

# Impulse für Innovationen durch Aus- und Weiterbildung

Careum Forum 2012

Karl Weber

**Leitfrage:** Fördert die Dynamik in der beruflichen Grund- und Weiterbildung das Innovationspotential in den Arbeitsfeldern?

**Beantwortung durch die Diskussion von drei Teilfragen:**

- Welches Profil von Bildungsabschlüssen ist in den letzten Jahren entstanden?
- Welche Formen der Differenzierung der Bildungsprofile können beobachtet werden und wie ist ihr Innovationspotential zu beurteilen?
- Wie lässt sich das Innovationspotential von schulischem und betrieblichem Lernen charakterisieren?

**Innovationen sind...**

- institutionell eingebettet
- schöpferisch und zerstörerisch

# Fortschreitende Differenzierung I

## ... des Gefüges der Bildungsorganisationen

- Errichtung der Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen
- Neupositionierung der Höheren Fachschulen?

## ...der Programme

### Sek II

- Vertikal: Berufsattest, EFZ, Berufsmaturität
- Horizontal: Fachmaturität und Entdifferenzierung im Bereich EFZ

# Fortschreitende Differenzierung II

## Tertiärer Bildungsbereich

- Vertikal: BA und MA als Regelabschlüssen sowie Diplome HF
- Horizontal: Wachstum von Programmen (aktuell: 177 BA und 99 MA – Angebote auf Ebene FH)

## Weiterbildung Tertiärer Bereich

- Vertikal: CAS, DAS und MAS (aktuell 320 Angebote)
- NDSHF
- Höhere Berufsbildung

## **Treibende Kräfte**

- Rechtlicher Rahmen des BBG und des FHG als „Gleissystem“
- OdAs - besonders Berufsorganisationen - als gestaltende Kräfte

## **Berufe als geteilte, unhinterfragte und kollektive Leitidee der Akteure**

- beinhalten normierte und standardisierte Bündelungen von Wissen und Können
- grenzen sich gegeneinander ab
- stellen einen Input für Bildungsorganisationen und Unternehmungen dar

## Erkennbare Folgen der Differenzierung

- Überlappung von Angeboten (HF, FH und BP und HFP)
- Differenzierung des Systems der Berufe
- Verstärkte Bildungsnachfrage nach höherwertigen Abschlüssen und Entwertung der Erstabschlüsse: Abschlüsse sind immer notwendiger, aber immer weniger hinreichend.
- Erhöhte Arbeitslosigkeitsrisiken der Un- und Angelernten sowie der Absolventen und Absolventinnen einzelner Grundbildungen (z.B. KV)
- Mangel an Hochqualifizierten (vgl. Profil der Einwandernden seit 2000)
- Grenzen der beruflichen Flexibilität
  
- Allgemein: Überschätzung der Diplome und Unterschätzung der autonomen, individuellen Lernpotentiale?

# Anbieterperspektive: Profile der Bildungsprogramme (Aus- und Weiterbildung)

	<b>Berufsorientierung (kollektiv)</b>	<b>Ver - Beruflichungs- orientierung (kollektiv)</b>	<b>Funktionsorientierung (individuell)</b>
<b>Ziele</b>	Spezialisierung Monopolisierung Laufbahnstrukturen Attraktivitätssteigerung	Erschliessung von Tätigkeitsfeldern für neue Berufe	Stärkung ausgewählter Kompetenzen
<b>Beispiele</b>	FAGE, Spezialisierungen wie Gerontologie	Facility Management Prävention	Didaktik General Management
<b>Wissen + Können</b>	Aktualisierung Neuverteilung zw. Berufen	Definition Standardisierung Monopolisierung	Aktualisierung Erweiterung des indiv. Portfolios
<b>Wissenskultur</b>	homogen	relativ homogen	heterogen
<b>Arbeitsteilung</b>	komplementär und ev. hierarchisch	kompetitiv	kein Impact
<b>Erträge (von Aus- und Weiterbildung)</b>	einkommens- und karrierewirksam Arbeitsplatzsicherheit	unsicher	je nach Programm und Arbeitssituation

## Programmprofile und ihr Innovationspotential im Arbeitsfeld

	<b>Berufsorientierung</b>	<b>Ver - Beruflichung</b>	<b>Funktionsorientierung</b>
<b>Positionierung der Aus- und Weitergebildeten</b>	Privilegierter Zugang zu Segmenten Stabilität Aufstiegsmöglichkeiten	Reduktion der Konkurrenz Teilmonopole	Legitimierung durch fachliche Kompetenz
<b>Gefüge der Berufe</b>	horizontale und vertikale Differenzierung	Differenzierung Öffentlicher Anerkennungsbedarf	keine Änderung
<b>Arbeitsteilung zwischen den Berufen</b>	Überprüfung (und allenfalls Neuverteilung)	Erweiterung Konflikte bei Überschneidungen	keine Änderung
<b>Nutzungspotential für Innovationen (Einschätzungen)</b>	Anpassungen Fortschreiben des Entwicklungsfades	Bruch in der Entwicklung Neue Praktiken	Situative Optimierung



# Innovationen und Wissen

## Innovationen

- sind eingebettet in unterschiedliche fachliche, soziale und organisationale Kontexte
- haben den Charakter wissensgestützter Prozesse zur Erzeugung von Neuem
- erschliessen, selektionieren und synthetisieren internes und externes Wissen
- werden in der Regel durch Projektgruppen gesteuert und umgesetzt
- erfordern vielfältige horizontale und vertikale Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse
- werden unter Kosten-, Zeit- und Risikodruck realisiert.

# Wissensstrukturen im Berufssystem und der Innovation

	<i>Wissensstruktur des Berufssystems</i>	<i>Wissensstruktur in der Innovation</i>
<b>Wissensordnung</b>	Dominanz des „höhersymbolischen Wissens“ Regulierte Verteilung und Segregation des Wissens	Pluralität von verschiedenen Wissensformen Freiwillige, situative Teilung und Diffusion des Wissens
<b>Funktion und Verteilung des Wissens</b>	Status und privilegierte berufliche Zugangschancen	Optimierung und Neugestaltung von Prozessen und Produkten
<b>Wissenserschliessung und –nutzung</b>	Nach Status- und Position der Wissensträger und -trägerinnen	Gemäss Logik der Prozessoptimierung und Produktentwicklung
<b>Primäre Nutzung des Wissens mit Blick auf</b>	„Reproduktion“ der Berufe und Legitimierung ihrer Position	„Problemlösung“ im Feld

# Innovationen gestalten - Anforderungen an die Beteiligten (1)

## *Innovation im Spannungsfeld von zwei Polen*

- Praxis: Individuelle Erfahrungen, praktisches Wissen und Können und Entscheidungsverpflichtung
- Wissenschaften/Theorie: Allgemeingültigkeit, systematisches Wissen und Begründungsverpflichtung

## *Haltung*

- Balance zwischen Nähe, Passion und Distanz gegenüber dem Gegenstand der Innovation
- Empathie und Verständnis für Zugangsweisen und Perspektiven Anderer
- Bereitschaft für Aushandlungen und die Relativierung der eigenen Positionen
- Qualität der personenbezogenen Dienstleistung ist wichtiger als Status- oder Berufsinteressen (vgl. Berufsethos)

## Innovationen gestalten - Anforderungen an die Beteiligten (2)

### *Wissen*

- Anschlussfähiges Wissen besitzen
- Über breites Fachwissen und die Fähigkeit verfügen, dieses selbstkritisch zu relativieren
- Verschiedene kognitive Zugänge zu bestimmten Problemen kennen und deren Konsequenzen abschätzen können

### *Können*

- Fähigkeit die eigene Perspektive klar und nachvollziehbar zu kommunizieren
- Kooperations- und Teamfähigkeit
- Fähigkeit zu autonomer und reflektierter Steuerung von Planungsprozessen

## Lernchancen im schulischen und betrieblichen Setting

	<i>Schulisches Setting</i>	<i>Betriebliches Setting</i>
<b>Handlungsdruck</b>	nicht gegeben	stark
<b>Systematik und Akkumulation von W+K</b>	leicht möglich	teilweise möglich
<b>Fehlerfreundlichkeit</b>	hoch	tief
<b>Experimente/ Perspektivenwechsel</b>	leicht möglich	eher nicht möglich
<b>Individuelle Lernchancen</b>	relativ gleich	ungleich, positionsabhängig
<b>Verständigung</b>	diskursiv und „herrschaftsfrei“	diskursiv und hierarchisch

## Fazit

- Offensichtlich werden Innovationen durch besondere kulturelle, organisationale und bildungsbezogene Rahmenbedingungen begünstigt.
- Im Entwicklungspfad, der in der beruflichen Grund- und Weiterbildung beobachtet werden **(Innovation in der Bildung)** kann, hat sich eine Innovationspraxis verfestigt, die bezüglich der Qualität personenbezogener Dienstleistungen einige Fragen aufwirft (vgl. Formung der Profile).
- Im Praxisfeld können diese Entwicklungen **Innovationen durch Bildung** erschweren.
- Schliesslich: Im schulischen Setting können Innovationsfähigkeiten erworben werden.

# Ausgewählte Literatur

Abbott A. (1988): The Systems of Professions. An Essay on the Division of Labor. Chicago : University Press

Champy, F. (2009): La sociologie des professions. Paris: Presse universitaire de France (puf)

Combe, A./Helsper, W. (1996): Pädagogische Professionalität. Frankfurt a.M. : Suhrkamp Verlag

Curz, C. (2002): Innovationen und Kompetenzen im Wandel der industriellen Organisationsstrukturen. In: MittAB (H4), S. 601 - 615

Econcept (2011): Befragung der Kandidatinnen und Kandidaten der eidgenössischen Prüfungen im Bereich der höheren Berufsbildung. Bern: BBT.

Köhler, K./Goldmann, M.(2010): Soziale Innovation in der Pflege – Vernetzung und Transfer im Focus einer Zukunftsbranche. In: Soziale Innovation. Auf dem Wege zu einem postindustriellen Innovationsparadigma. Howaldt, J./Jacobsen, H. (Hrg.). Wiesbaden: VSS Verlag, S. 253 – S. 270

SKBF (2010): Bildungsbericht Schweiz. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung

Pfadenhauer, M. (Hrsg.): Professionelles Handeln (2005): Wiesbaden: VSS Verlag

# Ausgewählte Literatur

Schumpeter, J. A. (1993): *Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie*. Stuttgart: UTB

Weber, K. (2011): *Beruf als Kontext von Weiterbildungsorganisationen*. In: Schäffer, B./Schemmann, M. et al. (Hrsg.): *Erwachsenenbildung im Kontext. Theoretische Rahmungen, empirische Spielräume und praktische Regulative*. Bielefeld: wbv, S. 213 – 228

Weber, K. (2008): *Bildung und Beschäftigung im Kontext*. In: Bauder, Tibor (Hrsg.): *75 Jahre eidgenössisches Berufsbildungsgesetz: Politische, pädagogische, ökonomische Perspektiven*. Bern: Hep, S. 153 – 192

Weber, K. (2007): *Berufliche Weiterbildung: Struktur und Steuerung*. In: Crotti, Claudia (Hrsg.): *Pädagogik und Politik*. Bern: Haupt, S. 295 – 316

Weber, K. (2003): *Innovation und Evaluation in der beruflichen Weiterbildung – Anmerkungen zu einem schwierigen Verhältnis zwischen zwei Praktiken*. In: Gogolin, Ingrid et al. (Hrsg.), *Innovation durch Bildung*, Opladen: LESKE+ BUDRICH, S. 422 – 436

Weber, K./ Stämpfli, T/Gerlings, A. (2001): *Harmonisierung der Höheren Fachschulen. Bestandesaufnahme der Bildungsprogramme im nicht hochschulischen Tertiärbereich*. Bern: BBT