Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren: Arbeitsergebnisse der wissenschaftlichen Projektbegleitung

- Marina Winkler & Angelika Calmez
  Bundesinstitut für Berufsbildung

Berlin, 5. Dezember 2024

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Überblick

Wissenschaftliche Projektbegleitung der vom BMBF geförderten Projekte zur Qualifizierung von betrieblichen Weiterbildungsmentor/-innen

- **Rahmen der BMBF-Förderung:**
  Exzellenzinitiative Berufliche Bildung und Nationale Weiterbildungsstrategie

- BIBB beauftragt mit projektübergreifender Begleitung. Laufzeit vom 01.01.2022 bis 30.06.2025

- **Projektleitung:**
  Barbara Hemkes, Leiterin Arbeitsbereich 4.2 - Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellversuche

- **Team:**
  - Kerem Aslan, Sachbearbeitung und Administration
  - Angelika Calmez, wissenschaftliche Mitarbeit
  - Marina Winkler, wissenschaftliche Mitarbeit

Vier Projekte zur Qualifizierung von betrieblichen Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren

Bildungspartner der Projekte zur Qualifizierung von WBM

IFTP
Institut für I Forschung I Training I Projekte

Bildungszentren der IG Metall

BZO
IFTP
Institut für I Forschung I Training I Projekte

QFC

ver.di

IG Metall

NGG
GEWERKSCHAFT

BAVC
IGBCE

Von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Forschungsbegleitung

Hans Böckler Stiftung
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

50 JAHRE FernUniversität in Hagen

Lehrgebiet Lebenslanges Lernen
Prof. Dr. habil. Uwe Elsholz

Universität Rostock Traditio et Innovatio

Lehrstuhl für Wirtschafts- und Gründungspädagogik
Prof. Dr. Andreas Diettrich

ver.di

IG Metall

NGG Gewerkschaft

BAVC IGBCE

Erfolgreiche Qualifizierung von WBM

Deutschlandweiter Überblick

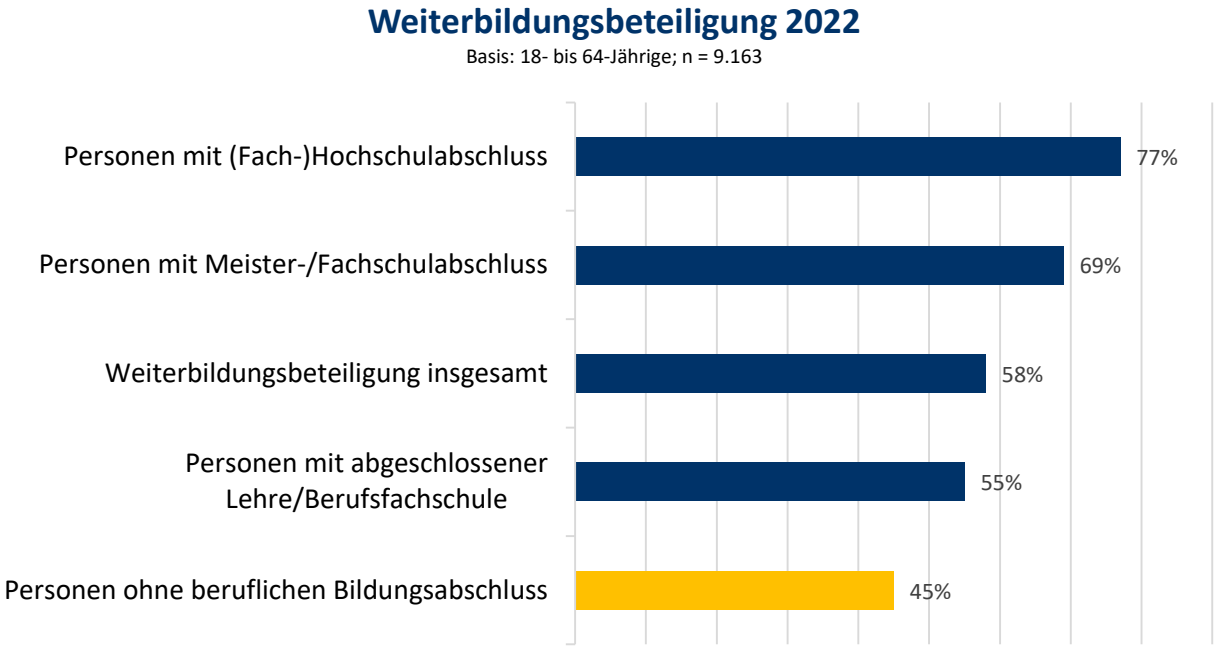
„Mehr als 460 Weiterbildungsmentorinnen und Weiterbildungsmentoren setzen sich in bundesweit rund 170 Unternehmen und Verwaltungen für mehr Qualifizierung und Weiterbildung ein. Diese motivieren insbesondere Geringqualifizierte und Personen mit negativen Bildungserfahrungen, sich weiterzubilden.“

(BMBF, 2024a)

Der Ansatz des Weiterbildungsmentorings

Fokus der WBM auf formal gering qualifizierte Beschäftigte

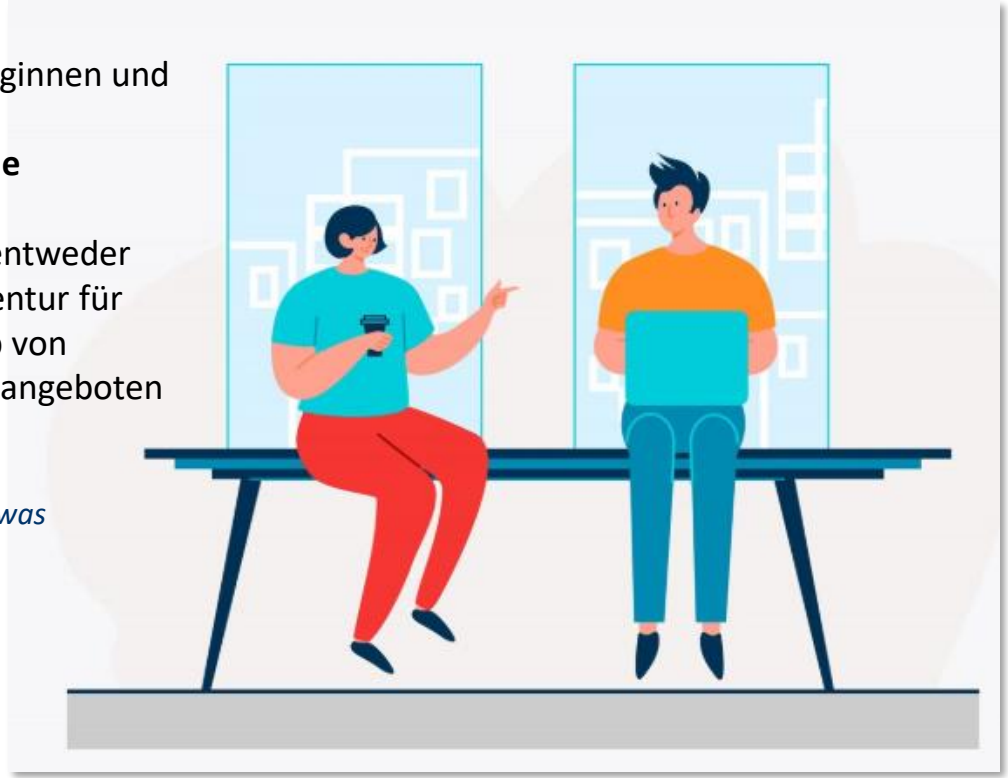
Hintergrund: Ungleichheit bei der Weiterbildungsbeteiligung nach beruflichem Bildungsabschluss



Eigene Darstellung. Quelle: AES Trendbericht 2022 (BMBF 2024b); Daten beziehen sich auf Weiterbildung insgesamt (betriebliche, individuelle berufsbezogene und nicht berufsbezogene Weiterbildung

Warum haben WBM das Potential, diese Zielgruppe zu erreichen?

- WBM genießen das **Vertrauen** ihrer Kolleginnen und Kollegen
- WBM initiieren Gespräche auf **Augenhöhe**
- WBM füllen somit eine Lücke in der Weiterbildungsberatung, die ansonsten entweder von externer Seite (Kammern, Bundesagentur für Arbeit, Bildungsanbieter) oder im Betrieb von Vorgesetzten bzw. der Personalabteilung angeboten wird.



» *Man muss den Leuten auch vermitteln können, was ändert sich denn jetzt in der Zukunft […] Unsere Aufgabe ist, das den Leuten auch plausibel zu erklären […].*
Betriebsrat und Weiterbildungsmentor Mario Schädlich (NGG)

BWP 1/2024

Bild von pch.vector auf Freepik

Ergebnisse der wissenschaftlichen Projektbegleitung (BIBB)

Heterogenität der WBM-Tätigkeiten

Rückmeldung aus den Projekten: zahlreiche Einflussfaktoren

- Interessen der/des WBM
- Betriebliche Rahmenbedingungen: Voraussetzungen und Bedarfe, …
- Äußere Rahmenbedingungen: Branche, Transformationsdruck, …

Bild (ohne Pfeile) von vectorjuice auf Freepik

WBM-Tätigkeiten und betrieblicher Kontext

*„Weiterbildungsmentor*innen als »new kid on the block« (Elsholz/Thomas, 2022) müssen sich in Unternehmen bekannt machen sowie eine Rolle suchen und besetzen, die es so bisher noch nicht gab und die auch im betrieblichen Sozialgefüge nicht vorgesehen ist.“*

Elsholz/Huynh/Thomas 2024

„Bis sich eine Wirksamkeit im Sinne verbesserter Strukturen in der Weiterbildung und einer stärkeren Beteiligung an Weiterbildung zeigt, ist es letztlich ein langer Prozess, der von unterschiedlichen Faktoren abhängt. […]

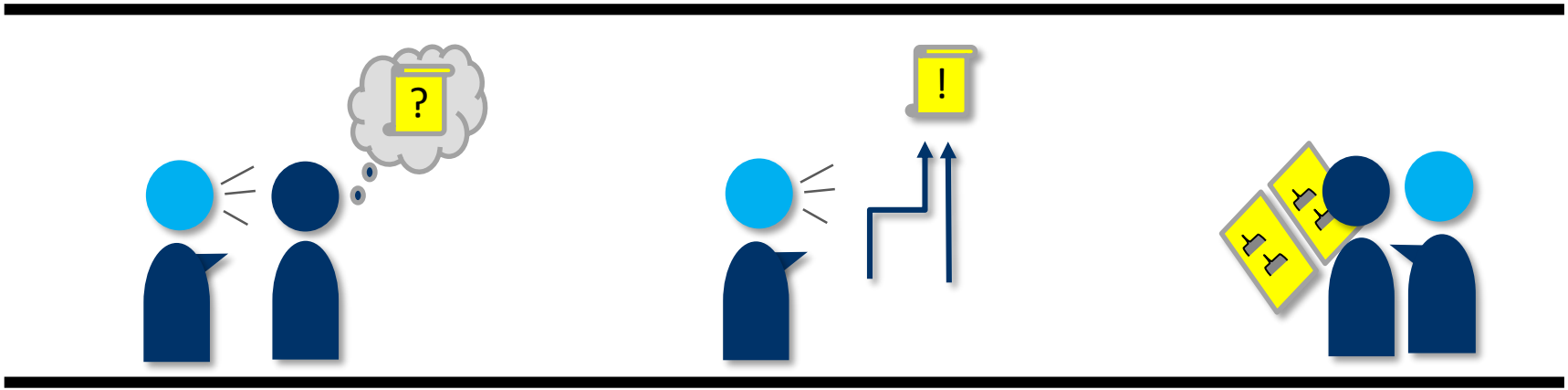
Im Detail stellt sich die Entwicklung in jedem Betrieb stets noch einmal anders dar und ist stark von den jeweiligen Voraussetzungen und der vorherrschenden Unternehmenskultur geprägt.“

Elsholz/Huynh/Thomas 2024

Tätigkeitsschwerpunkte von WBM im Betrieb – idealtypisches Beispiel 1

Betrieb A

- **betriebliche Weiterbildungsangebote zum Erwerb benötigter Kompetenzen vorhanden**
- **Angebote werden nicht wahrgenommen**



WBM spricht an und motiviert

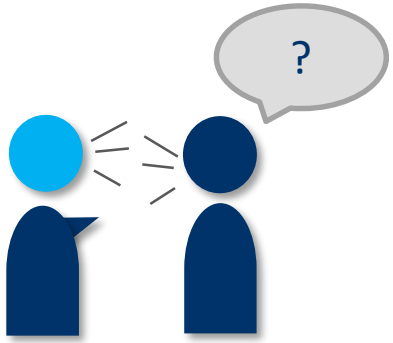
zeigt Weiterbildungswege auf

begleitet im Lernprozess

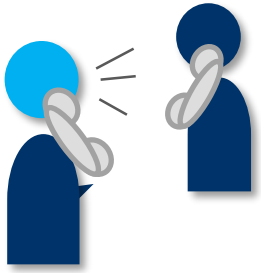
Tätigkeitsschwerpunkte von WBM im Betrieb – idealtypisches Beispiel 2

Betrieb B

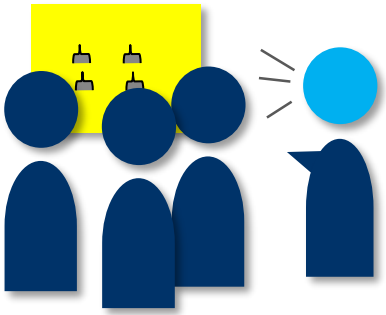
- **Digitalisierung wirkt sich stark auf Arbeitsprozesse aus**
- **Betriebsleitung fehlt Einschätzung über digitales Know-how der Belegschaft**



WBM kennt Weiterbildungsbedarfe aus Gesprächen

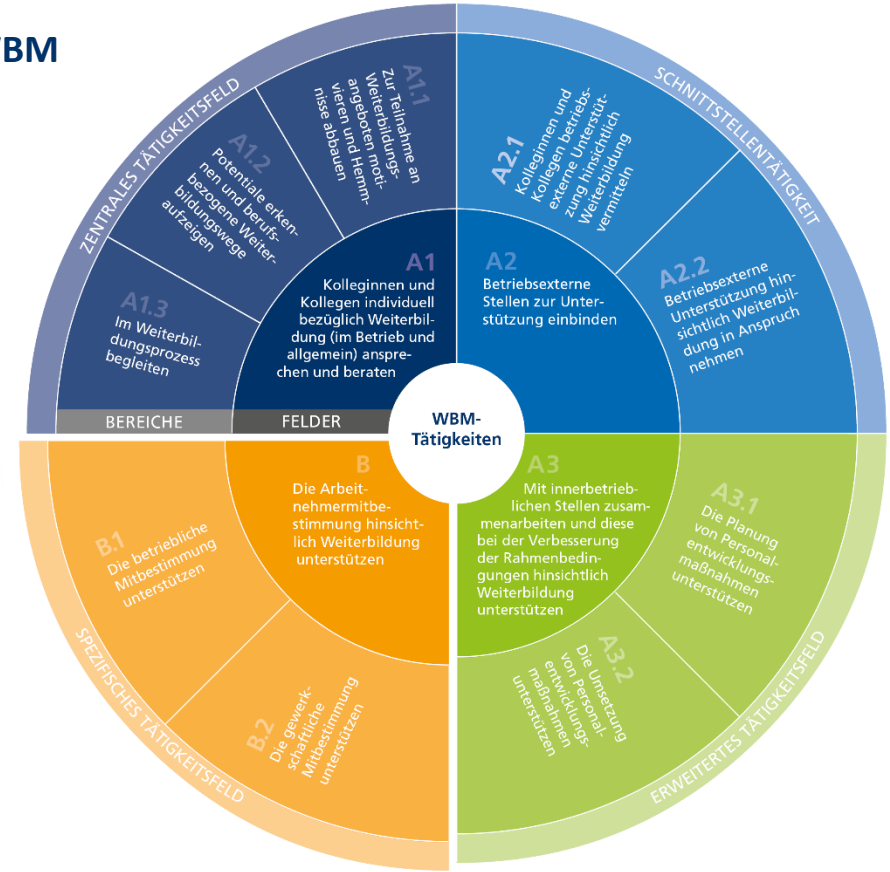


nimmt Kontakt zu externem Bildungsanbieter auf



unterstützt bei der Umsetzung einer Schulung im Betrieb

Tätigkeitsfelder von WBM



Grafik: Julia Klauke. Quelle: Winkler/Calmez 2024

Zentrales Tätigkeitsfeld A1:

Kolleginnen und Kollegen individuell bezüglich Weiterbildung (im Betrieb und allgemein) ansprechen und beraten

Tätigkeitsbereich A1.1

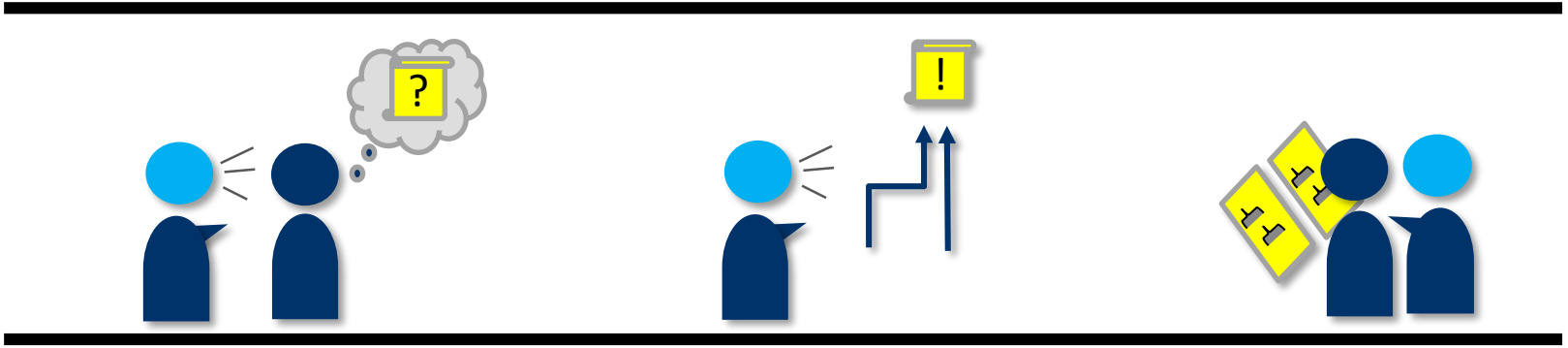
Zur Teilnahme an Weiterbildungsangeboten motivieren und Hemmnisse abbauen

Tätigkeitsbereich A1.2

Potentiale erkennen und berufsbezogene Weiterbildungswege aufzeigen

Tätigkeitsbereich A1.3

Im Weiterbildungsprozess begleiten



Tätigkeitsfelder A1, A2 und A3

A1

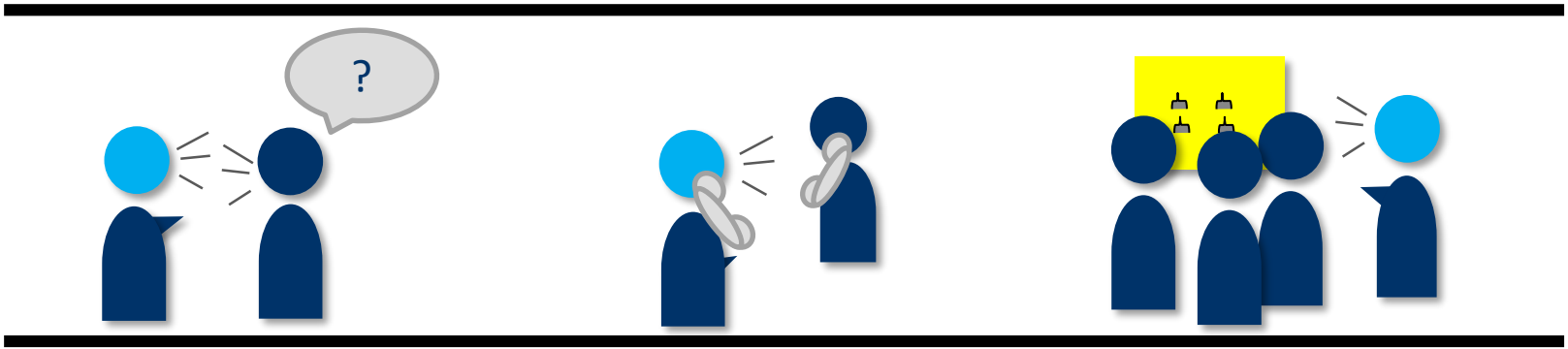
Tätigkeitsbereich A1.1
Zur Teilnahme an Weiterbildungsangeboten motivieren und Hemmnisse abbauen

A2

Tätigkeitsbereich A2.2
Betriebsexterne Unterstützung hinsichtlich Weiterbildung in Anspruch nehmen

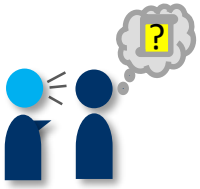
A3

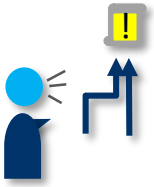
Tätigkeitsbereich A3.2
Die Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen unterstützen



WBM-Kompetenzmatrix

Zentrales Tätigkeitsfeld A1: Kolleginnen und Kollegen individuell bezüglich Weiterbildung (im Betrieb und allgemein) ansprechen und beraten





	Zur Teilnahme an Weiterbildungsangeboten motivieren und Hemmnisse abbauen	Potentiale erkennen und berufsbezogene Weiterbildungswege aufzeigen	Im Weiterbildungsprozess begleiten
Fachkompetenz	Methodengeleitet und adressatengerecht Beratungsgespräche planen, durchführen und analysieren	Methodengeleitet auf individuelle Potentiale eingehen und stärkenorientiert beraten	Beratungsgespräche an lern- und bildungstheoretischen Ansätzen orientieren
Soziale Kompetenz	Auf individuelle und strukturelle Hemmnisse und Teilnahmebarrieren an Weiterbildungsangeboten eingehen	In Gesprächen individuelle Ziele und Bedarfe sowie den betrieblichen Kontext berücksichtigen	Lerndefizite erkennen und unterschiedliche Lern- und Bildungsbiographien berücksichtigen
Personale Kompetenz	Als WBM Kolleginnen und Kollegen gegenüber authentisch handeln	Als WBM Kolleginnen und Kollegen gegenüber vertrauensvoll handeln	Sich für kontinuierliche Teilnahmemöglichkeiten engagieren

Quelle der Tabelle: Winkler/Calmez 2024

Kerntätigkeiten der WBM als Basis

Individuelle Ansprache, Motivation und Beratung

Diese Kerntätigkeiten bilden aus Sicht der wissenschaftlichen Projektbegleitung (BIBB) die Basis für alle weiteren Tätigkeiten.

Sie sollten immer möglich gemacht werden, unabhängig davon, wie die Tätigkeitsfelder in Einzelfall gewichtet sind.

Bild: pixabay.com

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

WBM-Team im BIBB
wbm@bibb.de

Angelika Calmez
angelika.calmez@bibb.de
0228 / 107 1210

Marina Winkler
marina.winkler@bibb.de
0228 / 107 1807

Literatur

BMBF (2024a): Weiterbildungsmentoren. Webseite auf www.bmbf.de. Zuletzt geöffnet am 13.12.2024.

BMBF (2024b): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse des Adult Education Survey — AES-Trendbericht. BMBF (Hg.). Zuletzt geöffnet am 13.12.2024.

Elsholz/Huynh/Thomas (2024): Wirksam werden! Erkenntnisse aus der Begleitforschung. In: Vorstand IG Metall/ver.di Bundesverwaltung (Hrsg.): Sie haben einfach gefehlt – Weiterbildungsmentor*innen als Impulsgeber für die betriebliche Qualifizierung. Zuletzt geöffnet am 05.12.2024.

Elsholz/Thomas (2022): New Kids on the block: Zu den Potentialen von betrieblichen Weiterbildungsmentor*innen. In: Denk doch mal 01/22. Zuletzt geöffnet am 05.12.2024.

Winkler (2024): Weiterbildungsmentoring im Betrieb. Kollegiale und niedrigschwellige Beratung auf Augenhöhe. In: BWP 1/2024, S. 47-49. Zuletzt geöffnet am 05.12.2024.

Winkler/Calmez (2024): Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren: Tätigkeiten und Kompetenzanforderungen. Ein Arbeitsrahmen für die Qualifizierung von Weiterbildungsmentorinnen und –mentoren. Zuletzt geöffnet am 05.12.2024.