

KIBB – Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung

Verbesserung des Wissensmanagements in der beruflichen Bildung

BETTINA EHRENTHAL, KORNELIA RASKOPP, KLAUS TROLTSCH, JOACHIM G. ULRICH

► Ein „Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung“ (KIBB) für Experten der Bildungsverwaltung und -forschung soll es ermöglichen, sich mit gezielten Anfragen an einen festen Kreis von qualifizierten Mitarbeitern zu wenden, welche die zur Beantwortung erforderliche Recherche übernehmen und die gewonnenen Informationen rasch und adressatengerecht aufarbeiten. Zugleich soll KIBB den internetgestützten Wissensaustausch unter den Experten fördern.

Moderne Informations- und Telekommunikationstechniken haben zu einer explosionsartigen Vermehrung von Informationsangeboten und -anforderungen geführt. Aber weder die Diversifikation der Angebote noch die Form ihrer Präsentation sichern alleine die Umsetzung in konkretes, problemlösungsorientiertes Wissen.¹ Zudem stoßen auch die modernen IT-Techniken an Grenzen der Wissensausschöpfung, insbesondere wenn es sich um implizite Wissensbestände (Erfahrungswissen von Experten, Auswertungsmöglichkeiten von empirisch erhobenen Daten u. Ä.) oder um komplexe Informationsanforderungen handelt, die eine kombinierte Nutzung unterschiedlicher Informationsarten und -quellen erforderlich machen.

Geeignete Informationsquellen ausfindig zu machen, sie aufzubereiten, dabei gegebenenfalls auch dafür zu sorgen, dass implizit vorliegende Informationen in explizit nutzbare Informationen umgewandelt werden – all dies benötigt ein anspruchsvolles und zuverlässiges Informations- und Wissensmanagement. In vielen Unternehmen und Verwaltungen werden komplexe, IT-gestützte Wissensmanagementsysteme installiert, da viele Mitarbeiter bei ihrer Arbeit zunehmend auf neue Informationsbestände zurückgreifen müssen und nicht die Zeit für eigene Recherchearbeit aufbringen können. Dies muss durch speziell qualifiziertes Personal geschehen. Damit werden die Mitarbeiter zu einem wichtigen Scharnier zwischen Wissenserzeugern, Wissensverwaltern und Wissensnutzern.

Auch im Bereich der beruflichen Bildung führt der rasche Wandel in Technik und Wirtschaft zu stetig kürzeren Innovationszyklen. Dies stellt die Bildungsverwaltung vor neue Herausforderungen. In immer geringeren Zeitabständen müssen mehr Informationen mit wachsendem Komplexitätsgrad möglichst rasch abgerufen und verarbeitet werden. Zwar existiert eine Reihe von Einrichtungen, die Informationen zur beruflichen Bildung erarbeiten. In der bisherigen Zuordnung von Bildungsforschung und Bildungsverwaltung fehlt es allerdings bislang an einer fachkompetenten Schnittstelle, die einen zügigen und passgenauen Austausch der erforderlichen Informationen sichert und fördert.

Im Rahmen einer Machbarkeitsstudie werden zurzeit die Möglichkeiten untersucht, die Wissensausschöpfung im Bereich der beruflichen Bildung durch den Aufbau eines Kommunikations- und Informationssystems Berufliche Bildung für Experten (KIBB) substanziell zu verbessern.

Mögliches Leistungsportfolio von KIBB

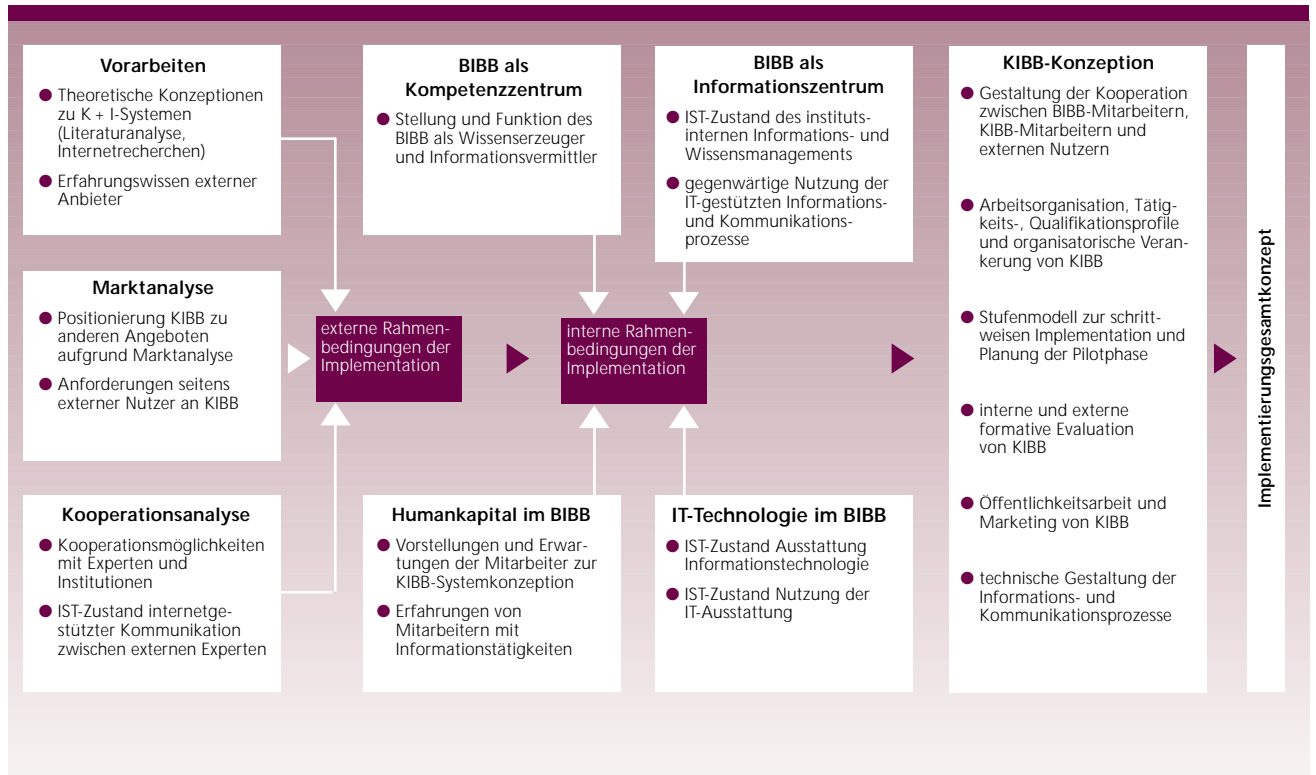
Personen, die sich professionell mit Fragen der beruflichen Bildung beschäftigen, wenden sich mit Informationsanfragen unmittelbar an einen festen Kreis von qualifizierten KIBB-Mitarbeitern. Die erforderlichen *Informationsrecherchen* werden dann auf der Basis klarer Absprachen und eines Regelwerks zur Zusammenarbeit zeitnah, problemorientiert und adressatengerecht durchgeführt. Als Recherchebasis dienen nicht nur gängige Informationsquellen wie Datenbanken, Internet, Literatur und sonstige „künstliche“ Informationsträger, sondern auch das noch nicht in Veröffentlichungen dokumentierte Fachwissen von Experten. Anfragen können im persönlichen Kontakt, telefonisch, über E-Mail oder sonstige Telekommunikationseinrichtungen erfolgen.

Ein weiterer Aufgabenkreis der KIBB-Mitarbeiter besteht darin, die *internetgestützte Kommunikation* zwischen Experten der beruflichen Bildung voranzutreiben. Als Kommunikationsplattform sollen insbesondere Foren (Pin-Boards) sowie Chats fungieren. Dies dient zudem der Erweiterung des Expertenkreises und der Beantwortung komplexer Anfragen, die nur im direkten Austausch von (impliziten) Fachkenntnissen erarbeitet werden können.

Die Attraktivität und Nutzungshäufigkeit des KIBB im Internet soll weiterhin dadurch gefördert werden, dass neben

Die **Portfolio-Analyse** ist ein qualitatives Planungsverfahren, um in einem vorher definierten Koordinatensystem die relative Position der eigenen Organisation (des Produkts, der Dienstleistung u. Ä.) im Vergleich zu anderen Akteuren zu bestimmen. Der Begriff **face-to-face-Interviews** betont, angesichts der steigenden Bedeutung mündlicher Telefonbefragungen, die direkte Gesprächssituation bei der Befragung. **Modus-2-Forschung** ist eine Form gemeinsamer Wissensproduktion zwischen Forscher, Untersuchungsperson, Anwender und Auftraggeber. Die Akteure sind im Modus 2 gleichberechtigt und die Verbreitung des Wissens findet bereits im Prozess seiner Erzeugung statt.

Abbildung 1 Leistungsmodulare der Machbarkeitsstudie zum Aufbau eines Kommunikations- und Informationssystems Berufliche Bildung (KIBB) für Experten der Bildungsverwaltung und -forschung



den kommunikativen Möglichkeiten in begrenzter Form *Basisinformationen* bereitgestellt werden. Möglichst alle Anfragen an KIBB und die diesbezüglichen Rechercheergebnisse sollen zur Verstetigung der Wissensbestände archiviert werden, im Internet nachlesbar sein und letztendlich zur Entlastung bei der Informationsrecherche führen. Zu den Basisinformationen zählen beispielsweise auch lexikalische, nach detaillierten Sachbegriffen gegliederte Linkleisten, die den Nutzer mit immer aktuellen Informationsquellen im Netz verbinden.

Personalwirtschaftliche und organisatorische Aspekte

Die definierten Aufgabenkreise von KIBB erfordern auf Seiten der Mitarbeiter ein breites und hochwertiges *Qualifikationsprofil*. Unabdingbar sind nicht nur grundlegende Kenntnisse im Bereich der beruflichen Bildung oder überdurchschnittliche Fähigkeiten bei der Informationsrecherche und -präsentation, vielmehr müssen sich die KIBB-Mitarbeiter auch als „Kommunikationsmanager“ verstehen und die hierzu notwendigen Schlüsselqualifikationen mitbringen. Angestrebt wird, KIBB in das BIBB einzugliedern und für eine organisatorische Anbindung zu sorgen, welche die notwendige Selbstverantwortung der KIBB-Mitarbeiter fördert.

Grundsätze der Machbarkeitsstudie

Im Rahmen der Machbarkeitsstudie sollen Umfeld und Bedingungen zum Aufbau von KIBB geklärt und in Abhängigkeit der Ergebnisse ein Konzept erarbeitet werden, wie KIBB schrittweise aufgebaut werden und als ein leistungs-, lern- und anpassungsfähiges Dienstleistungssystem im BIBB bestehen kann.

Damit wird die Frage nach der informationellen und kommunikativen Vernetzung zwischen den Mitarbeitern des BIBB und des KIBB aufgeworfen. Das BIBB wird als wichtigste Informationsquelle für die KIBB-Mitarbeiter in seiner Arbeits- und Informationsorganisation nicht unberührt bleiben. Deshalb ist es unabdingbar, dass KIBB die Unterstützung der BIBB-Mitarbeiter findet, die spezifischen Bedingungen der fachlichen Arbeit im BIBB berücksichtigt werden, die Zusammenarbeit nach klaren Regeln erfolgt und Nutzen für die Arbeit des Instituts insgesamt und für den einzelnen Wissenschaftler stiftet.

Methodischer Ansatz der Machbarkeitsstudie

Die Machbarkeitsstudie, die das *Zentrum für Evaluation und Methoden (ZEM)* an der Rheinischen-Friedrich-Wilhelms Universität Bonn übernommen hat, wird nach den Grundsätzen der Aktions- bzw. Modus-2-Forschung² durchgeführt. Konzeptionelle Vorschläge werden unmittelbar im engen Kontakt und Austausch mit dem Umfeld der

späteren Nutzer und Anwender von KIBB entwickelt. Die kontinuierliche kommunikative Validierung der Ergebnisse erfolgt durch direkte Rückkopplung und Diskussion mit den in die Untersuchung einbezogenen Personen. Dieser Ansatz ist transdisziplinär, praxisorientiert und strebt eine gleichgewichtige Berücksichtigung technischer, organisationswissenschaftlicher und psychologischer Aspekte an.

Die in der Abbildung dargestellten Leistungsmodule können nur mit einer Vielzahl unterschiedlicher Methoden angegangen werden. Die Erfassung von Erfahrungen mit dem Aufbau vergleichbarer Wissensmanagementsysteme und die Analyse der Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Institutionen sind in Form *strukturierter Experteninterviews* vorgesehen. Auch im Rahmen einer Marktanalyse vorhandener und geplanter Informationsangebote im Bereich der beruflichen Bildung wird neben der üblichen *Portfolio-Analyse* und dem *Best-Practice-Ansatz* das Instrument der Expertenbefragung, insbesondere zur Erwartungshaltung künftiger Nutzer von KIBB, eingesetzt. Die informationssoziologischen Untersuchungen, die Bereiche wie Aufbau und Funktionsweise des Wissensmanagements im BIBB umfassen, werden als *face-to-face-Interviews im Rahmen des Modus-2-Ansatzes* zum einen mit Leitung, Fachbereichen und Personalvertretung, zum anderen mit einer gezielten Auswahl an Mitarbeitern durchgeführt. Die mehr informationstechnisch ausgerichtete Analyse zum Stand und zur Planung der IT-Technik im BIBB wird neben den erforderlichen Interviews durch eine *Material- und Dokumentenanalyse* ergänzt. Die für die Machbarkeitsstudie zentrale Mitarbeiterbefragung zu ihren Erfahrungen mit Informationstätigkeiten und zu Vorstellungen und Erwartungen an KIBB ist als *schriftliche Erhebung* geplant. Soweit dies von der technischen Machbarkeit her möglich ist, könnte alternativ eine *Online-Befragung* durchgeführt werden. Zur Zusammenführung, Diskussion und Interpretation der gesammelten Daten werden ein bis zwei *Informationsveranstaltungen* im BIBB durchgeführt und die Einrichtung eines *Informations- und Diskussionsforums im Intranet* vorgeschlagen. Ebenso sind zwei *Workshops* mit externen und internen Experten geplant. ■

Lernen im Tandem – JobRotation, die Schule machen könnte

HUBERTUS SCHICK, KARL WÖSTMANN

► Spätestens seit dem 6. Spitzengespräch des Bündnisses für Arbeit im vergangenen Jahr ist die JobRotation in aller Munde. In den meisten Bundesländern findet ein Übergang von der Modellphase zur Verstetigung statt, die Branchen und Qualifizierungsniveaus, die in Rotationsmodelle einbezogen werden, nehmen zu, und neue Formen und Ideen entstehen, wie Problemsituationen in der JobRotation gelöst werden können. Über ein Beispiel wird im Folgenden berichtet.

Im Rahmen von JobRotation hat sich die internationale Zusammenarbeit der meisten Projekte im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative ADAPT der EU als sehr produktiv erwiesen: Ausgehend von den positiven nationalen Erfahrungen und der breiten Anwendung, die in Dänemark seit Ende der 80er-Jahre stattfindet, hat man sich Mitte der 90er-Jahre zu einem Netzwerk „EU-Jobrotation“ zusammengeschlossen, tauscht darüber Informationen über die spezifische Nutzung des Instruments in den Mitgliedsländern aus, organisiert transnationale Weiterbildung für das Management von JobRotation und fördert so die Ausbreitung der Idee in ganz Europa. In diesem Zusammenhang hat auch das Bremerhavener Projekt im Kfz-Bereich durch ein gelungenes Modell auf sich aufmerksam gemacht.* Unter der Regie des JobRotation-Trägers, des Arbeitsförderungs-Zentrums, haben zwei Bildungsträger und 11 Betriebe an diesem Modellprojekt mitgewirkt und dabei folgende Frage in den Mittelpunkt gestellt: *Wie kann eine Eingliederung des betriebsfremden Arbeitnehmers in den Arbeitsablauf so gestaltet werden, dass sie von allen Beteiligten als Lernsituation in einem möglichst effektiven und reibungslosen Arbeitsalltag begriffen wird?*

Kein einfaches Unterfangen. Was hier angesprochen wird, stellt eine Kernfrage jeder JobRotation dar. Denn: Arbeitslose ersetzen Stammkräfte eines Betriebs, während diese für eine bestimmte Frist ihren Arbeitsplatz verlassen, um an einer Weiterbildung teilzunehmen, so lautet das einfache Prinzip der JobRotation, eines erfolgreichen Instruments der Wirtschaftsförderung und Arbeitsmarktpolitik zugleich. Der Betrieb kann leichter einer solchen Weiterbildung seiner Mitarbeiter zustimmen, der Stammkraft wird

Anmerkungen

- 1 *Dokumente der Hilflosigkeit. Das Forum Bildung produziert freundliche Empfehlungen.* In: *Frankfurter Rundschau vom 19. 07. 2001*
- 2 REINMANN-ROTHMEIER, Gabi: *Wissensmanagement in der Forschung. Gedanken zu einem integrativen Forschungs-Szenario* (Forschungsbericht Nr. 132 des Lehrstuhls für Empirische Pädagogik/Pädagogische Psychologie der Ludwig-Maximilians-Universität München), München 2001