

# Diversität als Herausforderung für berufliches Bildungspersonal

© Melpomene - Fotolia.com

Katrin Kunze, M.A. & Prof. Dr.-Ing. Andrea Kaimann  
Fachhochschule Bielefeld

Vortrag auf der Fachtagung „Berufliche Bildung in Bewegung –  
Herausforderungen und Perspektiven für berufliches Bildungspersonal“  
12./13. Oktober 2017, Fachhochschule Bielefeld

## Gliederung

1. Einführung
2. Kontexte der Arbeit des beruflichen Bildungspersonal
3. Aufgaben und Anforderungen an das berufliche Bildungspersonal
4. Umsetzung im Projekt HumanTec
5. Ausblick

# Vielfalt, Heterogenität, Diversity - (k)ein neues Thema?

- Begriffe haben Konjunktur
- bedingt durch gesellschaftliche Entwicklungen
- sind keine neuen Phänomene der Pädagogik (vgl. Robak, 2016, 30; Walgenbach, 2017, 7; Tillmann, 2014, 38)
- konstitutiv für Bildungsprozesse in Gruppen (vgl. Tillmann, 2014, 38)
- Teilnehmer\_innenorientierung seit Jahrzehnten ein Leitprinzip (vgl. Robak, 2016,30)
- aber selbstverständliche Bestandteile der Diskurse geworden (vgl. Emmerich & Hormel, 2013, 9)

## 3 Kontexte der Arbeit des beruflichen Bildungspersonals



- Gesellschaft
- Organisation(en)
- Adressat\_innen beruflicher Bildung

## a) gesellschaftliche Entwicklungen

- Globalisierung, Migration sowie Pluralisierung von Lebensformen- und stilen (z.B. Riedmüller & Vinz, 2009, 69; Walgenbach, 2017, 7; Tschenett, 2008, 106)
- demografischer Wandel und Fachkräftemangel (z.B. Jenewein, 2016, 54; Stangel-Meseke, 2016, 414; Kubis, 2017, 24)
- regionale Disparitäten und Segregation am Arbeits- und Ausbildungsmarkt (vgl. Bylinski & Rützel, 2016, 10; WSI GenderDatenPortal 2014)
- Heterogenität und Diversität prägen zunehmend die Arbeitswelt (vgl. Klenk, 2015, 101; Rump & Zapp, 2016, 156)

## b) organisationaler Kontext

- Organisationen = soziale Systeme
  - Leitbilder und Praktiken der Unternehmen und Einrichtungen
  - Rahmung durch Möglichkeiten und Grenzen, z.B. Unterstützung, Ressourcen
  - Möglichkeiten der Mitwirkung z.B. bei Personalauswahl und Personalentwicklung sowie Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation
- (vgl. Stangel-Meseke, 2016, 414ff.; Kutzner, 2016, 498f.; Kimmelman, 2009, 8f.)

## c) Adressat\_innen beruflicher Bildung

Unterscheidung z.B. hinsichtlich:

- Alter/Generation
- Geschlecht
- Herkunft
- Sprache
- Motivation
- Leistungsniveau/-möglichkeiten
- Bildungswege
- Vorkenntnisse und Fachwissen
- ...



## Aufgaben für das berufliche Bildungspersonal (Diversity)

- Umgang mit heterogenen Lerngruppen - Vielfalt als Normalität des bildenden Alltags
- Reflexion eigener Stereotypisierungen, (fachkultureller) Werthaltungen und Handlungsmuster
- Multiplikator\_innen und Akteur\_innen an der Schnittstelle zwischen Personal- und Organisationsentwicklung
- Entwicklung von diversitätsgerechten Bildungsangeboten
- Beteiligung bei Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen → „lernende Organisation“

(vgl. Stangel-Meseke, 2016; Hanappi-Egger, 2016; Hanappi-Egger & Hofmann, 2012; Kimmelman, 2009)



## Anforderungen an das berufliche Bildungspersonal (Diversity)

nach Hanappi-Egger (2016) u.a.:

- Theorie- und Methodenwissen
- Fähigkeit zur Selbstreflexion
- Kommunikations- und Konfliktmanagementkompetenzen
- Kenntnisse zur Implementierung von diversitätssensiblen Bildungsangeboten und -maßnahmen

(vgl. ebd., 371; auch Hanappi-Egger & Hofmann, 2012, 343)



Abb.: Abdul-Hussain & Hofmann (2013)

## Umsetzung im Projekt HumanTec

erprobt und im Prozess der Evaluation:

- Weiterbildungsseminar „Diversity in Bildungs- und Organisationsprozessen“
- 150h in Präsenz- und Distanzphasen
- Zertifikatsangebot auf BA-Ebene



geplant:

- Modul „Diversity in der betrieblichen Bildung“ im berufsbegleitenden MA-Studiengang „Berufspädagogik und betriebliches Bildungsmanagement“

## Ausblick

- Umgang mit Vielfalt = zentrale Führungsaufgabe der Zukunft (vgl. Rump & Zapp, 2016, 160)
- Diversität als „handlungsbezogene und professionalisierungstheoretisch relevante Reflexionskategorie“ (Brödel, 2016, 7)
- Sensibilisierung als (lebenslanger) Prozess
- unklar bleibt, wie Personal dafür sensibilisiert wird (vgl. Wild & Esdar, 2014, 58)

➔ Handlungs- und Entwicklungsbedarf



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

## Kontakte:

**Katrin Kunze, M.A.**

Mail: [katrin.kunze@fh-bielefeld.de](mailto:katrin.kunze@fh-bielefeld.de)

Tel.: 0521/106-70229

**Prof. Dr.-Ing. Andrea Kaimann**

Studienort Gütersloh

Mail: [andrea.kaimann@fh-bielefeld.de](mailto:andrea.kaimann@fh-bielefeld.de)

Tel.: 05241/21143-19

## Literatur:

Abdul-Hussain, Surur & Hofmann, Roswitha (2013): Diversitätskompetenz. Abgerufen unter: <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/divkompetenz.php> (25.09.2017).

Brödel, Rainer (2016): Vorwort. In: Dollhausen, K. & Muders, S. (Hrsg.), Diversität und lebenslanges Lernen. Aufgaben für die organisierte Weiterbildung (S. 7-8). Bielefeld: Bertelsmann.

Bylinski, Ursula & Rützel, Josef (2016): Zur Einführung: Inklusion in der Berufsbildung: Perspektivenwechsel und neue Gestaltaufgabe. In: Ders.: Inklusion als Chance und Gewinn für eine differenzierte Berufsbildung (S.9-23), Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung (BIBB). Bielefeld: Bertelsmann.

Emmerich, Marcus; Hormel, Ulrike (2013): Heterogenität – Diversity – Intersektionalität. Zur Logik sozialer Unterscheidungen in pädagogischen Semantiken der Differenz. VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.

Hanappi-Egger, Edeltraud (2016): Kompetenzerfordernisse im Diversity Management: zwischen Selbsterkenntnis und Fachwissen. In: Genkova, P. & Ringeisen, T. (Hrsg.): Handbuch Diversity Kompetenz. Band 1: Perspektiven und Anwendungsfelder (S. 371–378). Wiesbaden: Springer.

Hanappi-Egger, Edeltraud & Hofmann, Roswitha (2012): Diversitätsmanagement unter der Perspektive organisationalen Lernens: Wissens- und Kompetenzenentwicklung für inklusive Organisationen. In Bendl, R. Hanappi-Egger, E. & Hofmann, R. (Hrsg.): Diversität und Diversitätsmanagement (S. 327-349). Wien: Facultas wuv.

## Literatur:

Jenewein, Klaus (2016): Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Berufsbildungssystem. In: Westhoff, G. & Ernst, H. (Hrsg.): Heterogenität und Vielfalt in der beruflichen Bildung – Konzepte, Handlungsansätze und Instrumente aus der Modellversuchsforschung (S. 53-63). Bielefeld: Bertelsmann.

Kimmelman, Nicole (2009): Diversity Management – (k)ein Thema für die berufliche Bildung? In: BWP-Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung, 1, (7-10).

Klenk, Tanja (2015): Diversität der Lebensläufe. Soziale Selbstverwaltung als Korrektiv. In: Rixen, S. & Welskop-Deffaa, E. M. (Hrsg.), Zukunft der Selbstverwaltung (S. 101-123). VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.

Kubis, Alexander (2017): Demografischer Wandel und Beschäftigung. In: Möller, J. & Walwei, U. (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten (S. 24-26). Bielefeld: Bertelsmann.

Riedmüller, Barbara & Vinz, Dagmar (2009): Diversity als Herausforderung für die Sozialpolitik. In: Andresen, S.; Koreuber, M. & Lüdke, D. (Hrsg.): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? (S. 65-78). VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.

Robak, Steffi (2016): Zur Konzeptualisierung von Diversität in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung: Begriffsentwicklung und empirische Ergebnisse aus den Bereichen Inter-/Transkultureller und Kultureller Bildung. In: Dollhausen, K. & Muders, S. (Hrsg.), Diversität und lebenslanges Lernen. Aufgaben für die organisierte Weiterbildung (S. 27-45). Bielefeld: Bertelsmann.

## Literatur:

- Rump, Jutta & Zapp, David (2016): Was kann Diversity Management leisten?  
In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Wie wir arbeiten (wollen). Werkheft 02 (S. 154-161). Abgerufen unter:  
[https://www.arbeitenviernull.de/fileadmin/Downloads/BMAS\\_Werkheft-2.pdf](https://www.arbeitenviernull.de/fileadmin/Downloads/BMAS_Werkheft-2.pdf) (19.05.2017).
- Stangel-Meseke, Martina (2016): Diversity Management - Fluch oder Segen für Unternehmen? Ein kritischer Diskurs. In: Genkova, P. & Ringeisen, T. (Hrsg.): Handbuch Diversity Kompetenz. Band 1: Perspektiven und Anwendungsfelder (S. 413-435). Wiesbaden: Springer.
- Tillmann, Klaus-Jürgen (2014): Heterogenität – ein schulpädagogischer „Dauerbrenner“. *Pädagogik*, 11, (38-45).
- Tschenett, Roswitha: Warum-Wozu-Was meint Gender- und Diversitykompetenz im Bereich Ausbildung. In: Appiano-Kugler, I. & Kogoj, T. (Hrsg.): Going Gender und Diversity. Ein Arbeitsbuch. (S. 99-112). Wien: facultas.
- Walgenbach, Katharina (2017): Heterogenität- Intersektionalität- Diversity in der Erziehungswissenschaft (S. 53-90). Opladen: Budrich.
- Wild, Elke & Esdar, Wiebke (2014): Eine heterogenitätsorientierte Lehr-/Lernkultur für eine Hochschule der Zukunft. Fachgutachten im Auftrag des Projekts nexus der HRK. Abgerufen unter: [https://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/Fachgutachten\\_Heterogenitaet.pdf](https://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/Fachgutachten_Heterogenitaet.pdf) (25.09.2017).
- WSI GenderDatenPortal (2014). Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes 2011. Abgerufen unter: <http://www.boeckler.de/53494.htm> (29.08.2016).