

Commitment durch Kommunikation – Grundlage für die Bildungsdemokratie

Vortrag bei der 5. DEQA-VET Fachtagung beim Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn

18. September 2013

Prof. Dr. Rudolf Tippelt (LMU München)

In einem ersten Teil des Vortrags wird auf gesellschaftliche Herausforderungen in der Bildungsdemokratie im Prozess des lebenslangen Lernens eingegangen: Unterschiedliche gesellschaftstheoretische Konzepte, wie beispielsweise Wissensgesellschaft, Risikogesellschaft, Arbeitsgesellschaft, Zivilgesellschaft, Einwanderungsgesellschaft, Gesellschaft des langen Lebens stellen jeweils besondere Aufgaben an die Bildungsdemokratie.

In einem zweiten Teil werden die Vorteile vertikaler und horizontaler Kooperation von Akteuren in der beruflichen Bildung erläutert, wobei auch auf den „Collective Impact Approach“ zur interorganisationalen Kooperation in den USA eingegangen wird. Durch intensive Kommunikation der verschiedenen in einem Projekt vertretenen Akteure wird eine gemeinsame Agenda erarbeitet, es werden gemeinsame Evaluationssysteme und Indikatoren festgehalten, es wird von der Koordinierung der Aktivitäten ausgegangen, es wird die beständige und offene Kommunikation aller Mitwirkenden als notwendig für den Erfolg eines interorganisationalen Kooperationsprojekts betont und es wird der Support für entsprechende kooperative Ansätze hervorgehoben. Unterschieden werden können hierbei projektorientierte, supportive, komplementäre und integrierte Formen der Kooperation, in jedem Fall geht es um eine Verbesserung von Qualität.

Im dritten Teil wird dann in der Auseinandersetzung mit neo-institutionalistischen Grundlagen der Kooperation die große Bedeutung des organisationalen Feldes und des Umweltbezugs sowie der Isomorphie, bzw. des reflexiven organisationalen Lernens betont. Es ergeben sich übergreifende Anforderungen an die Professionalisierung von pädagogisch Tätigen trotz hoch arbeitsteiligen Strukturen (z.B. Höherqualifizierung, Interdisziplinarität, Diversifizierung).

In einem abschließenden vierten Teil werden die Kompetenzen von Mitarbeitern aber vor allen Dingen auch die Prinzipien eines kommunikations- und ethikorientierten Führungsmangements dargelegt: Empathie und „role taking“, hohe Transparenz durch Kommunikation, gemeinsame Leitbilder und übergreifende Qualitätskultur, Bedeutung von Autonomie und Partizipation von Mitarbeitern, hohes Maß an wechselseitiger Wertschätzung, Fairness und Gerechtigkeit und andere Prinzipien werden erörtert.

Ein Commitment zur Kommunikation - verstanden als eine Grundlage für bildungsdemokratische Entwicklungen - setzt die reflektierte Gestaltung von Institutionen und Organisationen voraus, benötigt einen kommunikativen, ethisch reflektierten Führungsstil, betont die Handlungs- und Kommunikationsfreiheit des Einzelnen, benötigt aber dennoch einen Überblick zu den realen Wirkungen von interorganisationaler Kooperation und Kommunikation (Input, Prozess, Output und Outcome). Bildungsdemokratische Entwicklungen überwinden bürokratische Hemmnisse (den „iron cage“ im Sinne von Max Weber) und fördern interaktive und offene Strukturen auf individueller und auf organisatorischer Ebene.

Literatur:

- DiMaggio, P. J. & Powell, W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48 (2), 147-160.
- Helsper, W. & Tippelt, R. (Hrsg.) (2011). Pädagogische Professionalität. *Zeitschrift für Pädagogik*, 57. Beiheft. Weinheim: Beltz.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership. Theory and Practice* (6. Aufl.). Los Angeles u.a.: Sage.
- Tippelt, R. (2013). Wandel pädagogischer Institutionen. In I. Gogolin, H. Kuper, H.-H. Krüger & J. Baumert (Hrsg.), *Stichwort: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* (S. 183-198). Wiesbaden: Springer VS.
- Tippelt, R. & Emminghaus, C. (Hrsg.) (2009). *Lebenslanges Lernen in regionalen Netzwerken verwirklichen: Abschließende Ergebnisse zum Programm "Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken"*. Bielefeld: Bertelsmann.