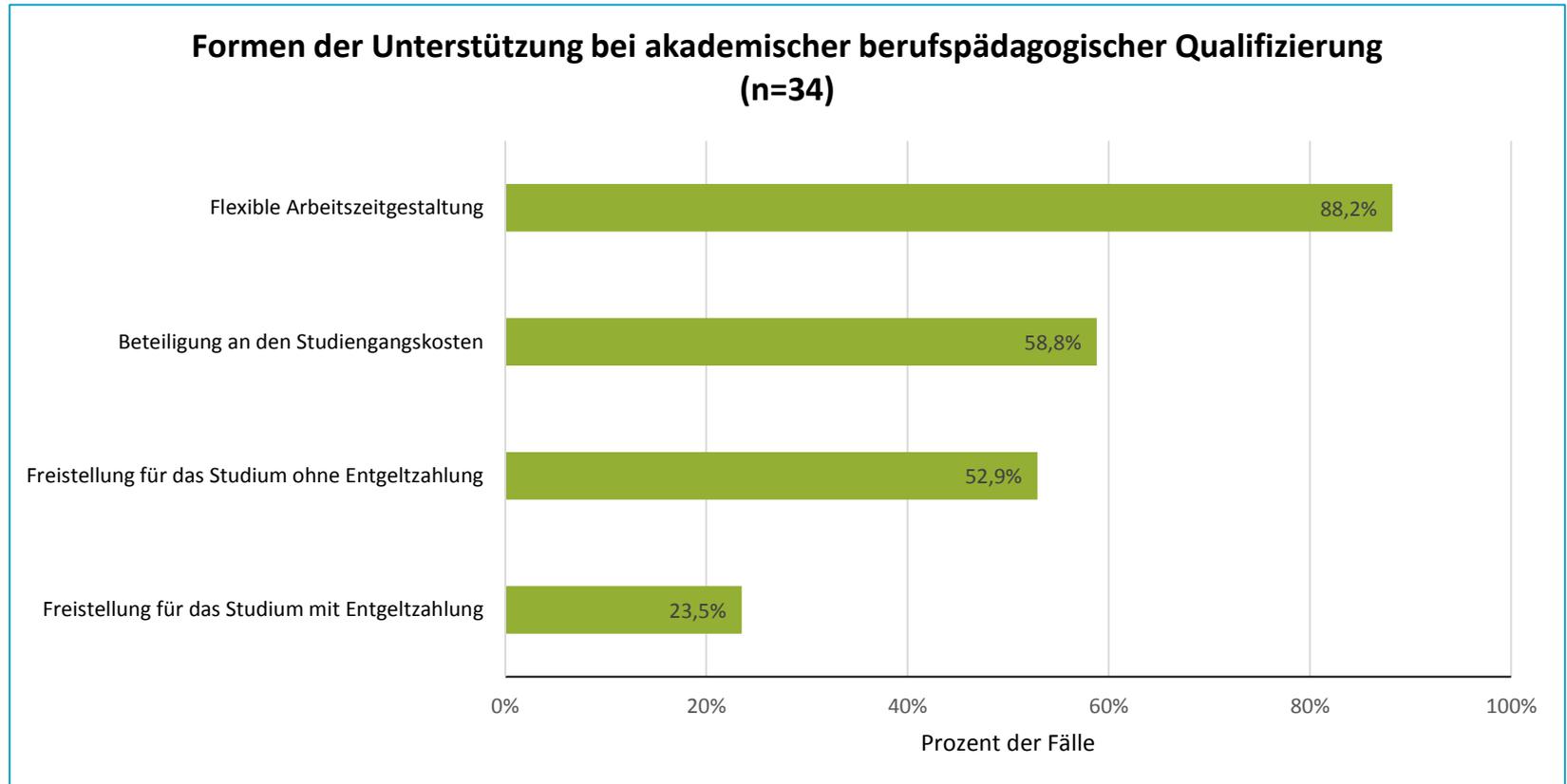


Zukünftige Attraktivität von Fort- und Weiterbildungen für BBP (n=32)



Beschäftigte mit einer akademischen Qualifizierung für betriebliches Bildungspersonal würden in unserem Unternehmen...	Stimme voll oder eher zu (kumulierte Prozente)
...zur Optimierung der betrieblichen Aus-, Fort- und Weiterbildung beitragen (n=42).	76,2%
...wissenschaftliche Erkenntnisse in der Arbeit berücksichtigen (n=40).	80,0%
...die Akzeptanz betrieblicher Bildungsarbeit steigern (n=42).	64,3%
...innovative Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzepte einführen (n=38).	89,4%
...das Bildungs- und Personalmanagement strategisch gestalten (n=40).	85,0%
...zur Steigerung des Unternehmensimages beitragen (n=41).	65,8%
...die Rekrutierung neuer Beschäftigter erleichtern (n=39).	53,8%
...zur Reduzierung der Aus-, Fort- und Weiterbildungskosten beitragen (n=41).	31,7%

75,6% der Befragten würden Beschäftigte ihres Unternehmens bei einer akademischen Qualifizierung für betriebliches Bildungspersonal unterstützen (n=45).



- Spannungsverhältnis: Herausforderungen ↔ Qualifikationen
- Hinweise für die curriculare Gestaltung der Studienangebote
- Aufgrund der Anforderungen lassen sich zwei Eckpfeiler des Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarfs identifizieren
 - ➔ kritisch-reflexives, mehrdimensionales Denken und Handeln erforderlich
 - ➔ Doppelqualifizierung: fach- und branchenspezifische Kompetenzen und bildungswissenschaftliche Kompetenzen
- Interesse an hochschulischen Qualifizierungsangeboten

Wie sind diese Erkenntnisse in die Studienangebotsentwicklung eingeflossen?

Berufsbegleitende Studienangebote

Weiterbildungsseminare

(DQR-Niveau 6)

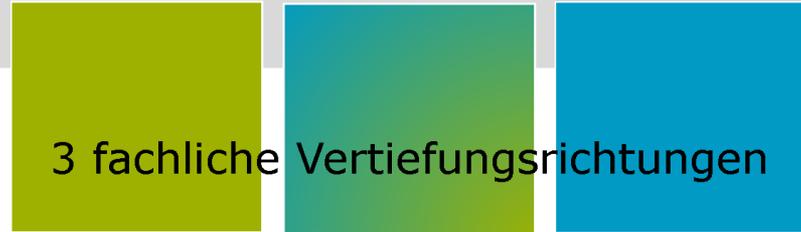


M.A. Berufspädagogik und betriebliches

Bildungsmanagement (DQR-Niveau 7)

Bildungswissenschaften

3 fachliche Vertiefungsrichtungen



Bildungswissenschaften



Humandienstleistungsbereich



HumanTec



Technikbereich

- Ausgewählte Studienangebote wurden im SoSe 2017 erprobt und evaluiert.
- Anpassung und Weiterentwicklung der Studienangebote
- **Fachtagung im Oktober 2017**



www.fh-bielefeld.de/humantec/fachtagung

- Blötz, U. & Hermann, U. (2010). BBiG-geregeltes Berufsangebot für Personal in der beruflichen Bildung. Abschlussbericht. Bonn. Abgerufen unter https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/Documents/pdf/eb_40860.pdf
- Faßhauer, U. & Jersak, H. (2010). Professionalisierung für die betriebliche Bildungsdienstleistung. Triales Modell einer hochschulischen Weiterbildung. In *Berufsbildung, Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 64(126), 24-27.
- Hemmer-Schanze, C., Wagner, J., & Schrode, N. (2012). Vorstudie „Konkretisierung der Lehrinhalte“ im Fachbereich Betriebliche Berufspädagogik. Ergebnisse / Meilensteine: Dokumentation der Gespräche und der gewonnenen Erfahrungen, Katalog der Kompetenzen, Priorisierung und Kategorisierung der Kompetenzbündel, Studienberatungsleitfaden für BedarfsträgerInnen. Veröffentlichung im Projekt Studica. Abgerufen unter https://www.alanus.edu/fileadmin/downloads/kunst-forschung/Studica/Reader_Beitrag_AP1_Lerninhalt_BP_final.pdf
- Kaufhold, M., Weyland, U., Harms, J. & Stratmann, E.-L. (2017). Bedarfsanalyse zum betrieblichen Bildungspersonal. In M. Kaufhold, U. Weyland, B. Klemme & T. Kordisch (Hrsg.), *Entwicklung berufsbegleitender Studienangebote für betriebliches Bildungspersonal im Humandienstleistungs- und Technikbereich (HumanTec). Ergebnisse der Bedarfsanalyse und Darstellung der Studienangebote (Berichte aus Forschung und Lehre, Bd. 41, 7-159)*. Bielefeld. Abrufbar unter https://www.fh-bielefeld.de/multimedia/Fachbereiche/Ingenieurwissenschaften+und+Mathematik/HumanTec/Dokumente+HumanTec/2017/Ergebnisse_Bedarfsanalyse_Studienangebote_HumanTec.pdf
- Schrode, N., Hemmer-Schanze, C. & Wagner, J (2012). Konkretisierung der Lehrinhalte und Voruntersuchung zu den bestehenden akademischen Ausbildungsangeboten im Bereich Betrieblicher Berufspädagogik. Bericht zur Vorstudie I.1, Bereich BBP. Abgerufen unter https://www.alanus.edu/fileadmin/downloads/kunst-forschung/Studica/Bericht_AP_I_1_GAB_final.pdf
- Wagner, J (2012). Herausforderungen und Qualifikationsbedarf des betrieblichen Bildungspersonals – Ergebnisse einer explorativen Studie. In P. Ulmer, R. Weiß & A. Zöllner (Hrsg.), *Berufliches Bildungspersonal - Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Berichte zur beruflichen Bildung* (S. 45-57). Bielefeld: Bertelsmann.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Dr. Marisa Kaufhold
(FH Bielefeld, Projektleitung)

Mail: marisa.kaufhold@fh-bielefeld.de
Tel. : 0521 / 106-71237

Jan Harms, M.A.
(FH Bielefeld, Wiss. MA)

Mail: jan.harms@fh-bielefeld.de
Tel. : 0521 / 106-70396