

„Stärkung von Regionen durch Bildungsnetzwerke: ÜBS als Innovationstreiber in regionalen Kooperationen !?“

Prof. Dr. ANDREAS DIETRICH

Lehrstuhl für Wirtschafts- und Gründungspädagogik

Universität Rostock

GLIEDERUNG

- (1) Hintergrund und Zielstellung
- (2) Aufgaben von ÜBS
- (3) Innovation und Region
- (4) Netzwerkbildung als Handlungsstrategie in der Transformation
- (5) Konsequenzen für das Bildungspersonal in ÜBS
- (6) Ausblick

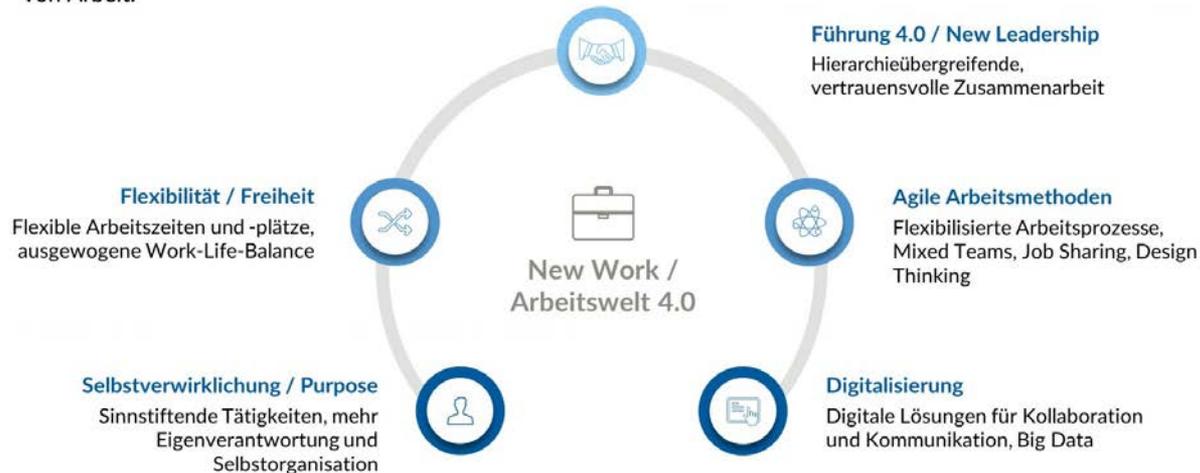


(1) Hintergrund und Zielstellung

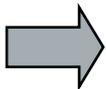
Berufs(aus)bildung in und für ‚New Work‘ und ‚Transformation‘

New Work – die neue Arbeitswelt 4.0

Das New-Work-Modell schafft ein neues Verständnis von Arbeit.



© 4C GROUP AG | 4cgroup.com | kontaktaufnehmen@4cgroup.com



Funktion des Berufsbildungssystems: Bilden, Differenzieren und Integrieren (Sloane/Twardy/Buschfeld 2004) an der Schnittstelle zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem ... unter den Rahmenbedingungen von ‚Transformation‘ und ‚New Work‘!

Digitalisierung und Transformation: Auswirkungen auf die Aus-, Fort- und Weiterbildung (Diettrich/Kohl 2019)

Arbeitswelt 4.0

- Technologien
- Geschäftsmodelle
- Mitgestaltung und Partizipation
- Beschäftigungs- und Arbeitsorganisationsformen („New Work“)

Makroebene: Berufsbildungssystem

- neue Kompetanzanforderungen → Relevanz von Berufen, curriculare Weiterentwicklung von Berufen
- Berufsausbildung ↔ Fort-/Weiterbildung ↔ Akademisierung
- ...

Mesoebene: Betrieb, Berufsschule & außer-/überbetriebl. Lernorte

- Weiterbildungsbedarf für Fach- & Führungskräfte und Bildungspersonal
- neue Formen digital gestützter Kooperation der Lernorte
- ...

Mikroebene: Lehr-/Lernprozesse und Prüfungen

- digital gestützte Lernkonzepte
- digital unterstützte Kompetenzfeststellungen/Prüfungen
- ...

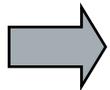
Dimensionen von Berufs(aus)bildung

- **Gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Dimension:** Gesellschaftliche Wertschöpfung, Fachkräftesicherung, Integration, „Generationenvertrag“ ...
- **Regionale Dimension:** Integration, regionale Fachkräftebindung, Stärkung regionaler Wirtschaft, Regionalentwicklung, „Matching“, Erhalt von Bildungseinrichtungen ...
- **Betriebliche Dimension:** Fachkräftesicherung, Steigerung der Produktivität, Soziale Verantwortung ...
- **Subjektdimension:** Berufs- und Bleibeperspektive, individuelle Förderung, Ausbildungsabschluss, Integration und Anerkennung ...
- **Didaktische Dimension:** Lehr-Lern-Arrangements, Digitales Lernen, Verknüpfung von Theorie- und Praxis, Handlungsorientierung

Notwendigkeit von Innovation und Weiterentwicklung
in den Institutionen der Berufs(aus)bildung

Leitfrage des Inputs:

Wie können ÜBS Innovationen unterstützen und durch Netzwerke(n) die Berufs(aus)bildung und Regionen stärken ?



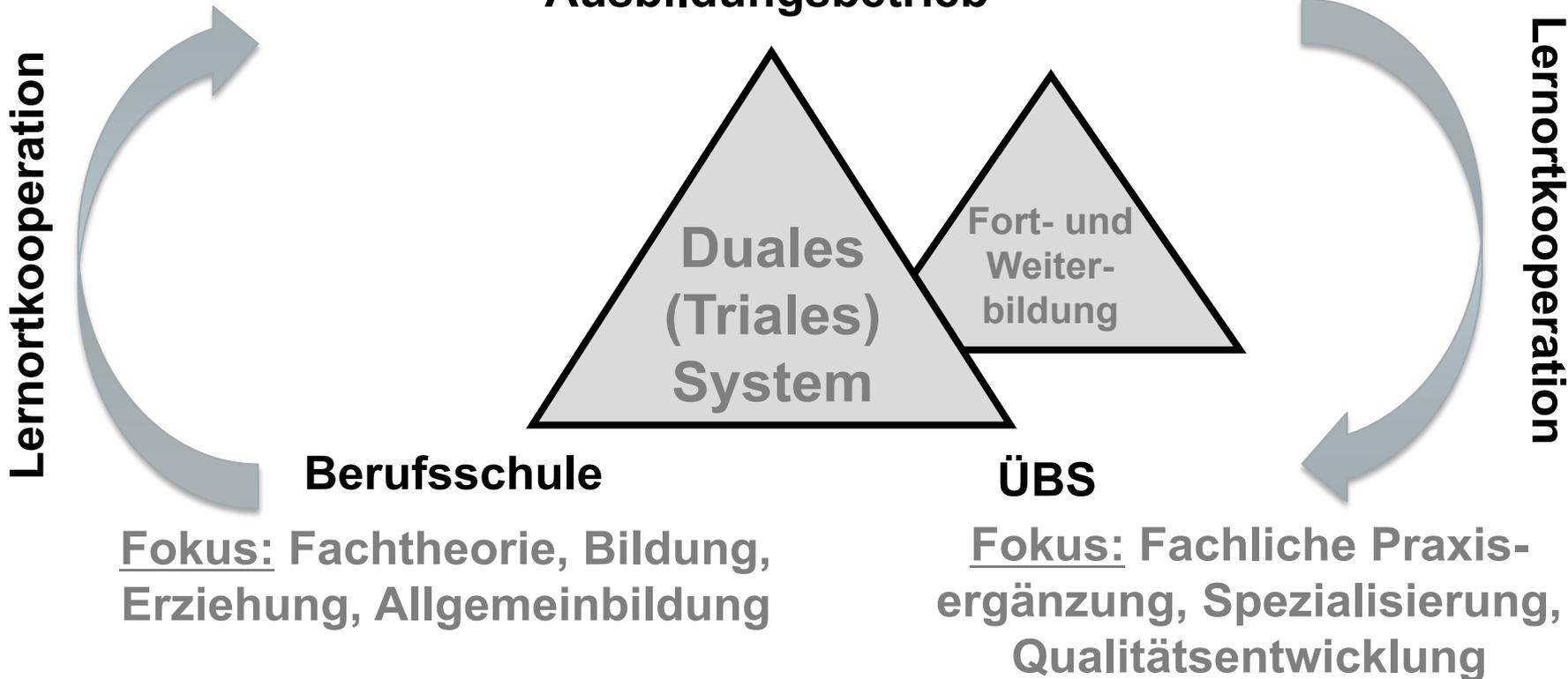
Anschließend Ergänzung durch zwei konkrete Fallbeispiele aus der Praxis von ÜBS



(2) Aufgaben von ÜBS

Grundzusammenhang ‚Triale Berufs(aus)bildung‘ I

Fokus: Praxis, Erfahrung, betriebliche Sozialisation
Ausbildungsbetrieb



Aufgaben von ÜBS *in Zukunft* (?) (<https://www.bibb.de/de/741.php>)

- „Überbetriebliche Berufsbildungsstätten sind der Lernort für die überbetriebliche ergänzende Ausbildung und die Qualifizierung in der Fort- und Weiterbildung“
- „Durch die Ergänzung des betrieblichen Teils der dualen Ausbildung werden ÜBS ... zu einem wichtigen Pfeiler des dualen Ausbildungssystems“
- „ÜBS haben sich mittlerweile ... zu multifunktionalen Bildungszentren weiterentwickelt“
- ÜBS erfüllen wichtige Aufgaben:
 - Gewährleistung der Ausbildungsfähigkeit vieler KMU
 - Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung
 - Beitrag zur Fachkräftesicherung
 - Unterstützung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU (z.B. durch Weiterbildungen auf dem neuesten Stand der Technik)

 **ÜBS: Vom ‚Lückenfüller‘ zum ‚Qualitäts- und Innovationstreiber‘?**

Ebenen für Innovationen für ÜBS

- Gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Dimension
- Regionale Dimension
- Institutionelle Dimension
- Subjektdimension
- Didaktische Dimension

Innovation zielt ab *zum einen* die internen Prozesse und Strukturen der ÜBS, *zum anderen* die Gestaltung von Außenbeziehungen, z. B. im Rahmen von Kooperationen und Netzwerken



(3) Innovation und Region

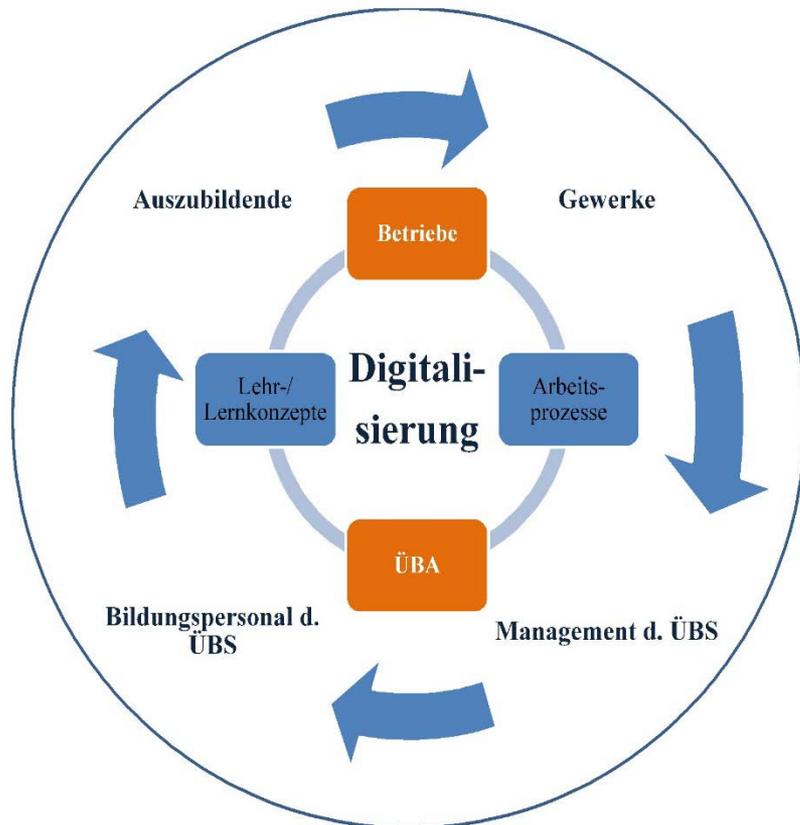
Innovationsbegriff in der Berufs(aus)bildung

- Innovation als „Ergebnis kreativer Akte, die in einem sozio-technischen System die Durchführung von Veränderungsprozessen ausgelöst haben“ (Hauser 1990)
- Relativer oder absoluter Innovationsbegriff
- Produktinnovationen vs. Prozess-/Verfahrensinnovation vs. Strukturinnovationen vs. soziale Innovationen
- Innovationsprozess: Ideengenerierung, Implementierung, Routinisierung (Staudt 1986)
- Schlüsselakteure: Macht-, Fach-, Prozesspromotoren (Gemünden/Walter 1996)

Innovationen in der Berufs(aus)bildung auslösen und gestalten

- **Schlüsselakteure** als Macht-, Fach-, Prozesspromotoren nutzen
 - Förderer (Projekte!) und politische Akteure
 - Bildungsdienstleister und ÜBS
 - Unternehmen, Hochschulen, Sozialpartner
 - Netzwerke und Kooperationen
 - Bildungspersonal
 - Auszubildende
 - ...
- **Innovationsbarrieren** überwinden: Nicht-Wissen, Nicht-Können, Nicht-Wollen, Nicht-Dürfen (Gemünden/Walter 1996)
- **Innovationsmanagement** etablieren: „zielorientierte Gestaltung und Steuerung des Innovationssystems“ (Herzhoff 1991)

Bsp.: Innovationen (in ÜBS) in digitalisierten Arbeitswelten



(Köhlmann-Eckel u.a. 2017, 3)

Ebenen von Digitalisierung:

1. Digitalisierung als fachlicher Lerngegenstand (Arbeitsprozesse)
2. Digitalisierung als Lehr-/Lernkonzept (Methoden, Medien)
3. Digitalisierung als Instrument der Kooperation und Kollaboration

Reziprozität von Digitalisierung:

1. Digitalisierung der Arbeitsprozesse impliziert ‚digitale Kompetenzen‘
2. ‚Digitale Kompetenzen‘ sind Voraussetzung zur Gestaltung von Arbeitsprozessen
3. ‚dreidimensionale‘ Digitalisierungskompetenz des Bildungspersonals

Facetten von Globalisierung (BMAS 2017, 26f.)

Facetten von Globalisierung

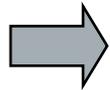
BEKANNTE TRENDS	JÜNGERE ENTWICKLUNGEN
 <p>Grenzüberschreitender Handel vor allem physischer Waren und Dienstleistungen</p>	<p>Wachsende Bedeutung digitaler Ströme von Informationen und Daten</p> 
 <p>Kapital- und arbeitsintensive Prozesse</p>	<p>Stärker wissensbasierte Prozesse</p> 
 <p>Fokus auf Transport und Verkehrsinfrastruktur</p>	<p>Wichtigere Rolle digitaler Infrastruktur</p> 
 <p>Multinationale Konzerne als Treiber</p>	<p>Zunehmende Rolle von Kleinunternehmen und Individuen</p> 
 <p>Ideen verbreiten sich vergleichsweise langsam über Grenzen hinweg</p>	<p>Unmittelbarer und globaler Zugriff auf Informationen möglich</p> 
 <p>Waren- und Dienstleistungsströme vor allem zwischen weiter entwickelten Volkswirtschaften</p>	<p>Größere Teilhabe von Schwellen- und Entwicklungsländern</p> 

➔ **Globalisierung als Rahmenbedingung, Chance und Risiko**

➔ **„Think global, act local“**

Quelle: Adaptiert nach Manyika u. a. 2016.

Regionalisierung und regionale Netzwerke



Erhöhung internationaler Anforderungen – „Reduktion von Komplexität“ (Scheff, J. 1999) und Bewältigung durch Regionalisierung

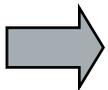
- Regionalisierungstendenzen als Konsequenz globaler Herausforderungen (Scheff 1999; Faulstich/Wilbers 2002)
- Region: Gemeinsamer Problembestand, räumliche Nähe, Möglichkeit persönlicher Beziehungen zwischen den Beteiligten, hohe Identifikation mit Zielen und Problemen im Vergleich zu zentralen Politiklinien
- Region als Handlungsebene in der Weiterbildung (Faulstich 1996)
- Potential für spezifische Problemlösungen - Regionale Akteure (z. B. ÜBS) als Partner und Experten



(4) Netzwerkbildung als Handlungsstrategie in der Transformation

Merkmale von Netzwerken

- Verfolgung gemeinsamer Interessen und Bearbeitung gemeinsamer Aufgaben der Beteiligten zum gegenseitigem Vorteil
- prinzipielle Gleichberechtigung aller Netzwerkteilnehmer, dabei aber auch gegenseitige Abhängigkeit; keine Kontrollbefugnisse eines Netzwerkteilnehmers über alle anderen
- gemeinsame Aufgabenwahrnehmung in Orientierung am Prinzip der Dezentralisierung
- weitgehender Verzicht auf formale und vertragliche Regeln zugunsten von direkten Interaktionen und Interventionen
- Organisation über ein Netzwerkmanagement, das Kooperationsbeziehungen und Aufgabenentwicklung optimiert (...) (Dehnbostel 2001, S. 104)



Selbstorganisation/Bottom Up als bestimmendes Prinzip

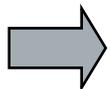
Unterscheidung von Netzwerkkonzepten

(Dehnbostel/Elsholz 2004, Diettrich/Jäger 2004, Ludwig 2004, Wilbers 2004)

	Regionale Aus- und Weiterbildungsnetzwerke	Lern- und Bildungsnetzwerke
Akteure	Institutionen (z.B. ÜBS)	Einzelpersonen (z. B. Ausbilder/-innen aus ÜBS)
Beispiele für Ziele	Nachfrageorientierte Bildungsangebote	Individuelle Kompetenzentwicklung
Netzwerkverständnis	Intermediäre Organisationsform - Institutionen vernetzen	Offene Lernform - Lernen ermöglichen
Digitalisierungsperspektive	Z. B. Lernortkooperation über digitale Plattform	Gemeinsame Weiterbildung über Communities of Practice / Social Media
Potential für Regionen	Fachliche Schwerpunktsetzung, Stärkung der Institutionen	Passgenaues Lernangebot, Stärkung des Bildungspersonals

Potentiale von Netzwerken für ÜBS und Regionen

- Netzwerke als Kooperationsinstrument von Bildungsanbietern und als Lernangebot in der Aus- und Weiterbildung des Bildungspersonals
- Verknüpfung von Bildungsdienstleistungen
- Allokation von Bildungsinvestitionen - bessere Nutzung von Ressourcen
- Steigerung der Quantität und Qualität von Förder-, Aus- und Weiterbildungsangeboten
- Unterstützung durch vielfältige öffentliche Förderinitiativen
- Bildungspersonal als „Innovator/-innen“ im Netzwerk mit pädagogischen und ökonomischen Zielsetzungen



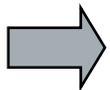
Umsetzung erfolgt über das Bildungspersonal



(5) Konsequenzen für das Bildungspersonal in ÜBS

Ausbilder/-innen: Neue Aufgaben, neue Rollen (Diettrich 2009)

- Bildungspersonal als Innovatoren
- Bildungspersonal als Förderer von Berufsorientierung und Integration
- Bildungspersonal als Wegbereiter der Internationalisierung
- Bildungspersonal als Bildungsmanager und Netzwerker
- Bildungspersonal als Kompetenzentwickler, (Lern-)Berater und Begleiter oder Coach

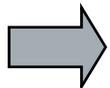


erfolgreiche Bewältigung der Bildungsaufgaben bei veränderten ökonomischen, gesellschaftlichen, fachlichen sowie pädagogischen und didaktischen Anforderungen und Rahmenbedingungen (z. B. Transformation, Digitalisierung, Arbeit 4.0)

Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarf

- es besteht Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarf
- Unterschiedliche Kompetenzen gewinnen an Bedeutung:
 - Gestaltungs- und Innovationskompetenz
 - ‚Netzwerkkompetenz‘,
 - ‚Digitale Kompetenzen‘ auf drei Ebenen
 - Personale, methodische und soziale Kompetenzen
 - Berufspädagogische Kompetenzen
- Entwicklung von ‚Laufbahn- oder Karrieremodellen‘ mit gestuften, modularisierten Qualifizierungskonzepten
- Ergänzung formaler Qualifizierung durch eher informelles Lernen

... in Verbindung
mit berufsfachlich-
inhaltlichen
Kompetenzen!



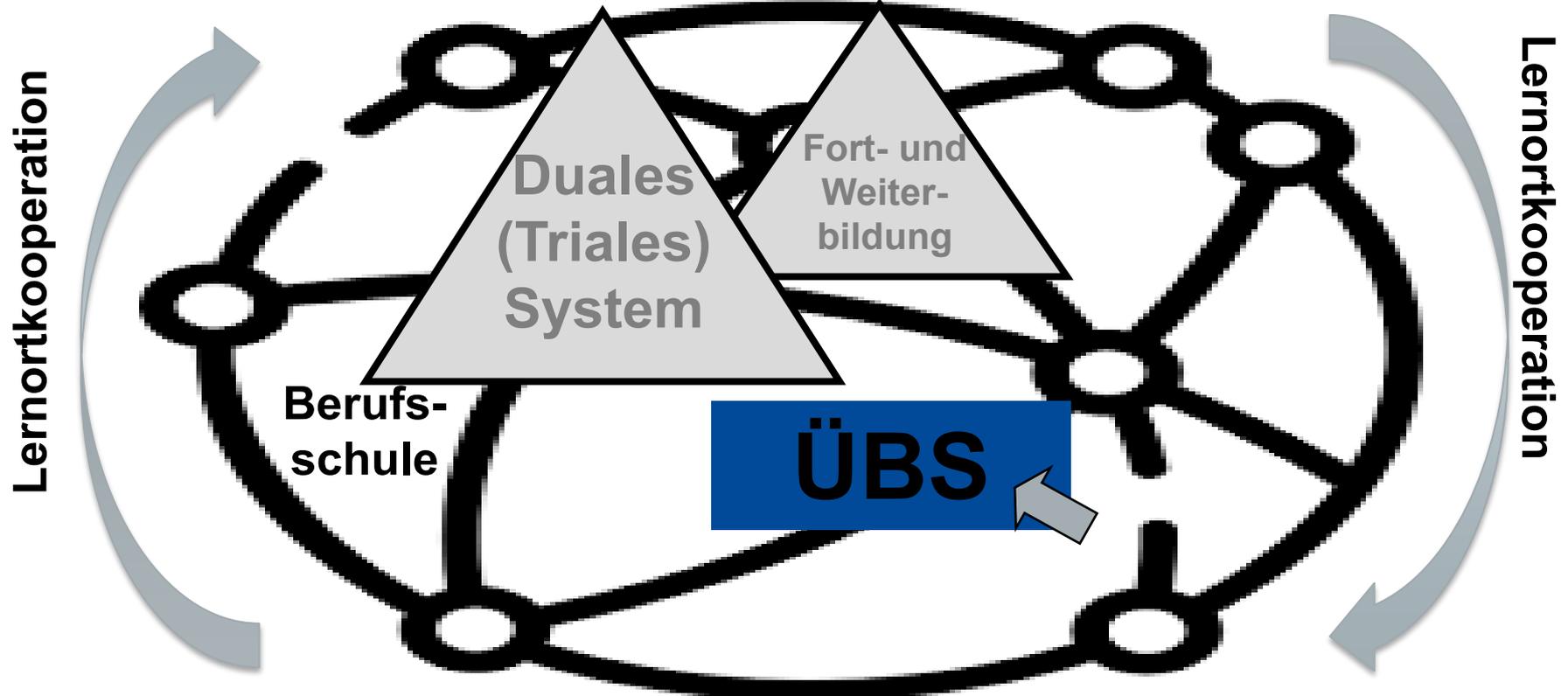
Trend zur ‚Höherqualifizierung‘ des Bildungspersonals



(6) Ausblick

Grundzusammenhang ‚Triale Berufs(aus)bildung‘ II

Ausbildungsbetrieb



➔ Vom Trialen System zum Netzwerk

ÜBS als ‚Innovationstreiber‘ in regionalen Kooperationen!

- Als dritter Lernort ergänzen und kompensieren ÜBS nicht nur Betrieb und Berufsschule, sondern können und müssen einen eigenen **Beitrag zu Qualitätsentwicklung und Innovationsförderung** erbringen
- ÜBS sind dabei **Partner von Unternehmen und Berufsbildenden Schulen, Auszubildenden und Beschäftigten sowie von Hochschulen, Bildungsdienstleistern, Sozialpartnern, Kammern und Verbänden ...**
- ÜBS gestalten eine **komplementäre Beziehung zu diesen Partnern** *proaktiv* und *reaktiv* in regionalen, branchen- oder themenbezogenen Netzwerken oder Verbänden
- ÜBS können **Technologietransfer** aus F&E gestalten und die **Entwicklung innovativer Lehr-Lernkonzepte** für die Bildungspraxis ableiten und auf **zukünftige Arbeitsformen** („New Work“) vorbereiten
- Um ihrer Funktion als Kompetenzzentren und Netzwerkknoten gerecht werden zu können, benötigen ÜBS motiviertes, **gut qualifiziertes und professionell agierendes Bildungspersonal** sowie ein strategisches **‚Netzwerk-Management‘**

Vielen Dank fürs Zuhören!

Kontakt:

Prof. Dr. Andreas Diettrich

Lehrstuhl für Wirtschafts- und Gründungspädagogik

Universität Rostock

Web: <http://www.wiwi.uni-rostock.de/bwl/wip/>