

Weiterbildungsforschung — Stand und Perspektiven*)

Dr. Edgar Sauter

Leiter der Hauptabteilung Weiterbildungsforschung im Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin.

1. Neues Interesse an der Berufsbildungsforschung

Wenn nicht alle Anzeichen täuschen, so haben wir es derzeit mit einem neuen und noch wachsenden Interesse an der Berufsbildungsforschung zu tun, wobei diese Aus- und Weiterbildungsforschung einschließt. Inwieweit dieses Interesse sich in konkrete Forschungsprojekte umsetzen wird, ist heute im einzelnen noch nicht zu übersehen. Unbestreitbar hängt das wachsende Interesse an der Weiterbildung mit deren Expansion im letzten Jahrzehnt zusammen: Von 1979 (3,2 Mio.) bis 1988 (6,4 Mio.) verdoppelte sich die Zahl der Teilnehmer an der beruflichen Weiterbildung.¹⁾ In der Weiterbildungsbeteiligung schlägt sich damit nieder, was bis in die 70er Jahre uneingelöster Anspruch blieb: Der technische, wirtschaftliche und soziale Strukturwandel ist ohne Weiterbildungsanstrengungen nicht zu bewältigen.

Für das neue Interesse an der Berufsbildungsforschung, insbesondere die Weiterbildungsforschung, sprechen die folgenden Ansätze und Aktivitäten:

— Für den Bereich der betrieblichen Weiterbildung wurden Forschungsstand und Perspektiven im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft durch Gutachten des Soziologischen Forschungsinstituts an der Universität Göttingen (SOFI) und des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) dargestellt und analysiert. Um den unterschiedlichen Interessen der Sozialparteien an der be-

trieblichen Weiterbildung Rechnung zu tragen, wurde eines der Gutachten „Aus betrieblicher Sicht“ (IW), das andere „Aus Sicht von Arbeitnehmern“ (SOFI) erstattet. Die Ergebnisse der Gutachten wurden im November 1989 auf einem Forschungssymposium vorgestellt und diskutiert; Ende 1990 wurden die Langfassungen dieser Gutachten publiziert.²⁾ Erste Folgerungen wurden mit der Gründung einer „Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung“ (s. u.) gezogen.

— Im Rahmen der Ressortforschung des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBW) besitzt die Förderung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildungsforschung derzeit Priorität. Über die Hälfte der Mittel der Ressortforschung — der Haushaltsansatz für die Ressortforschung des BMBW betrug 1989 34,5 Mio. — wurde für diesen Bereich verausgabt.³⁾

— Der Arbeitskreis „Wissenschaftliche Weiterbildung“ der Konzentrierten Aktion Weiterbildung hat 1990 einen Beschluß zur „Förderung der Weiterbildungsforschung“ verabschiedet. Der Arbeitskreis plädiert für eine Ausweitung der Grundlagen- und Begleitforschung und appelliert an alle öffentlichen und privaten Auftraggeber, insbesondere aber an den BMBW, die eingeleiteten Initiativen zur beruflichen Weiterbildungsforschung durch Aktivitäten im Bereich der Grundlagenforschung zu ergänzen.⁴⁾

— Die Enquete-Kommission „Zukünftige Bildungspolitik — Bildung 2000“ stellt in ihrem Schlußbericht fest, daß „mit dem sich rasch vollziehenden Aufschwung der Weiterbildung in der Praxis auch eine Weiterbildungsforschung Schritt halten“ (muß); sie empfiehlt deshalb eine Verstärkung der Forschung u. a. im Bereich der Er-

folgskontrolle von Weiterbildungsmaßnahmen und bei der Anwendung neuer Medien.⁵⁾

Ebenfalls im Jahr 1990 erschien die Denkschrift der DFG Senatskommission „Berufsbildungsforschung an den Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland, Situation, Hauptaufgaben, Förderungsbedarf.“⁶⁾ Ihr Beitrag zur Situation der Weiterbildungsforschung ist allerdings gering ausgefallen. Die Hochschullehrer aus der Berufs- und Wirtschaftspädagogik blieben auch in ihrer Denkschrift ihrer bisher abstinenten Haltung gegenüber der Weiterbildung treu; bis auf wenige Ausnahmen war die beruflich/betriebliche Weiterbildung bisher nie als eine Aufgabe der Berufs- und Wirtschaftspädagogik angesehen worden. Diese Abstinenz gegenüber der Weiterbildung paßt in das Bild der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, das Lipsmeier (1989) durch Stillstand, Degeneration und Innovationsdefizite gekennzeichnet sieht.⁷⁾

Die Weiterbildungsthematik wird explizit nur an wenigen Stellen der Denkschrift aufgenommen. Dazu gehört insbesondere die Frage nach den Verschiebungen im Verhältnis von Erstausbildung und Weiterbildung, da neue Arbeitsplatzanforderungen primär als Weiterbildungsbedürfnisse auftreten. Die pädagogischen Konsequenzen werden einseitig, d. h., vor allem als Gefahren gesehen, nämlich in der Einschränkung der beruflichen Erstausbildung gegenüber der Weiterbildung. Ohne empirische Belege wird davon ausgegangen, daß die berufliche Weiterbildung die Funktion der Erstausbildung hinsichtlich der Genese beruflicher Identität und Autonomie nicht erfüllen könne.

Die Verteidigung des Status quo der Erstausbildung steht im Vordergrund, die Chancen einer Neuverteilung der Bildungszeiten über das gesamte aktive Berufs- und Arbeitsleben werden nicht diskutiert, obwohl die immer heterogener werdende Klientel der Erstausbildung diese Diskussion und einen

*) Überarbeiteter Beitrag für das Kontaktseminar der Berufsbildungsinstitute deutschsprachiger Länder, Februar 1991 in Zollikofen

entsprechenden Forschungsbedarf geradezu herausfordern. Insgesamt zeigt die DFG-Denkschrift, daß unter der Berufsbildungsforschung an Hochschulen primär Forschung im Bereich der Erstausbildung und insbesondere im dualen System verstanden wird; Weiterbildungsforschung wird zwar berücksichtigt, aber nur marginal behandelt.

Nicht zuletzt wirkt sich hier aus, daß in den Studiengängen der Lehrerausbildung an den Hochschulen die berufliche Weiterbildung bisher kaum berücksichtigt wird.

Die defizitäre Lage der Weiterbildungsforschung wird insbesondere durch die Gutachten von SOFI und IW bestätigt. Die Gutachten beziehen sich auf die betriebliche Weiterbildung, den größten Teilbereich der beruflichen Weiterbildung; aufgrund der Vernetzung dieses Bereichs mit der außerbetrieblichen Weiterbildung, z. B. der AFG-geförderten und auch der individuellen Weiterbildung, gehen die Analysen jedoch weit über die betriebliche Weiterbildung hinaus. Ausgespart bleibt nur die Erwachsenenbildung, die sich als wissenschaftliche Disziplin vor allem auf die allgemeine und politische Weiterbildung bezieht. Nach wie vor wirkt sich somit in der Weiterbildungsforschung die Trennung von beruflicher und nichtberuflicher Weiterbildung aus, obwohl sich in Theorie und Praxis der Lernprozesse die Einsicht durchsetzt, daß berufliche, allgemeine und politische Lernprozesse ineinandergreifen und ganzheitlich zu sehen sind.

Beide Gutachten kommen zu dem Ergebnis, daß die betriebliche Weiterbildung ein lange vernachlässigtes Forschungsfeld darstellt, das zahlreiche Forschungsdefizite aufweist. Der unzureichende Forschungsstand steht dabei in einem auffälligen Gegensatz zu der in der Öffentlichkeit laufend betonten wachsenden Bedeutung der beruflichen Weiterbildung: „Der Forschungsstand ist ... so desolat, daß man nicht einmal dies als wissenschaftlich gesicherte Aussage von sich geben kann.“¹⁸⁾

2. Merkmale der Weiterbildung — Barrieren der Forschung

Die Gründe für den defizitären Forschungsstand liegen nicht zuletzt im Gegenstandsbereich selbst, der den Forschungszugang erheblich erschwert. Im Unterschied zu anderen Bereichen des Bildungssystems ist die Weiterbildung durch mangelnde Integration in das Bildungssystem gekennzeichnet. Seit dem „Strukturplan für das Bildungswesen“ von 1970 gehört die Forderung, die Weiterbildung als vierten und gleichwertigen Bereich in das Bildungssystem zu integrieren, zu den Standardforderungen der Bildungsreformer. Von der Stagnation staatlicher Bildungsreform in den 70er Jahren wurde jedoch nicht zuletzt die Weiterbildung betroffen, für die der Reformprozeß noch kaum begonnen hatte. Es wirkte sich aus, daß die Weiterbildung rasch zu einem politisch stark vorgeprägten Bereich wurde, in dem der Konflikt um ordnungspolitische Grundpositionen „mehr Markt“ versus „mehr öffentliche Verantwortung“ ausgetragen wurde und noch immer ausgetragen wird; ein Konflikt, der weit über den Bildungsbereich hinausgeht.

Mangelnde Integration in das Bildungssystem bedeutet: Nach wie vor ist die Weiterbildung durch eine Zersplitterung ihrer gesetzlichen Grundlagen und Zuständigkeiten gekennzeichnet. Die auf Bund und Länder verteilten Kompetenzen stehen weitgehend unverbunden nebeneinander, sind unterschiedlichen Politikfeldern und Sachzusammenhängen zugeordnet:

- Das Berufsbildungsgesetz enthält Bestimmungen über den Erlaß von Fortbildungs- bzw. Umschulungsregelungen,
- das Arbeitsförderungsgesetz sieht die Weiterbildung als arbeitsmarktpolitisches Instrument,
- das Fernunterrichtsschutzgesetz regelt die Zulassung von Fernlehrgängen unter dem Aspekt des Verbraucherschutzes,

- die Weiterbildungs-/Erwachsenenbildungsgesetze der Länder regeln die Anerkennung von Bildungseinrichtungen unter dem Aspekt institutioneller Förderung und
- die Bildungsurlaubsgesetze der Länder regeln die Freistellung von der Arbeit für die Teilnehmer an Veranstaltungen der — vorwiegend — politischen Weiterbildung.

Diese Situation hat zu typischen Mängeln des Weiterbildungsbereichs geführt, wie z. B. mangelnde Transparenz des Angebots, Trennung von allgemeiner und beruflicher Bildung, unzureichende Qualitätsmaßstäbe für das Angebot, geringer Professionalisierungsgrad der Lehrkräfte. Mit zu den gravierendsten Mängeln gehört die unzureichende statistische Erfassung der Weiterbildung, die das planmäßige Handeln aller Beteiligten einschränkt und auch den Forschungszugang erheblich erschwert.⁹⁾

Es ist deshalb nicht verwunderlich, wenn die Forschungsbeiträge zur Weiterbildung aus den Kontexten unterschiedlicher Forschungsbereiche stammen. Es ist geradezu ein Merkmal bisheriger Weiterbildungsforschung, daß sie facettenhaft aus unterschiedlichen Forschungsbereichen zusammengesetzt ist, in denen Fragen der Weiterbildung nicht im Mittelpunkt des Forschungsinteresses stehen, sondern eher nur jeweils ein Element ausmachen.

3. Beiträge zur Weiterbildungsforschung

„Berufsbildungsforschung“, so definiert die Denkschrift der DFG, „untersucht die Bedingungen, Abläufe und Folgen des Erwerbs fachlicher Qualifikationen sowie personaler und sozialer Einstellungen und Orientierungen, die für den Vollzug beruflich organisierter Arbeitsprozesse bedeutsam erscheinen.“¹⁰⁾ Von dieser Definition ausgehend, ist vor allem auf die Beiträge aus unterschiedlichen

Forschungsbereichen und -disziplinen hinzuweisen; dabei fallen „Konjunkturen“ in den Fragestellungen auf, die nicht zuletzt auf die politische Diskussion und der ihr folgenden Förderungspraxis (z. B. bei den Themen „Neue Technologien“ oder „Problemgruppen“) hinweisen. Das Profil der Weiterbildungsforschung wird von Beiträgen aus den folgenden Forschungsbereichen bestimmt¹¹⁾:

Sozioökonomische Struktur- forschung

Erste Beiträge zur Weiterbildungsforschung aus diesem Bereich gehen auf die Bildungsreform und Planungsdiskussion der frühen 70er Jahre zurück. So wurden z. B. von der Edding-Kommission erstmals Struktur und Kosten der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung untersucht; zugleich wurden Kriterien und Modelle für die Messung der Weiterbildungsqualität ermittelt, an die erst heute wieder angeknüpft wird. Alle in der Folgezeit entstandenen Kostenuntersuchungen und -schätzungen bis hin zu der im letzten Jahr erschienenen Untersuchung des IW stehen in der Tradition dieser ersten Untersuchungen.

Weitere Beiträge aus diesem Forschungsbereich sind in den Repräsentativuntersuchungen des individuellen Weiterbildungsverhaltens zu sehen, die zur Verbesserung der Datenlage beigetragen haben, aber kein adäquater Ersatz für eine Weiterbildungsstatistik sind. Dazu gehören die regelmäßig durchgeführten Untersuchungen für das „Berichtssystem Weiterbildungsverhalten“ im Auftrag des BMBW, der Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes und die BIBB/IAB-Erhebungen aus den Jahren 1979 und 1985/86.

Industrie- und arbeitssoziologische Forschung

Weiterbildung als ein wichtiges Instrument des technischen und arbeitsorganisatorischen Rationalisierungsprozesses wird in zahlreichen industrie- und arbeitssoziologischen Studien thematisiert; sie sind insgesamt die wichtigsten

Quellen für Informationen zur (betrieblichen) Weiterbildung. In den älteren Studien — Beispiele sind insbesondere Arbeiten des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) und des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung (MPI)¹²⁾ — geht es insbesondere um die Funktion der Weiterbildung für einzelne Mitarbeitergruppen im Kontext betrieblicher Organisation und personalpolitischer Strategien. In neueren Arbeiten ergeben sich die Beiträge zur Weiterbildung aus der Analyse des Zusammenspiels von Technikeinsatz, Arbeitsorganisationskonzepten und Qualifizierungsmaßnahmen. Unter dem Aspekt humaner persönlichkeitsfördernder Arbeitsgestaltung und der Entwicklung lernförderlicher Arbeitssysteme gewinnt der Zusammenhang von Qualifikationsanforderungen und Qualifizierungsmaßnahmen insbesondere im Forschungsprogramm „Arbeit und Technik“ (in der Nachfolge des Programms „Humanisierung des Arbeitslebens“) an Bedeutung.

Arbeitsmarktforschung

Berufliche Weiterbildung ist auf der Grundlage des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) ein Instrument aktiver Arbeitsmarktpolitik. Zentrales Untersuchungsinteresse einer Reihe arbeitsmarktbezogener Studien ist die Wirksamkeit (z. B. Vermittlungs- und Integrations-erfolg) dieses Instruments. Beispiele für diesen Typ weiterbildungsrelevanter Arbeitsmarktstudien sind:

- die regelmäßigen Untersuchungen zum Wiedereingliederungserfolg von Weiterbildungsabsolventen AFG-geförderter Maßnahmen durch das IAB,¹³⁾
- die Wirkungsanalysen von innovativen Weiterbildungsformen unter dem Motto „Qualifizieren statt Entlassen“, die dem Ziel dienen, Grundlagen für einen sozialverträglichen Strukturwandel zu schaffen¹⁴⁾ sowie
- Begleitforschungen zu arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktprogrammen, die z. B. die betriebliche Qualifizierung als Instrument öffentlicher Arbeits-

marktpolitik zum Gegenstand haben.¹⁵⁾

Hinzuweisen ist hier aber auch auf die Entwicklung von segmentationsorientierten Arbeitsmarktmodellen (z. B. durch das ISF), für deren Konstruktion die Weiterbildung ein entscheidendes Kriterium darstellt.

Betriebswirtschaftliche Forschung

Beiträge aus diesem Forschungsbereich beziehen sich zum einen auf Defizite betrieblicher Bildungsarbeit (z. B. unzureichende Bedarfsanalyse und mangelnde Abstimmung von Unternehmens- und Personalentwicklung) und auf Überlegungen „zu Modellen“, durch die Bildungsarbeit effizient organisiert werden kann. Im Mittelpunkt stehen dabei z. B. Verfahren zur Bedarfsermittlung oder Instrumente für das Bildungs-Controlling. Zum anderen liegt der Akzent auf Aktivitäten, die betriebliche Weiterbildung zu einem Instrument der Personalentwicklung und der Organisationsentwicklung weiterzuentwickeln. In diesem Zusammenhang geht es z. B. um Lernformen, wie Qualitätszirkel und Lernstatt, die der Zielsetzung, ein lernendes Unternehmen zu entwickeln, am ehesten entsprechen.

Erwachsenenbildungsforschung

Dieser Forschungsbereich steht für die Bemühungen um eine eigenständige wissenschaftliche Disziplin, die sich auf die Unterstützung von Bildungsprozessen von Erwachsenen konzentriert.¹⁶⁾ Die Beiträge dieses Forschungstyps beziehen sich z. B. auf den Lehr-/Lernprozeß von Zielgruppen der Weiterbildung; auf der Grundlage von Analysen zu Lernmotiven, Lernstilen und Lernproblemen bei Erwachsenen werden teilnehmerorientierte Vermittlungskonzepte entwickelt. Andere Studien zielen auf die Erarbeitung von Anforderungsprofilen für die erwachsenenpädagogische Professionalisierung der Weiterbildner.

Begleitforschung

Dieser praxisorientierte Forschungstyp bezieht sich auf die Begleitung von Modellversuchen, in

der neue Elemente und Formen der Weiterbildung, wie z. B. didaktische Materialien und Methoden für verschiedene Zielgruppen, (z. B. lernungewohnte Erwachsene), verschiedene Betriebstypen und Branchen erprobt und für die allgemeine Übertragung vorbereitet werden. Ergebnisse aus Modellversuchen umfassen ein breites Spektrum; ein Schwerpunkt der letzten Jahre bezieht sich auf Fragestellungen bei der Einführung neuer Techniken.

4. Der Beitrag des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die Forschungsarbeiten des Bundesinstituts zur Weiterbildung sind im Kontext der differenzierten Aufgaben zu sehen, die das Institut nach dem Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) zu erfüllen hat; dazu gehört u. a. die Mitwirkung an der Vorbereitung von Fortbildungsordnungen, die Förderung von Modellversuchen mit Begleituntersuchungen, die Prüfung und die Anerkennung von Fernlehrgängen sowie die Beratung der Bundesregierung. Die Verbindung dieser Aufgaben, die von den einzelnen Mitarbeitern und Projektgruppen geleistet werden muß, fördert den Typ praxisorientierter Forschung, der an (möglichst) umsetzungsreifen Ergebnissen orientiert ist.

Das Profil der Weiterbildungsforschung des Bundesinstituts unterscheidet sich unter diesen Bedingungen von dem allgemeinen Profil der Weiterbildungsforschung, das durch die oben skizzierten Beiträge der verschiedenen Forschungsbereiche bestimmt wird. Die weiterbildungsrelevante Forschung des Bundesinstituts bezieht sich auf die folgenden Schwerpunkte:

— Struktur- und Bildungsökonomieforschung

In diesen Zusammenhang gehören unter anderem die Beiträge aus den BIBB/IAB-Erhebungen, die u. a. den Zusammenhang von tech-

nischem Modernisierungsprozeß und Weiterbildungsbeteiligung thematisieren, Aufschluß über den Qualifizierungsbedarf unterschiedlicher Mitarbeitergruppen geben und Formen des Qualifikationserwerbs charakterisieren. In Untersuchungen zu den Strukturen und Kosten betrieblicher Weiterbildung werden z. B. Fragen der Organisation, der Bedarfsermittlung, der Evaluation und der Weiterbildungskosten für unterschiedliche Mitarbeitergruppen behandelt.

— Fortbildungsordnungsforschung
Analog zur Ausbildungsordnungsforschung bezieht sich dieser Beitrag auf Feldforschung zur „Schneidung“ und Entwicklung von Fortbildungsberufen; dieser Forschungstyp umfaßt z. B. Tätigkeitsanalysen, Entwicklung von Berufsprofilen, Formulierung von Bildungszielen und -inhalten, Erarbeitung von Prüfungsanforderungen. Dieser Typ der Forschung, in dem wissenschaftliche Analyse als Entscheidungsvorbereitung und politische Entscheidung eng miteinander verknüpft sind, ist darauf angelegt, zum Konsens unter den beteiligten Gruppen beizutragen, ohne den ein Zustandekommen der Fortbildungsordnungen nicht möglich ist. Ergebnisse dieser an praktischen Zwecken orientierten Forschung aus den letzten Jahren sind z. B. die Regelungen der Weiterbildung zum Meister verschiedener Fachrichtungen und die Regelung der Weiterbildung zum Wirtschaftsinformatiker.

— Lernforschung

Im Vordergrund der Arbeiten zur Lernforschung steht die Untersuchung von Faktoren des Lehr-/Lernprozesses. Es geht dabei um die systematische Ermittlung von Lernproblemen, für die ein diagnostisches Instrumentarium entwickelt und erprobt wurde. Ziel ist, die Lernhemmnisse durch Konzepte für die Lernförderung sowie die Lern- und Problembearbeitung zu verringern bzw. zu überwinden. Für die Umsetzung dieser Konzeption in die Praxis ist die Fortbildung des pädagogischen Personals ein zentraler Ansatzpunkt.

Insgesamt hat dieser Typ der Lernforschung ein doppeltes Ziel: Es geht zum einen darum, die spezifischen Merkmale des Lernens Erwachsener zu ermitteln und auf dieser Grundlage das Lehr-/Lernsystem zu verbessern.

— Fernunterrichtsforschung

Das Bundesinstitut ist die einzige Forschungseinrichtung in der Bundesrepublik, die sich systematisch und kontinuierlich mit Fragestellungen des Fernunterrichts befaßt; neben Untersuchungen zum Lernverhalten von Fernunterrichtsteilnehmern stehen Studien zur Fernunterrichtsdidaktik, wie z. B. zur Funktion des Direktunterrichts im Fernunterricht. Angesichts der wachsenden Bedeutung des expandierenden arbeitsplatznahen Lernens werden die multimedialen Lernarrangements zu einem zentralen Gegenstand der Fernunterrichtsforschung.

— Begleitforschung zu Modellversuchen

Im Rahmen dieses Forschungstyps liegt der Akzent auf Modellversuchen zur Qualifizierung von Problemgruppen, wie z. B. Langzeitarbeitslosen; dabei geht es vor allem um die Entwicklung und Erprobung von Konzepten für die teilnehmerorientierte Lernförderung (z. B. Stützmaßnahmen, sozialpädagogische Begleitung). Ergebnisse liegen insbesondere für die Gestaltung von Maßnahmen für lernungewohnte arbeitslose Erwachsene vor. Der Beitrag der Begleitforschung zu übergreifenden Fragen ist in der Entwicklung von Elementen zu einer Zielgruppenpädagogik zu sehen.

— Qualitätsforschung

Unter diesem Begriff werden hier Beiträge zur Weiterbildungsforschung zusammengefaßt, die sich mit Fragen der Qualitätssteuerung und -sicherung befassen. Die Arbeiten leisten einen Beitrag zur Lösung praktischer Probleme, die sich z. B. bei der Förderung der Weiterbildung auf der Grundlage des AFG oder auch für die individuellen und betrieblichen Nachfrager auf dem Weiterbildungs-

markt stellen: Für die Beurteilung und Auswahl der Angebote sind Qualitätskriterien erforderlich. Aufgabe der Forschung ist u. a., Qualitätsfaktoren und ihre Bedeutung für die Weiterbildung, insbesondere für die Angebote, zu ermitteln; dabei geht es sowohl um das Gewicht einzelner Faktoren als auch um deren Zusammenspiel. Die Ergebnisse dieser empirisch fundierten Untersuchungen sind zum einen wichtige Grundlagen für die qualitätsorientierte Steuerung und Förderung der AFG-geförderten Weiterbildung; zum anderen sind sie auch ein Beitrag zur Verbesserung der Funktionsbedingungen der Weiterbildungsmärkte, indem sie für die Nachfrager die erforderliche Transparenz schaffen.

Die für das gesamte Institut gültigen Forschungsschwerpunkte,¹⁷⁾ die das mittelfristige Forschungsprogramm umreißen, sind so angelegt, daß in ihnen Fragestellungen der Erstausbildung und der Weiterbildung integriert bearbeitet werden können; insofern sind die Voraussetzungen vorhanden, die — häufig nicht beachtete — Kontinuitäten von Erstausbildung und Weiterbildung in der Forschung zu berücksichtigen.

Was die Barrieren für die Weiterbildungsforschung angeht, so wird nicht zuletzt für die Forschung des Bundesinstituts wirksam, daß Weiterbildung ein politisch vorgeprägter Gegenstandsbereich und ein Konfliktbereich der Sozialparteien ist. Die Wirtschaft und ihre Verbände sehen die Weiterbildung als ihre eigenständige Aufgabe und deshalb keine Notwendigkeit, dem Bundesinstitut dieses Arbeitsfeld und den Forschungszugang zu öffnen.

5. Defizite und Perspektiven

Angesichts des unzureichenden Forschungsstandes lassen sich, je nach Forschungsinteresse, unterschiedliche Defizitkataloge und damit auch Perspektiven für die künf-

tige Forschung entwerfen. Für die betriebliche Weiterbildung entwickelten die Gutachten des Instituts der deutschen Wirtschaft und des Soziologischen Forschungsinstituts der Universität Göttingen unterschiedlich akzentuierte Vorschläge für die künftigen Schwerpunkte betrieblicher Weiterbildungsforschung.

Das IW sieht die Forschungsdefizite und -perspektiven insbesondere auf den Gebieten:

- Datenlage
- Unternehmenskultur
- Planung und Steuerung
- Neue Techniken
- Zielgruppen
- Didaktisch-methodische Entscheidungsfelder
- Erfolgskontrolle
- Weiterbildung und EG-Binnenmarkt
- Markttransparenz.¹⁸⁾

Das Soziologische Forschungsinstitut formuliert dagegen drei inhaltliche Schwerpunkte eines zukünftigen Forschungskonzepts zur betrieblichen Weiterbildung:¹⁹⁾

Der erste Schwerpunkt ist auf die belegschafts- und sozialstrukturellen Aspekte der betrieblichen Weiterbildung gerichtet. Hier geht es um die Aufklärung der Zusammenhänge zwischen betrieblicher Weiterbildung, Marktbedingungen, Belegschaftsstrukturen, Arbeitsorganisation und Arbeitsorganisationspolitik sowie Personalrekrutierung und -entwicklung und Ausbildung; Ziel ist die Erklärung der sozialen Selektion und der Segmentationsprozesse.

Der zweite Schwerpunkt bezieht sich auf die berufspädagogischen Probleme; im Mittelpunkt steht die Analyse neuer Lehr-/Lernprozesse im Kontext von Arbeiten und Lernen.

Der dritte Schwerpunkt konzentriert sich auf betriebliche und überbetriebliche Entscheidungs- und Kontrollprozesse für betriebliche Weiterbildung; im Rahmen dieser Arbeiten sollen insbesondere die Einfluß- und Partizipationsmöglichkeiten der Arbeitnehmer und

ihrer Interessenvertretung berücksichtigt werden.

Für den Gesamtbereich der beruflichen Weiterbildung sind diese auf die betriebliche Weiterbildung konzentrierten Forschungsdesiderate noch um die folgenden Forschungsfelder zu ergänzen bzw. zu erweitern:

- Im Bereich der Sozialisationsforschung sind Lern- und Sozialisationsprozesse bei Erwachsenen zu untersuchen; es ist z. B. zu klären, welche Funktion der Weiterbildung im Prozeß der Identitäts- und Persönlichkeitsbildung zukommen kann. Für einen Fortschritt in diesem Bereich ist nicht zuletzt ein stärkerer Dialog zwischen der Pädagogischen Psychologie und der Erwachsenenbildung erforderlich.²⁰⁾
- Im Rahmen einer Institutionenforschung sind — neben den Betrieben als Bildungsträgern — die Rahmen- und Arbeitsbedingungen der außer- und überbetrieblichen Bildungseinrichtungen sowie deren Verhalten auf dem Weiterbildungsmarkt zu untersuchen.
- Mit Hilfe von Wirkungs- und Wirksamkeitsanalysen sind die Zusammenhänge zwischen Weiterbildungsprogrammen und ihren „Erfolgen“ zu untersuchen, um zuverlässige Grundlagen für die Investitionen in Weiterbildung zu gewinnen.
- Im Zusammenhang mit Aktivitäten zur Verbesserung der Datenlage in der Weiterbildung sind insbesondere bisher nicht transparente Bereiche, wie z. B. die Weiterbildung im öffentlichen Dienst, auf ihre Strukturen zu untersuchen.
- Die noch in den Anfängen stehenden Professionalisierungsprozesse erfordern Analysen der Qualifikationsanforderungen und Tätigkeitsfelder, um die Merkmale erwachsenenpädagogischer Professionalisierung für die in der Weiterbildung pädagogisch Tätigen deutlich zu machen.
- Das rasche Anwachsen der individuellen Weiterbildungsan-

strengungen macht es erforderlich, die Verteilung und die Organisation der Bildungszeiten im Arbeits- und Berufsleben unter bildungsökonomischen Fragestellungen zu untersuchen. Von den Ergebnissen dieser Forschung ist ein Beitrag zur Versachlichung der bildungspolitischen Diskussion um die Weiterbildungskosten, die Finanzierungs- und Freistellungsregelungen zu erwarten.

— Durch internationale Vergleichsforschung sind schließlich die Möglichkeiten für länderübergreifende Kooperationen in der Weiterbildung zu klären. Ansatzpunkte sind hier in der Beteiligung an europäischen Forschungsprogrammen (z. B. zum Einsatz neuer Medien) zu sehen.

Die skizzierten Defizite beziehen sich auf die Weiterbildungsforschung in den alten Bundesländern. Für die neuen Bundesländer gilt ein generelles Informations- und Forschungsdefizit. Erste Ergebnisse aus Repräsentativerhebungen geben Aufschluß über Merkmale des individuellen Weiterbildungsverhaltens (z. B. Weiterbildungsaktivität und -bedarf, Lerninteressen, Motivation, Teilnahmehemmnisse).²¹⁾ Über die Rolle der Weiterbildung im gesellschaftlichen Transformationsprozeß der neuen Bundesländer werden jedoch nur längerfristige, auf Prozeßbeobachtung angelegte Studien Aufklärung bringen.

6. Forschungsorganisation „Netzwerk“

Die festgestellten Defizite können nicht durch einzelne Forschungseinrichtungen behoben werden; zu diesem Ergebnis kommen auch die Gutachten des IW und des SOFI. Die Vielzahl unterschiedlicher Fragestellungen erfordert vielmehr die Beteiligung und Kooperation unterschiedlicher Forschungseinrichtungen und Wissenschaftler. Eine Arbeitsteilung und Kooperation zwischen Hochschulen, außeruniversitären Forschungs-

einrichtungen und dem Bundesinstitut im Sinne eines „Netzwerks“ in der Berufsbildungsforschung wurde bereits von der Kommission zur Untersuchung der wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Effizienz des Bundesinstituts im Jahre 1987 vorgeschlagen.²²⁾

Neben diesen Aktivitäten zu einem „Berufsbildungsforschungsnetz“²³⁾ hat die Diskussion der Gutachten von IW und SOFI inzwischen zur Gründung einer „Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V.“ geführt. Die Arbeitsgemeinschaft, der zur Zeit rd. 20 Wissenschaftler angehören, versteht sich als Scientific Community; ihr Ziel ist die Intensivierung der Forschung im Bereich der betrieblichen Weiterbildung durch Förderung des wissenschaftlichen Dialogs, Durchführung von Forschungsprojekten, Veranstaltung von Workshops und Tagungen sowie die Herausgabe von Veröffentlichungen.

Die zur Zeit anlaufenden Forschungsaktivitäten der Arbeitsgemeinschaft konzentrieren sich auf Betriebe und Regionen der neuen Bundesländer. Das gemeinsame Grundverständnis der Mitglieder des Vereins ist an der Vision des Betriebes als einem lernenden System orientiert.

Anmerkungen

¹⁾ Vgl. Kuwan: Berichtssystem Weiterbildung: Integrierter Gesamtbericht. Hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Bad Honnef 1990, S. 24 ff.

²⁾ Vgl. Betriebliche Weiterbildung — Forschungsstand und Forschungsperspektiven. Hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Bad Honnef 1990.

³⁾ Vgl. Weishaupt, H.; Steinert, B.; Baumert, I.; Mitter, W.; Roeder, P. M.: Bildungsforschung in der Bundesrepublik Deutschland. Situation und Dokumentation. Kurzfassung. Frankfurt a. M. und Berlin November 1990, S. 10.

⁴⁾ Vgl. Konzertierte Aktion Weiterbildung Nr. 9/90. Beschluß Förderung der Weiterbildungsforschung, 31. Okt. 1990.

⁵⁾ Vgl. Schlußbericht der Enquete-Kommission „Zukünftige Bildungspolitik — Bildung 2000“. Bundestagsdrucksache 11/7820, S. 88 u. 91.

⁶⁾ Berufsbildungsforschung an den Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland: Situation, Hauptaufgaben, Förderungsbedarf. Hrsg. von der Senatskommission für Berufsbildungsforschung. Weinheim, Basel, New York 1990.

⁷⁾ Vgl. Lipsmeier, A.: Möglichkeiten und Probleme einer Kooperation in der Berufsbildungsforschung zwischen BIBB und Universitäten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 18. Jg., (1989), H. 5, S. 22.

⁸⁾ Betriebliche Weiterbildung — Forschungsstand und Forschungsperspektiven. a. a. O., S. 199.

⁹⁾ Vgl. Sauter, E.: Weiterbildungsstatistik. Ansätze, Defizite, Vorschläge. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens 3/90, S. 258—270.

¹⁰⁾ Berufsbildungsforschung an den Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland. a. a. O., S. 1.

¹¹⁾ Für die Bildungsforschung ist „... die Erziehungswissenschaft mit 57 Prozent der erfaßten Projekte das zentrale Fach. Psychologie, Soziologie und Wirtschaftswissenschaften folgen mit jeweils gut sieben Prozent der Projekte. Zusammen mit der Kommunikationswissenschaft, Gesellschaftswissenschaft und der Politikwissenschaft umfassen die genannten Disziplinen 81 Prozent der erfaßten Bildungsforschung“ (Weishaupt, H. u. a.: a. a. O., S. 7).

¹²⁾ Beispiele sind u. a.: Weltz, F.: Facharbeiter und berufliche Weiterbildung. Hannover 1973; Schmitz, E.: Leistung und Loyalität. Stuttgart 1978.

¹³⁾ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung VII/3-800, Projekt 3 — 200 D Nürnberg lfd.

¹⁴⁾ Vgl. Bosch, G.: Qualifizieren statt Entlassen. Opladen 1990.

¹⁵⁾ Vgl. Mendius, G.: Qualifizierung im Betrieb als Instrument der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik. Bonn 1983.

¹⁶⁾ Vgl. Siebert, H.: Entwicklungen und Paradigmen der Erwachsenenbildungsforschung. In: Grundlagen der Weiterbildung. Neuwied, GdW-Ph GW Dezember 1989, 8.10 (Loseblattsammlung).

¹⁷⁾ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Forschungsschwerpunkte. Sonderveröffentlichung. Berlin und Bonn 1989.

¹⁸⁾ Betriebliche Weiterbildung — Forschungsstand und Forschungsperspektiven. a. a. O., S. 182.

¹⁹⁾ Vgl. ebenda, S. 486.

²⁰⁾ Vgl. Weidenmann, B.: Lernen im Erwachsenenalter. Empirische Befunde und Desiderata. In: GdWZ 2/1991, S. 7 ff.

²¹⁾ Vgl. Infratest Sozialforschung: Weiterbildungseinstellungen in den neuen Bundesländern. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung im Dezember 1990. München im Februar 1991; Jansen, R.: Berufliche Qualifikation der Erwerbstätigen in den neuen Bundesländern. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 20 (1991), Heft 3, S. 2 ff.

²²⁾ Vgl. Wissenschaftliche und wirtschaftliche Effizienz des Bundesinstituts für Berufsbildung. Untersuchung und Stellungnahmen. Hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1987, S. 226 ff.

²³⁾ Auf der Grundlage einer Kooperationsvereinbarung haben die Kommission für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE), das Bundesinstitut für Berufsbildung und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung eine Arbeitsgemeinschaft „Berufsbildungsforschungsnetz“ (AG BFN) gegründet.