

KARIN BÜCHTER (Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg), **RITA MEYER** (Universität Trier) & **FRANZ GRAMLINGER** (ARQA-VET Wien)

EDITORIAL zur **Ausgabe 19:**

Berufliche Weiterbildung

Für die Ausgabe 19 von *bwp@* gab es zwei Anstöße: Zunächst die Tatsache, dass sich aktuellen statistischen Daten zufolge die soziale Ungleichheit in der beruflich-betrieblichen Weiterbildung hartnäckig hält, obwohl sie in nationalen und internationalen Programmatiken nach wie vor als Hoffnungsträger für die Bewältigung des technisch-ökonomischen und demographischen Wandels, als Chance der beruflichen und sozialen Integration, der individuellen Anpassung und des Aufstiegs im Bildungs- und Beschäftigungssystem propagiert wird. Diese Dialektik beruflicher Weiterbildung spiegelt sich auch im berufsbildungspolitischen und -wissenschaftlichen Diskurs wider, genauer: in dem Spannungsfeld zwischen euphorisch-normativen, realitätsnah-pragmatisch und kritisch-analytisch Positionen.

Ein weiterer Anstoß für diese Ausgabe war unser Interesse daran zu sehen, mit welchen Fragestellungen und Zielen sich aktuell Kolleginnen und Kollegen der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, der außeruniversitären Berufsbildungsforschung und der Erwachsenenbildung mit der beruflichen Weiterbildung auseinandersetzen. Deswegen hatten wir von Beginn an den Titel der Ausgabe nicht weiter eingegrenzt, obwohl für uns der Aspekt der Chancen(un-)gleichheit zentral war.

Auf unseren Call for Papers sind relativ viele Beitragsangebote eingegangen, für die wir uns auch an dieser Stelle noch einmal bedanken möchten. Die endgültigen Texte konnten wir thematisch in fünf Bereiche untergliedern:

1. Beteiligung und Selektion in der beruflich-betrieblichen Weiterbildung – Theorie und Empirie
2. Weiterbildung und Übergänge – (Nach-)Qualifizierung und Anerkennung
3. Weiterbildung im Kontext schulischer und betrieblicher Berufsbildung
4. Weiterbildung und Hochschule – Öffnung. Gestaltung und Steuerung
5. Weiterbildung im Beschäftigungssystem – Formen, Teilnahmen und Chancen

Erfreulicherweise haben wir damit verschiedene (Berufs-)Bildungssektoren, in denen berufliche Weiterbildung eine Rolle spielt bzw. zunehmend Relevanz erhält – die berufliche Bildung Benachteiligter im sog. „Übergangssystem“, die schulische und betriebliche Berufsbildung, die Hochschulen und das Beschäftigungssystem – im Blick. Auch zieht sich der Aspekt der sozialen und beruflichen Exklusion bzw. Inklusion durch berufliche Weiterbildung mehr oder weniger ausführlich durch die Mehrzahl der Beiträge.

ad 1) Beteiligung und Selektion in der beruflichen-betrieblichen Weiterbildung - Theorie und Empirie

In diesem Abschnitt geht es um eine Übersicht über mögliche theoretische Zugänge und vorliegende empirische Befunde zur beruflichen Weiterbildungsbeteiligung.

Während in der einschlägigen Literatur die Ungleichheit in der beruflichen Weiterbildung in ihren unterschiedlichen Ausprägungen inzwischen differenziert beschrieben und anhand empirischer Daten belegt ist, setzen sich eher wenige Arbeiten mit der Frage auseinander, wie die sich immer wieder reproduzierende Ungleichheit theoretisch-analytisch verstanden bzw. erklärt werden kann. Hier knüpft der Beitrag von KARIN BÜCHTER an, in dem verschiedene mögliche theoretische und historiographische Zugänge thematisiert werden.

Ausgehend von der Widersprüchlichkeit zwischen den bildungspolitischen Programmatiken zur Förderung und Realisierung der Chancengleichheit der letzten Jahrzehnten einerseits und der gleichzeitig sich hartnäckig haltenden sozialen Ungleichheit von Bildungschancen andererseits fokussieren JULIA GILLEN und RITA MEYER auf die berufliche und betriebliche Weiterbildung und setzen sich mit Selektionsmechanismus in diesem Bereich auseinander. Anliegen des Beitrags ist es vor allem, einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand zu geben sowie konkrete Handlungsbedarfe und -ansätze aufzuzeigen.

Aus Sicht der Bildungsbeteiligten fragen ANKE GROTLÜSCHEN und EVA KUBSCH aus interessentheoretischer Perspektive und auf der Basis von Ergebnissen einer zweijährigen Längsschnittstudie danach, welche Interessen Teilnehmende an beruflicher Fortbildung haben, wie sich diese entwickeln, und welche Stadien von Interessengenese im Verlaufe einer beruflichen Weiterbildung sich kategorisieren lassen. Letztlich geht es dabei um die Frage, ob sich mit einer interessentheoretischen Herangehensweise tiefer liegende, vermeintlich selbstbestimmte Interessen aufdecken lassen, die genau genommen weder inhaltlich bestimmt sind noch konkrete Aufstiegs- oder Anpassungsinteressen darstellen?

ad 2) Weiterbildung und Übergänge – (Nach-)Qualifizierung und Anerkennung

Zumindest auf der Anspruchsebene spielt berufliche Weiterbildung im Zusammenhang mit der Gestaltung von Übergängen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem bzw. jeweils innerhalb dieser beiden Systeme eine zentrale Rolle. Die Frage, wie Weiterbildung als Medium von Übergängen gestaltet wird bzw. werden könnte, wird in den Beiträgen dieses Abschnitts behandelt.

PETER MEHLIS, WILHELM EBERWEIN und EVA QUANTE-BRANDT knüpfen an die Tatsache unterproportionaler Beteiligung von gering qualifizierten Personen an organisierter beruflicher Weiterbildung bei einem sich gleichzeitig abzeichnenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften angesichts des demographischen Wandels an. Im Mittelpunkt des Beitrags steht die Frage, ob Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose und Geringqualifizierte tatsächlich zu verbesserten Beschäftigungsperspektiven führen. Dies wird anhand von Daten aus einem Forschungsprojekt zur Qualifizierungsoffensive in der Hafenwirtschaft beleuchtet.

Das Autorenteam PETER MUNK, DOMINIQUE DAUSER und EVA SCHWEIGARDKAHN sieht in der modularen abschlussorientierten Nachqualifizierung eine grundsätzliche Möglichkeit für eine bedarfsgerechte Qualifizierung arbeitsloser und beschäftigter An- und Ungelernter – vorausgesetzt der regionale Kontext ist hierfür geschaffen. Durch den Auf- und Ausbau regionaler Strukturen mit relevanten Arbeitsmarktakteuren, so die Annahme, könnten geeignete Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit sich Nachqualifizierung regional als Regelangebot etablieren kann. In dem Beitrag werden zentrale Handlungsfelder, Umsetzungsbeispiele und Erfolgsstrategien regionaler Strukturentwicklung in der Nachqualifizierung vor dem Hintergrund des laufenden BMBF-Programms „Perspektive Berufsabschluss“ dargestellt.

Eine weitere Möglichkeit zur Förderung von Integration durch berufliche Weiterbildung zeigen GERHARD SYBEN und WERNER KUHLMEIER. Sie stellen einen Ansatz vor, der die berufliche Erfahrung von Bewerberinnen und Bewerbern im Rahmen einer Fortbildung in der Bauwirtschaft sichtbar macht und eine Anrechnung von Lernergebnissen aus früheren Lernprozessen unterhalb der Regelungsebene ermöglicht.

An das bildungspolitische Postulat der Durchlässigkeit schließen die Autoren SIMON HEINEN, MARTIN FRENZ, RAYMOND DJALOEIS und CHRISTOPHER SCHLICK an und thematisieren die Gestaltung von Übergängen zwischen mittlerer Qualifikationsebene und Hochschule, und zwar auf der Basis einer Forschungsarbeit, deren Ziel darin besteht, die Entwicklung eines modularen Qualifizierungsrahmens für die Energieberatung unter der besonderen Berücksichtigung der Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung als curricularen Leitgedanken voran zu treiben. Sie liefern überdies eine strukturierte Beschreibung von Weiterbildungsmodulen mit Anschlussfähigkeit zur beruflichen Ausbildung sowie zur tertiären Bildung.

ad 3) Weiterbildung im Kontext schulischer und betrieblicher Berufsbildung

Mit der Rolle beruflicher Weiterbildung im Kontext beruflicher Erstausbildung befassen sich die Beiträge in diesem Abschnitt.

So sieht TOBIAS SCHLÖMER in der betrieblichen Weiterbildung eine wichtige Qualifizierungsfunktion im Zuge der Umsetzung von nachhaltigkeitsorientierten Geschäftsmodellen. Betriebliche Weiterbildung stütze die Entwicklung betrieblicher Performanzfelder des nachhaltigen Wirtschaftens. Der Autor stellt ein Referenzmodell vor, das die Umsetzung betrieblicher Weiterbildung in Lehr-Lernkonzepten mit betrieblichen Performanzfeldern und Kompetenzbedarf nachhaltigen Wirtschaftens verzahnt und Handlungsempfehlungen für die betriebliche Weiterbildung bereithält.

Dass berufliche Weiterbildung auch in der schulischen Berufsbildung eine Rolle spielt, lässt sich am Beispiel der Lehrerfortbildung verdeutlichen. Mit der Sensibilisierung und einer themenspezifischen Qualifizierung von Lehrkräften zur Verbesserung von Nachhaltigkeit und Qualität des Berufsschulunterrichts befassen sich die folgenden zwei Beiträge: ANDRÉ BLOEMEN und JANE PORATH rücken die Weiterbildung von Lehrkräften an beruflichen

Schulen in den Mittelpunkt ihrer Betrachtung. Sie gehen davon aus, dass Lehrpersonal Multiplikatoren in Fragen der nachhaltigen Energieversorgung und -nutzung sind und deshalb dazu befähigt werden sollen, die verantwortungsbewusste Ressourcennutzung tatsächlich zu leben. Sie stellen ein Pilotprojekt vor, dessen Ziel es ist, Unterrichtsmaterialien zur Energiebildung und ein praxistaugliches Set an energiebezogenen Schulmanagementinstrumenten gemeinsam mit Lehrenden zu entwickeln und zu erproben.

THOMAS DIEHL, JANA KRÜGER, ANDY RICHTER und STEFANIE VIGERSKE argumentieren, dass die dritte Phase der Lehrerbildung (Lehrerfortbildung) einen entscheidenden Beitrag zur Sozialisation und Kompetenzentwicklung von Lehrerinnen und Lehrern darstellt. Dennoch sei diese Phase der Lehrerbildung in den letzten Jahren der Kritik ausgesetzt gewesen, was dazu beitragen habe, deren Standards zu überdenken bzw. zu überarbeiten. Das Autorenteam berichtet von einem derzeit laufenden Forschungsprojekt, in dem es um die Wirksamkeit eines Fortbildungssystems für verschiedene Schularten geht.

Auf den ersten Blick thematisch in diesem Abschnitt nicht ganz passend scheint der nächste Beitrag. Bei näherer Betrachtung bietet dieser aber durchaus Anknüpfungspunkte, die auch für schulische und betriebliche Bildungsakteure relevant sein können.

Wenn Beschäftigte über internationale, insbesondere interkulturelle, Kompetenzen verfügen, so eine verbreitete Annahme, stünden mit neuen Steuerungssystemen, wie z.B. EQR bzw. DQR, ECVET bzw. DECVET, verbesserte Möglichkeiten zur Verfügung, um eine transnationale Durchlässigkeit und Mobilität zu gewährleisten. Offen ist die Frage, ob und inwieweit diese Möglichkeiten durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tatsächlich auch genutzt werden (können). KATHRIN AMME, ANNEMARIE DENNLER und ANDREAS DIETRICH untersuchen in diesem Zusammenhang die Funktion von (Weiter-)Bildungsanbietern. Anhand von Interviews sind sie der Frage nachgegangen, inwieweit diese Anbieter sowohl zur Weiterbildungsselektivität (Angebote für Führungskräfte und Management) als auch zur Kompensation von Bildungsnachteilen bzw. der Förderung von Chancengleichheit (Angebote als Zusatzqualifikation bzw. für Beschäftigte mittleren Qualifikationsniveaus) beitragen können.

ad 4) Weiterbildung und Hochschule – Öffnung, Gestaltung und Steuerung

Hochschulen spielen im Weiterbildungssektor eine zunehmend wichtige Rolle. Dies belegen die folgenden Beiträge, die nicht zuletzt auch die Aspekte von Durchlässigkeit und Chancengleichheit aufgreifen.

Vor dem Hintergrund der Programmatiken zum lebenslangen Lernen und der in diesem Zusammenhang gestarteten Initiativen für mehr Durchlässigkeit zwischen allen Stufen im Bildungssystem sind auch durch den Beschluss der Kultusministerkonferenz nunmehr die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung geschaffen worden. Trotzdem wird der Weg ins Studium ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung relativ selten genutzt. In dem Beitrag von BERND ZINN und ALEXANDRA JÜRGENS geht es um die Bedingungen und Möglichkeiten des Studierens

ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung in gewerblich technischen Berufen. Diese werden an dem konkreten Beispiel eines innovativen Studienmodells der Hochschule Aalen präsentiert und reflektiert.

ANNETTE NAUERERTH, URSULA WALKENHORST und RENATE VON DER HEYDEN zeigen, dass durch die Entwicklung, Durchführung und Evaluierung bedarfsorientierter Unterstützungsangebote ein Beitrag zum gelingenden Übergang ins Studium geleistet und zugleich eine bessere Durchlässigkeit im Bildungssystem angeregt werden kann. Bezugspunkt des Beitrags ist die Lehrereinheit Pflege und Gesundheit der FH Bielefeld, die im Rahmen der Förderlinie „empirische Bildungsforschung“ des BMBF ein Projekt mit dem Schwerpunkt Übergänge durchführt.

In jüngerer Zeit werden (wieder) von verschiedenen Seiten Forderungen laut, die Hochschulen für wissenschaftliche Weiterbildung zu öffnen. Mit der Zielsetzung wissenschaftliche Weiterbildung zu einer zentralen Aufgabe von Hochschulen zu etablieren, ist der Anspruch verknüpft, auch jenen Bevölkerungsgruppen, die hinsichtlich ihrer Bildungsmöglichkeiten benachteiligt sind, einen besseren Zugang zum akademischen Lernen zu bieten. MARIE BRÄMER und PATRICIA HEUFERS gehen in ihrem Beitrag anhand einer empirischen Erhebung der Frage nach, welche Bedeutung die Universität als Weiterbildungsanbieter für (potenzielle) Teilnehmer hat, und mit welchen individuellen Haltungen und persönlichen Einstellungen Professoren ihre Angebote für andere Zielgruppen öffnen.

SIMONE WANKEN, ALRUN SCHLEIFF und MAREN KREUTZ nehmen in ihrem Beitrag eine kritische Analyse der aktuellen Forderung nach der Gleichwertigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung vor, die in ein System der Durchlässigkeit und Anerkennung sowie Anrechnung von erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen in den jeweiligen Systemen der beruflichen und hochschulischen (Weiter-) Bildung eingebettet ist. Der Integrations- und der Fragmentierungsgrad zwischen den verschiedenen existierenden Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen für die Ermöglichung von Durchlässigkeitsbestrebungen an deutschen Hochschulen bilden den Fokus des Aufsatzes. Die Autorinnen identifizieren diesbezüglich Paradoxien anhand des Governance-Ansatzes und formulieren Konfliktlinien zwischen Anspruch und Wirklichkeit.

ad 5) Weiterbildung im Beschäftigungssystem – Formen, Teilnahmen und Chancen

Mit beruflicher Weiterbildung im Beschäftigungssystem bzw. in Betrieben befassen sich die folgenden Beiträge.

Herstellerunternehmen sind laut der CVTS 2 der drittgrößte Anbieter betrieblicher Weiterbildung in deutschen Unternehmen. Sie leisten einen nicht zu unterschätzenden Anteil an der beruflichen Weiterbildung von Erwerbstätigen, der zum jetzigen Zeitpunkt jedoch weitgehend unerforscht ist. Der Beitrag von CLAUDIA BALL gibt einen Einblick in die Schulungsarbeit von zwei Herstellerunternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus. Der Schwerpunkt liegt auf Herstellerschulungen für Bedienungs- und Wartungspersonal, als

Weiterbildungsform für gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben.

MARISA KAUFHOLD und CHRISTINA DÜSSELDORFF stellen heraus, dass von einer steigenden Zahl Beschäftigter in nicht klassischen Erwerbsformen, wie beispielsweise befristete Arbeitsverhältnisse oder Zeitarbeit, mit geringerer Teilhabe an betrieblicher Weiterbildung auszugehen ist. Im Mittelpunkt des Beitrags stehen die Weiterbildungschancen für diese Beschäftigten. Dargestellt werden Ergebnisse aus dem vom BMBF geförderten Projekt „BildungsZeit“, das sich mit der Gestaltung von Weiterbildung im Rahmen von Zeitarbeit auseinandersetzt. Abschließend werden Handlungsansätze aufgezeigt, wie beispielsweise eine gezielte Förderung und bessere Anerkennung informeller Lernprozesse.

Arbeitsbezogene Lernformen, Lernen im Prozess der Arbeit und informelles Lernen gelten auch als Hoffnungsträger bei der Verminderung sozialer Ungleichheiten. Gleichzeitig gibt es etliche Hinweise darauf, dass neue und stärker selbstgesteuerte Lernformen vorrangig von denjenigen genutzt werden (können), die bereits über eine hohe Formalqualifikation verfügen. Im Beitrag von UWE ELSHOLZ werden empirische Befunde der Arbeitsmarkt- und der Weiterbildungsforschung sowie die verschiedenen Argumentationsstränge aus jüngeren Publikationen zu den genannten Trends herausgearbeitet und gegenübergestellt werden.

Im Rahmen des Projektes IT50plus werden Wege und Perspektiven für die Qualifizierung von Arbeitssuchenden nach der arbeitsprozessorientierten Methode des IT-Weiterbildungssystems (APO-IT) entwickelt und erprobt, aber auch, insofern schon am Markt etabliert, identifiziert und verbreitet. APO-IT steht als Methode in der Kritik, weil die Voraussetzung für eine Qualifizierung ein betrieblicher Arbeitsplatz sowie ein betriebliches Qualifizierungsprojekt sind. Im Aufsatz von THOMAS SCHRÖDER, MELANIE BERNHARDT und WOLFGANG TÖPFER wird beschrieben, welche Möglichkeiten einer Qualifizierung nach APO-IT für Arbeitssuchende dennoch bestehen.

Schlusswort in eigener Sache

Für die endgültigen Beiträge für diese Ausgabe möchten wir uns bei den Autorinnen und Autoren recht herzlich bedanken. Ohne sie wäre *bwp@19* nicht zustande gekommen.

Aber vor allem ohne die Redaktion und den Webmaster hätten wir es nicht geschafft, Ausgabe 19 in dieser Zeit und dieser Form online zu veröffentlichen. Ein ganz besonderes Dankeschön geht an Nicole Naeve für die exzellente redaktionelle Arbeit, die Autorenbetreuung und die Koordinierung unter den Herausgebern, an Stephanie Wilde für die zeitnahe Übersetzung der Abstracts und nicht zuletzt an Markus Holzweber für die Gestaltung und Umsetzung der Online-Version, die Sie jetzt lesen, downloaden, weiter verschicken und hoffentlich auch weiter empfehlen können.

Abschließend noch ein paar Worte in eigener Sache: Bislang bewältigen wir alle redaktionellen und technischen Aufgaben, die jede einzelne Ausgabe von *bwp@* verursacht, ohne zusätzliche Ressourcen und mit eigenen Bordmitteln. Deswegen sind wir sehr daran interessiert,

jeden zusätzlichen Aufwand zu vermeiden und bitten alle (künftigen) Autorinnen und Autoren noch einmal nachdrücklich darum, uns fehlerfreie, vollständige und unseren Vorgaben entsprechend endgültig formatierte Beiträge zu senden.

Für Ihr Verständnis bedanken wir uns und wünschen Ihnen eine interessierte Lektüre der Ausgabe 19.

Karin Büchter, Rita Meyer & Franz Gramlinger
im Dezember 2010