

Bernd Dewe / Martin P. Schwarz

I.

Zum Stand der Forschung – eine Einleitung

1.

Mit der Herausgabe dieses Buches ist die Intention verbunden, die Perspektiven der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung/Betriebspädagogik im Kontext des Spannungsfeldes zwischen Beruf, Betrieb und Organisation zu ventilieren. Die drei Kategorien markieren zugleich die Referenzpunkte, anhand derer die Aufgabenspezifik, die Entwicklungsdynamik und die zukünftigen Realisierungschancen von institutionalisierten Weiterbildungsprozessen beurteilt werden sollen.

Der Terminus **„Beruf“** zielt im Kontext dieses Bandes zuvörderst auf moderne Dienstleistungsberufe ab, die bekanntlich seit geraumer Zeit gegenüber den industriellen, unmittelbar mit sachlichen Herstellungsprozessen verbundenen Berufen im Aufwärtstrend sind.

Der Begriff **„Betrieb“** wird im Rahmen dieser Aufsatzsammlung unter zwei Gesichtspunkten von Interesse sein. Zum Einen wird in weiterbildungsrelevanter Perspektive der ‚Betrieb‘ in Abgrenzungen zum erwähnten Berufsbegriff gesetzt, zum Anderen wird der ‚Betrieb‘ als besondere Form von Organisation thematisiert.

Auch der Terminus **„Organisation“** wird in doppelter Hinsicht in den hier versammelten Beiträgen beleuchtet. So wird Organisation als Prozess hinsichtlich legitimationstheoretischer und weiterbildungsbezogener Implikationen rekonstruiert und zugleich Organisationen als besondere Formen von Institutionen vor allen Dingen aus neo-institutionalistischer Sicht thematisiert.

Die dem Band zugrundeliegende Programmatik zielt folglich auf die Konstitutionsbedingungen von Weiterbildungsprozessen im Kontext organisationaler Strukturen. Weiterbildungsprozesse richten sich in qualitativer wie in quantitativer Hinsicht in zunehmendem Maße an im Dienstleistungssektor tätige Personen. Im Zuge einer fortschreitenden Tertiarisierung in der Ökonomie, welche einen Perspektivenwechsel von einem an industrieller Güter- und Warenproduktion ausgerichteten Denken hin zu einem solchen in Kategorien kundenorientierter Problemlösungen über Dienstleistungen inkludiert, rücken neben bislang unter der Dominanz betriebswirtschaftlich und technisch-instrumentell geführter Debatten zunehmend sozialwissenschaftliche Bezüge in den Mittelpunkt der Fachdiskussion. Diese Entwicklung kommt

nicht von ungefähr, erweist sich doch besonders der Dienstleistungsbereich als schillernd, wobei sich deutliche Disparitäten im Hinblick auf bestehende Ausbildungsniveaus, Autonomiespielräume, Kompetenzerwartungen und Professionalisierungsmöglichkeiten konstatieren lassen. Aus dieser Gemengelage resultieren Weiterbildungschancen, aber auch -verpflichtungen, um den Anforderungen im Dienstleistungssektor gerecht werden zu können und es darf in diesem Zusammenhang ein noch zunehmender Bedarf an Weiterbildung unterstellt werden.

Die Wachstumsbereiche der Gegenwart liegen allgemein betrachtet zwar in Handlungsfeldern der sog. Dienstleistungsberufe. Bei genauerer Betrachtung ist allerdings ein höchst heterogenes Feld ins Auge zu nehmen. So lassen sich mindestens folgende Dienstleistungstypen unterscheiden: unmittelbar *personenorientierte* Dienstleistungen (bspw. Pflege und Erziehung), *betriebs- und herstellungsbezogene* Dienstleistungen (bspw. Wartung und IT-Support), *marktunterstützende* Dienstleistungen (bspw. Vertrieb und Marketing), *organisationsbezogene* Dienstleistungen (bspw. Verwaltung, Steuerung und Koordination) und *staatliche* Dienstleistungen (bspw. Sicherheit) (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010).

Lässt sich der produzierende, industrielle Sektor durch eine starke Außenlegitimation wie Status in Expertise und Ausbildung charakterisieren, so ist der Dienstleistungssektor in vielen Aspekten hiervon noch weit entfernt. Aufgrund der dynamischen und zugleich zukunfts offenen Entwicklungsprozesse in den Dienstleistungsberufen gewinnen neben der Ausbildung und der beruflichen Sozialisation vor allen Dingen Formen und Funktionen von beruflichen und betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten im Dienstleistungssektor eine immer größere Bedeutung. Weiterbildungsmaßnahmen sind ein Mittel, die Kluft zwischen den sich schnell wandelnden, heterogenen Kompetenzansprüchen im Dienstleistungssektor und den höchst disparaten Qualifikationsniveaus der Dienstleistungsbeschäftigten zu verringern.

Der Weiterbildungsbereich ist allerdings wie kein anderer Sektor des Bildungssystems von einer Vielfalt hinsichtlich der Institutionen und Trägerstrukturen geprägt, gleichzeitig reagiert der Weiterbildungssektor am schnellsten auf Umweltveränderungen, die sich aus spezifischen Modernisierungsprozessen ergeben, wie etwa:

- zunehmende gesellschaftliche Bedeutung personenbezogener Dienstleistungsarbeit (etwa im Vergleich zum Produktionssektor)
- zunehmende Anforderungen an kognitive oder sogar wissenschaftliche Steuerung und Kompetenz bei bleibender Abhängigkeit von motivationalen und affektiven Ressourcen

- zunehmende Abhängigkeit dieser Tätigkeiten von Organisationen, Techniken und Technologien bei bleibender Bedeutung des personalen und interaktiven Faktors für den Handlungserfolg (vgl. Dewe/Ferchhoff, 1988).

Die *personenbezogenen* Tätigkeiten innerhalb der Weiterbildungsbereiche, in welchen sehr unterschiedliche Anforderungen an Professionalität und Wissen/Wissensstrukturen und Kontextbedingungen organisierter/institutionalisierter Praxis zusammenfallen, stellen selbst eine bedeutsame Dienstleistung dar. Der Weiterbildung kommt eine neue Rolle zu, die sich im Zeitalter der Wissensgesellschaft als nicht mehr randständig erweist: Sie vermittelt zwischen den biografischen Lernansprüchen der Individuen und den lebenslangen Lernverpflichtungen, die besonders Arbeit, Beruf und betriebliche Organisationen den Menschen abverlangen und zumuten.

Legt man einen zirkulären Zusammenhang zwischen gesellschaftlichen Wandlungsprozessen, den Arbeitsbedingungen in Organisationen und den Qualifikationsanforderungen an Mitarbeiter als Organisationsmitglieder zugrunde, so wird deutlich, dass mit dem Wandel der Arbeitsbedingungen hohe Lernanforderungen an Organisationen (vgl. Dollhausen/Feld/Seitter, 2010, Klatetzki/Tracke 2005) inkl. ihrer Strukturen und Formen (vgl. Grundwald, 2011, Kratzer, 2003), wie auch an die beruflich handelnden Akteure (vgl. Kraus, 2006, Kurtz, 2005) in Organisationen gestellt werden, um den entsprechenden Arbeitsbedingungen gerecht werden zu können. Den empirisch belegbaren Entwicklungen zu Folge hat dieser Bereich Konjunktur, nicht zuletzt in Relation zu Aspekten der Globalisierung, der rapiden Wissenszunahme (vgl. Henkel, 2010, Stehr/Grundmann, 2010) sowie des bildungspolitischen Postulats des Lebenslangen Lernens (vgl. Achtenhagen/Lempert, 2000, Dohmen, 2004, Holm, 2007) und der Veränderung von entsprechenden Lernformen (Dewe/Weber, 2007). Die dort angestrebten Aktivitäten lassen sich als expansiv beurteilen, wie der Stand der Forschung belegt (vgl. DIE-Trendanalyse 2010, S. 39 ff, 98 f, Riechwald/Möslein/Kolling, 2010, Baumert/Maaz/Trautwein, 2010, Zech/Dehn/Tödt/Rädiker/Mrugalla/Schunter, 2010, IW-Erhebung inkl. informeller Weiterbildungsaktivitäten bei Lenke/Werner, 2009, IAB-Betriebspanel bei Bellmann/Leber, 2007, CVTS3-Erhebungen bzgl. ausschließlich organisierter und formalisierter Weiterbildung bei Schmidt 2007, S. 1226 - 1235, Feller 2006).

In *aktuellen Studien* wird das Handlungsfeld der betrieblich-beruflichen Weiterbildung in seinen Transformations- und Umstrukturierungstendenzen (vgl. Nickolaus/Pätzold/Reinisch/Tramm, 2010, Schiersmann, 2007), seiner Arbeits- und Ausgestaltungsform als Personalentwicklung und pädagogischer Praxis (vgl. Sausele-Bayer, 2011, Dobischat/Düsseldorf, 2009, Frey, 2007,

Peters, 2003, Sailer, 2002), als Bildungsmanagement (vgl. Behrmann, 2006) und hinsichtlich seiner institutionellen Interdependenz zwischen betrieblichen Qualifikationsanforderungen und individuellen Kompetenzentwicklungen (vgl. Heid/Harteis, 2010) bis hin zur Frage der Professionalisierbarkeit (Dewe/Schwarz, 2011, Schwarz, 2009, Dewe/Wagner, 2006, Nittel, 2000 sowie Dewe, 1994) facettenreich thematisiert. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang die Annahme, dass im Zuge der Wandlungsprozesse der Beruf als Kategorie im Verschwinden begriffen sei, bzw. ein „Ende des Berufs“ zu postuliert wäre (vgl. kritisch hierzu: u.a. Kraus, 2006, Kurtz, 2005), was in Folge zu einer Aufwertung der beruflichen Weiterbildung führen müsse (vgl. Arnold/Pätzold, 2009, S. 656) und zur aktuellen Frage der Verwertbarkeit informell erworbener Kompetenzen (vgl. Heid/Harteis, 2010). Das Verhältnis von Lernen und Erfahrung in und von wissensbasierten Organisationen wird in den Beiträgen der Arbeitsgruppe Organisationspädagogik (vgl. Göhlich/Weber/Wolf, 2009) aufgegriffen.¹

Von Bedeutung ist im Folgenden die Frage nach der Konstitution von Weiterprozessen im beruflichen Alltag im Kontext der organisatorischen Einheit Betrieb. Hierbei erweisen sich die bereits genannten Bezüge zwischen Beruf, Betrieb und Organisation (vgl. Abb. 1) als problemerkhellend, da diese gleichwertige Perspektiven Kategorien und Felder benennen, in welchen sich Beziehungen und Übergänge darstellen und erkennen lassen, die eine Relationierung und systematische Rekonstruktion als sinnvoll erscheinen lassen. In bisherigen Abhandlungen zum Gegenstandsbereich der betrieblichen Weiterbildung/Betriebspädagogik erscheint dieser Bezugspunkt als zu kurz gefasst und nach Ansicht der Herausgeber in vorliegenden Studien zum Thema nicht hinreichend aufgegriffen.

¹ Bemerkenswert ist, dass seit 2006 die Arbeitsgemeinschaft Organisationspädagogik eine eigene Kommission innerhalb der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) darstellt, welche explizit die Meso-Ebene der 'Organisation' aufgreift. Hierbei wird die Organisation als ein Lernfeld thematisiert und die Unterstützung von Lern- und Entwicklungsprozessen als eine zu gestaltende, pädagogische Aufgabe nicht nur in pädagogischen Organisationen (Institutionen), sondern erweitert um *Profit- wie Non-Profit-Organisationen* aufgeführt. Während innerhalb der Kommission mehr die zunehmende Etablierung eines pädagogisch geprägten Zugriffs auf gestaltbare Aspekte der Organisation aufgegriffen wird (vgl. Geißler, 2010, sowie Boettcher/Terhart, 2004. In dem Sammelband von Boecher/Terhart zur „Organisationstheorie in pädagogischen Feldern“ wird auch auf außerschulische Organisationen eingegangen). Es wäre zu ergänzen, dass die „Entgrenzungen des Pädagogischen“ (vgl. Grunnert/Krüger, 2004; S: 309 – 325, Lüders/Kade/Hornstein, 2002; S: 207 – 215) sich nicht aus dem Erziehungs- bzw. Weiterbildungssystems erklären lässt, sondern diese Phänomene sich eher als Einverleibungsdynamiken der Pädagogik in und von organisationalen Logiken erschließen lässt (vgl. Kuper, 2000). Ein Aspekt der weiteren wissenschaftlichen Respezifikationen bedarf.

Folglich wird die These vertreten, dass alle drei Kategorien zu differenzieren und zu relationieren wären. Wenngleich alle drei Kategorien theoriestrategisch gleichwertig sind und unterschiedliche Aspekte thematisieren, so erweist sich der Terminus der *Organisation* in gewisser Weise als einer, der Eigenschaften der anderen beiden Termini je mit thematisiert, ohne dass diese gänzlich in ihm aufgehen. Dies ist jedoch nicht mit einer kruden Ableitungslogik zu verwechseln, die im Stile einer additiven Argumentation daherkommt, sondern im Sinne einer höheren Aggregierungsform, welche allemal problemerehellend wirkt.

Zwischen den Perspektiven lassen sich Resonanzen, wechselseitige Beeinflussungen und Interdependenzen erkennen, welche eine spezifische Betrachtung als gerechtfertigt erscheinen lassen. Der Terminus der Organisation weist nach Ansicht der Herausgeber die interessantesten Theorieoptionen auf, weswegen ihm im Rahmen dieser Aufsatzsammlung eine dominante Stellung eingeräumt wird.

| | Beruf | Betrieb | Organisation |
|---------------------------------------|--|--|--|
| primäre Bezugswissenschaft(en) | Berufspädagogik, Berufssoziologie | Betriebswirtschaftslehre | Soziologie, Arbeits-/Industrie- soziologie, Theorie der Gesellschaft |
| Kategorie | Kategorie zur sozialen Organisation von Arbeit und Qualifikationsbündel als Spektrum von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten | Wirtschaftseinheit; Produktions- und Herstellungstätigkeit (kontinuierliches Zweckhandeln nach dem Prinzip der Wirtschaftlichkeit) | soziales Gebilde – Mesoebene zwischen Gesellschaft und Individuum; (auf Dauer ausgerichtet und auf Stabilität angelegt) zur Strukturierung von Ganzheiten, operiert autopoietisch und selbst-legitimierend mit formaler Struktur) |
| Zweck | Legitimation von Fertigkeiten und Fähigkeiten bündeln, welche i.d.R. an ein psychisches System (Person) gekoppelt sind und im Verfahren des Erzielens und Sozialisierens erworben werden | Herstellungsort von Produkten und Dienstleistungen in Profit und Non-Profit-Organisationsform | 1. soz. System zur organisierten Aushandlung von Entscheidungen - inklusive der in ihr ablaufenden sozialen Prozesse/Kommunikation (<i>prozessorientierter Bezug</i>) sowie 2. institutionalisierten kognitiven Wissensbeständen und kulturellen Praxen. Organisation hält implizite Wissensbestände und eine selbstverständliche Alltagspraxis – in Form kollektiver Orientierungen – zur Selbstlegitimation der sie tragenden institutionalisierten Werte- und Kulturmuster – bereit (<i>institutioneller und neo-institutionalistischer Bezug</i>) |
| Ziel | Dokumentation und Aufrechterhaltung von Beschäftigungs- und Arbeitsmarktfähigkeit | Aufrechterhaltung von Betriebs- und Zahlungsfähigkeit bis hin zur Gewinnmaximierung (= Unternehmen) | Anschlussfähigkeit und organisationale Reproduktion als Ergebnis bis hin zur Steigerung von Effektivität und Effizienz (<i>instrumenteller Bezug</i>) |
| Modus/ Modi | Legitimation und Antizipation von Karriere/sozialem Prestige (<i>Seite Bildung</i>) und Einkommens-/Erwerbssicherung (<i>Seite Wirtschaft</i>) | - Herstellung - Tausch/wirtschaften | - Kommunikation - Koordination durch selbst generierte Praxen, Programme und Verfahren/Regeln |

Abb. 1: Perspektiven: Beruf – Betrieb – Organisation

2.

Intention des Sammelbandes ist es, sowohl mit theoretisch-kategorialen und empirischen Beiträgen den Gegenstandsbereich von Weiterbildungsprozessen in beruflichen, betrieblichen und organisationalen Kontexten aus ungewohnten Perspektiven zu rekonstruieren als auch die Betriebspädagogik/betriebliche Weiterbildung durch Fallstudien, Praxisbeispiele und didaktisch-konzeptionelle Überlegungen zu einer selbstreflexiven Position in einem sozialwissenschaftlichen Kontext zu ermuntern.

Eine systematische und theoriegeleitete Vorgehensweise erfolgt unter der **Rubrik II (Perspektiven rekonstruktiver Theoriebildung und Forschung)**.

Eine anwendungs- und praxisorientierte Darstellung reformorientierter Gestaltungsmöglichkeiten betriebspädagogischer Arbeit findet der Leser unter der **Rubrik III (Konzepte und Praxisformen)**.

Unter der **Rubrik II** werden Perspektiven rekonstruktiver Theoriebildung und Forschung hinsichtlich der spezifischen Betrachtung von *Beruf, Betrieb und Organisation: Referenzen und Interdependenzen* (Abschnitt 1) stehen, welche die Autoren *Martin Baethge, Corinna Peter, Bernd Dewe, Jochen Koch* und *Thomas Kurtz* unter Berücksichtigung der Bezüglichkeiten zwischen wirtschaftlichem, organisationalem und beruflichem Handeln erhellen. Einleitend erfolgt von *Martin Baethge* eine auf empirischer Grundlage basierende Aufarbeitung und Differenzierung von Typologien moderner Dienstleistungsberufe. Vor diesem Hintergrund wird eine Perspektive eröffnet, welche im Kontext organisationsinterner, arbeitsplatznaher Weiterbildungsformen für die Erhöhung der Reflexivität der handelnden Akteure plädiert. Damit wird der Weiterbildungsdiskussion im Kontext des Dienstleistungssektors ein wesentlicher empirischer Bezug eröffnet.

Während in traditionellen organisationstheoretischen Ansätzen (vgl. u.a. Weber, 1980, kritisch: Weick, 1985) von einer Rationalität der Effektivität und Effizienz in Aufbau- und Ablauforganisationen gesprochen und eine kontingenzreduzierende Funktion der Organisation vorausgesetzt wird, stehen im Beitrag von *Corinna Peter* unter neo-institutionalistischer Perspektive die Abhängigkeiten und Wechselwirkungen im Fokus, welche zur Umkehrung des Zweck-Mittel-Schemas führen und Erfolgsformen organisationaler Leistungserbringung im Wesentlichen von den internen Interaktionen der Beteiligten abhängig werden lassen. In diesem Zusammenhang wird der Blick gerichtet auf institutionalisierte Wissensbestände in Organisation und dort bestehende kognitive kulturelle Praxen, welche unabhängig von organisationalen Zwecksetzungen bestehen und zu Selbstlegitimierungen führen.

Letzteres ist ein Aspekt, der in den Ansätzen zum organisationalen Lernen (vgl. u.a. Geißler, 1994) bisweilen außen vor gelassen wird.

Eine organisationstheoretische Auseinandersetzung und Reflexion betrieblicher (Weiter-)Bildungsformen blickt im Beitrag von *Bernd Dewe* auf die Aufgabenspezifik „imaginärer“ (Weiter-)Bildungsformen, welche dem Anschein nach zunehmend mehr um ein Wissen mit durchaus regulativem ‚politischem Charakter‘ angereichert sind, welches in der Managemententwicklung, in Führungskräfte-seminaren und -beratungsformen, in der Weiterbildung von Personalreferenten/-entwicklern und Betriebsräten, in Programmen für junge Arbeiter und Angestellte thematisiert wird (bspw. Sozial- und Kommunikationsverhalten, werte-, kultur- und leitlinienkonformes Auftreten und Agieren, Projektmanagement, Führung und Zusammenarbeit, Wissens- und Qualitätsmanagement, Konfliktklärung und Motivationserzeugung usw.). Die Widersprüchlichkeiten von Stabilität und Wandel markieren im Beitrag von *Jochen Koch* die zentralen organisationalen Anforderungen und richten den Fokus auf die Bedeutung von Reflexivität und Responsivität im Kontext von Organisationen. Abschließend werden von *Thomas Kurtz* die arbeitsbezogenen Formen der Weiterbildung historisch und formtheoretisch in berufliche und betriebliche Weiterbildung differenziert und einer organisationstheoretischen Vertiefung zugeführt.

Der Abschnitt 2. *Betriebliche und berufliche Weiterbildung, Handlungslogiken und Strukturen* lenkt den Blick auf den Vermittlungsbezug zwischen Theorieebenen und -traditionen, hier vor allem subjektivistischer wie organisationaler Provenienz, zwischen betrieblichen und pädagogischen Handlungslogiken – wie im Beitrag von *Martin P. Schwarz* – geleitet von dem Interesse, (Weiter-)Bildungsprozesse gesellschaftlicher Akteure und Formen organisationsveranlassten Lernens in ihren Bedingungen und Grenzen zu erschließen und sich so der spezifischen Struktur und Eigenlogik von Betriebspädagogik/betrieblicher Weiterbildung in einer nicht-reduktionistischen Weise zu nähern. Bedeutsam ist hierbei die Differenzierung der Logik und Struktur von betrieblich veranlassten (Weiter-)Bildungsprozessen, in dem ihre bipolare Bezüglichkeit/Referenz rekonstruiert wird und die Betriebspädagogik/betriebliche Weiterbildung aufgefordert wird, eine Perspektive pädagogischer Professionalität und ökonomischer Rationalität gleichermaßen verfügbar zu halten. Am Fall der Humankapitaltheorie, die vor dem Hintergrund aktueller sozialwissenschaftlicher Theorieangebote eine Rekonstruktion erfährt, die sich von bloßer Reprise unterscheidet, lotet *Katharina Feistel* die Relevanz dieser Konzeption für spezifische Formen betrieblicher Weiterbildung aus. Die Autoren *Martin P. Schwarz*, *Katharina Feistel* und *Peter J. Weber* thematisieren spezifische Funktionen, Aufgaben und Ziele sowie didaktisch-methodische Überlegungen, Evaluationsdimensionen und -formen

bis hin zu europäischen Perspektiven, wobei letztlich transnationale bildungspolitische und programmatische Bezüge der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung ins Sichtfeld kommen.

Im Abschnitt 3. *Betriebspädagogik: Erkenntnisprobleme, Normativität und Gestaltungsverpflichtungen* stehen zentrale Spannungslagen, die aus der Differenz von Pädagogik als quasi sozialreformerischer Gestaltungsoption im Modus angemessen/unangemessen und Erziehungswissenschaft als Forschungsinstanz im Modus wahr/unwahr resultieren, im Zentrum der Erörterung (vgl. Abb. 2). Die Autoren *Heinrich Dorn-Keymer, Franz Lorenz* und *Irmgard Völkner* erhellen diese Thematik um die Rekonstruktion historischer Entwicklungslinien, ferner um die sich als nicht unproblematisch erweisende (individual-)pädagogische Dimension der Betriebspädagogik sowie um das Problem spezifischer Menschenbild-Konstruktionen, auf welche die Betriebspädagogik rekurriert. In diesem Kontext erfährt die Betriebspädagogik eine Problematisierung und Rekonstruktion der Möglichkeiten einer Annäherung an Wissenschaftlichkeit als kritisch beobachtende Umwelt des Betriebs. Die normativen Bezüge betriebs- und erwachsenenpädagogischen Handelns werden in Beziehung zu organisationsbezogenen Regulationsprozessen gesetzt. Im Zentrum dieses Abschnitts stehen die Polyvalenz des Gegenstandsbereichs und der Anspruch des reflexiven Prozedierens zwischen praktischer Reflexionswissenschaft und (betriebspädagogischer) Sozial- und Erziehungswissenschaft.

| | ↙ Betriebspädagogik ↘ | |
|--|---|---|
| | als praktische Pädagogik | als Wissenschaftsdisziplin |
| Referenzkontexte | (Betriebs-)Pädagogik | Erziehungswissenschaft/ erziehungswissenschaftliche Betriebspädagogik |
| Theorietypen und Wissensformen | Reflexionstheorien auf der Basis von Teilsystemen | Wissenschaftliche Theorien im Wissenschaftssystem |
| Referenzprobleme | Auseinandersetzen mit Praxisproblemen unter <i>Orientierungsgesichtspunkten</i> | Erforschen von Erkenntnisproblemen unter <i>Wahrheitsgesichtspunkten</i> |
| Formen vergleichenden Beziehungsdenkens | Ubiquitäre menschliche Denkformen | Sozialwissenschaftliche Methoden |
| Motivationaler Kontext | Fokussieren von Existenzinteressen. Im Mittelpunkt stehen Orientierungsprobleme und Konflikte | Ausklammerung von Existenzinteressen, Orientierungsproblemen und Konflikten |

Abb. 2: Betriebspädagogik als Pädagogik und Disziplin der Erziehungswissenschaft

Als Herausforderung besteht für die Betriebspädagogik/betriebliche Weiterbildung als handlungsbezogener Sozialwissenschaft ihr Maßstab darin, inwieweit sie arbeits- und lebensweltlich adäquates Problembearbeitungs- und Deutungswissen für die praktischen Handlungsprobleme ihrer Adressaten produzieren kann. Hierbei ist von einer dialektische Anforderung und Bezüglichkeit für die Form betriebliche Weiterbildung auszugehen, die aus einer Spannungslage zwischen Subjekt (Person), Funktion und Organisation sowie Technik resultiert.

Der Abschnitt *4. Beruflicher Wandel und Lebenslages Lernen: Möglichkeiten und Grenzen* wird von Beiträgen der Autoren *Bernd Dewe, Sabine Schmidt-Lauff, Maria Worf, und Käthe Schneider* getragen. Hier ist die zentrale Aussage die, dass aktuelle soziale Wandlungsprozesse zu einer Universalisierung des Lernens, einer Individualisierung und Entgrenzung von Weiterbildung und einer Pluralisierung und Ausdifferenzierung von Lernkontexten führen (vgl. u.a. Grunert/Krüger, 2004, Lüders/Kade/Hornstein, 2002). Hierbei wird die „...betriebliche Weiterbildung nicht als ein Ausgriff des Pädagogischen auf die Betriebe verstanden, der sich aus einer Entgrenzungsdynamik der Pädagogik selbst erklären ließe, sondern als Inkorporation des Pädagogischen in den Kontext des Betriebes“ (Kuper, 2000, S. 11). Die immerwährende Bereitschaft zu Formen des Lernens und der (Selbst-)Bildung wird heute in fast allen Bereichen der Arbeits- und Berufswelt sowie im privaten Alltag vorausgesetzt und aus der Sicht der Individuen zu einem konstitutiven Bestandteil ihrer alltäglichen Lebensführung. Eine Orientierung am Leitbild der Selbststeuerung und -organisation von Lernprozessen, wie auch der Blick auf non-formale und informelle Lernkontexte führten zu einer Verschiebung des Fokus von einer Vermittlungsperspektive der pädagogischen Akteure hin zu einer Aneignungsperspektive der Lernenden. Infolge dessen ändern sich die Rahmenbedingungen, unter welchen sich das Lernen Erwachsener ereignet, nicht jedoch die Art und Weise des Lernens Erwachsener selbst. Der durch die Globalisierung/Expansion von Märkten, Internationalisierung, Automatisierung und Diversifikation verstärkte Strukturwandel in Wirtschaft und Gesellschaft erfasst alle Lebens- und Arbeitsbereiche und stellt Lern- und Bildungsbedürftige/bzw. -nachfragende und Lern- und Bildungsanbieter im Zuge von Freisetzungs- und Flexibilisierungstendenzen vor neue Herausforderungen. Der Erziehungswissenschaft kommt hierbei eine elementare Bedeutung als Vermittlungsinstanz zu, da sie pädagogische Praxis und damit formale, informelle und mediale Lern- und Bildungsprozesse reflektiert und erforscht. Hintergrund ist, dass relevantes Wissen und erweiterte Kompetenzstrukturen jeweils gelernt, aber auch revidiert und situativ nutzbringend zur Performanz gebracht werden müssen. Hierbei zielt Weiterbildung im Allgemeinen als übergreifendes Prinzip auf die Anschlussfähigkeit von biographi-

schen Sequenzen wie auch auf synchron bestehende nachschulische pädagogische Institutionen oder Kontexte (bspw. Betrieb) als Überschneidungsbereich ab.

Unter der **Rubrik III Konzepte und Praxisformen** thematisieren die dort versammelten Beiträge die nicht zu unterschätzende Bedeutung betrieblicher Weiterbildung als Organisationsstrategie für die Sicherung von Qualität sowie des Findens von adäquaten Lern-, Sozialisations- und Entscheidungsprozessen innerhalb einer Organisation. Diese Rubrik untergliedert sich in 1. (Weiterbildungs-)Managementaufgaben und -konzepte und 2. Fallstudien und Praxisanwendungen. Im ersten Abschnitt referieren die Autoren *Sibylle Peters, Mirko Steckel, Jendrik Petersen, Martin P. Schwarz, Dieter Kistner* und *Erich Harsch* Perspektiven der Weiterbildungspraxis zwischen betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung, Mentoring als spezielle Unterstützungsform zur Entwicklung eines Dialogischen Managements in Organisationen und die Transformationsprozesse von Organisations- bzw. Unternehmenskultur im Rahmen eines betriebspädagogischen Aufgabenfeldes. Im zweiten Abschnitt wenden sich die Autoren *Lothar Abicht, Sirkka Freigang, Agnes Dietzen* und *Friedbert Gay* in empirischen Studien spezifischen Fällen und Anwendungsformen aus dem betriebspädagogischen Handlungsfeld zu. Im Fokus stehen die Erkennung von neuen Qualifikationsbedarfen im Kontext technologischer Entwicklungen, die Darstellung von Sichtweisen kognitivistischer und erfahrungsgeliteter Ansätze in der Kompetenzforschung sowie die Rekonstruktion von aktuellen Tendenzen im Personalrecruiting von Unternehmen.

Das Buch, welches sowohl theoretische Einsichten als auch praktische Gestaltungsvorschläge präsentiert, richtet sich an Studierende, Lehrende und Praktiker der betrieblichen Weiterbildung, Personal- und Organisationsentwicklung sowie an Akteure in Beratungs- und Führungskonstellationen sowie im (Weiter-)Bildungsmanagement.

Halle an der Saale und Landau in der Pfalz im Sommer 2011

Bernd Dewe & Martin P. Schwarz

Literatur

- Achtenhagen, F./Lempert, W. (Hrsg.): Lebenslanges Lernen im Beruf. Seine Grundlegung im Kindes- und Jugendalter. Bd. 1: Das Forschungs- und Reformprogramm. Opladen 2000
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2010. Im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bielefeld 2010
- Arnold, R./Pätzold, H.: Weiterbildung und Beruf. In: Tippelt, R./ u.a. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 3. Auflage. Wiesbaden 2009, S. 653-664.

- Baethge, M./Wilkins, I. (Hrsg.): Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen 2001
- Baumert, J./Maaz, K./Trautwein, U. (Hrsg.): Bildungsentscheidungen. Wiesbaden 2010
- Behrmann, D.: Reflexives Bildungsmanagement. Pädagogische Perspektiven und managementtheoretische Implikationen einer strategischen und entwicklungsorientierten Gestaltung von Transformationsprozessen in Schule und Weiterbildung. Frankfurt 2006
- Bellmann, L./Leber, U.: Betriebliche Weiterbildung. In: Fachkräftebedarf der Wirtschaft. Materialsammlung C. Nürnberg 2007
- Boettcher, W./Terhardt, E. (Hrsg.): Organisationstheorie in pädagogischen Feldern. Wiesbaden 2004
- Dewe, B.: Wandlungsprozesse in Industrie- und Dienstleistungsberufen und Anforderungen an moderne mediale Lernwelten in Großunternehmen und -organisationen. Multidisziplinäres und interuniversitäres Graduiertenkolleg. Schotten 2010, S. 60-67
- Dewe, B.: Grundlagen nachschulischer Pädagogik. Bad Heilbrunn, 1994
- Dewe, B./Ferchhoff, W.: Dienstleistung und Bildung – Bildungstheoretische Betrachtungen über personenbezogene Dienstleistungen. In: Hanseman, O./Marotzki, W. (Hrsg.). Diskurs Bildungstheorie I: Systematische Markierungen. Weinheim 1988, S. 135-157
- Dewe, B./Schwarz, M.: Beraten als professionelle Handlung und pädagogisches Phänomen. Schriftenreihe des Graduiertenkollegs der Martin-Luther Universität Halle-Wittenberg. Band 6. Hamburg 2011
- Dewe, B./Wagner, H.-J.: Professionalität und Identität in der Pädagogik. In: Rapold, M. (Hrsg.): Pädagogische Kompetenz, Identität und Professionalität. Hohengehren 2006, S. 51-76
- Dewe, B./Weber, P. J. Einführung in moderne Lernformen. Weinheim 2007
- DIE-Spezial: Trends der Weiterbildung - DIE-Trendanalyse 2010. Bielefeld 2010
- Dobischat, R./Düsseldorff, K.: Personalentwicklung und Arbeitnehmer. In: Tippelt, R./ u.a. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 3. Auflage. Wiesbaden 2009, S. 917-937.
- Dohmen, G.: Lebenslages Lernen für ein gelingendes Leben. In: Bender, W. (Hrsg.): Lernen und Handeln. Schwalbach 2004 S. 25-37
- Dollhausen, K./Feld, T. C./Seitter, W. (Hrsg.): Erwachsenenpädagogische Organisationsforschung. Wiesbaden 2010
- Fecher, T.: Lernooptionen in Veränderungsprozessen. Eine Studie zu lernbezogenen Deutungsmustern in einem Unternehmen der chemischen Industrie. Schriftenreihe des Graduiertenkollegs der Martin-Luther Universität Halle-Wittenberg. Band 1. Hamburg 2009
- Feller, G.: Berufliche Weiterbildung aus Anbietersicht mit dem wbmonitor. In: Feller, G.: Weiterbildungsmonitoring ganz öffentlich. Entwicklungen, Ergebnisse und Instrumente zur Darstellung Lebenslangen Lernens. Bielefeld 2006 S. 103-123
- Frey, T. R.: Personalentwicklung in Unternehmen – ein Arbeitsfeld für Erwachsenenpädagogen. Bielefeld 2007
- Geißler, H.: Grundlagen des Organisationslernens. Weinheim 1994
- Geißler, H.: Das pädagogische der Organisationspädagogik. In: Göhlich, M./Weber, S./Wolf, S. (Hrsg.): Organisation und Erfahrung. Wiesbaden 2010 S. S. 239-249
- Göhlich, M./Weber, S./Wolff, S.: Organisation und Erfahrung. Beiträge der AG Organisationspädagogik. Wiesbaden 2009
- Grundwald, K.: Organisation und Organisationsgestaltung. In: Otto, H.-U./Thiersch, H. (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit. 4. Auflage. München 2011 S. 1037-1048
- Grunert, C./Krüger, H.H.: Entgrenzung pädagogischer Berufsarbeit – Mythos oder Realität? In: Zeitschrift für Pädagogik. 50 Jg. Nr. 3 2004 S. 309-325
- Harney, K.: Handlungslogik betrieblicher Weiterbildung. Stuttgart 1998

- Harney, K.: Sinn der Weiterbildung. In: Luhmann, N./ Lenzen, D.: Bildung und Weiterbildung im Erziehungssystem. Frankfurt 1997
- Heid, H./Harteis, Ch.: Wirtschaft und Betrieb. In: Tippelt, R./Schmidt, B.: Handbuch Bildungsforschung. 3. Aufl. Wiesbaden 2010
- Henkel, A.: Professionelle und Experten. Typoskript des Workshops des Arbeitskreises Expertenwissen der Sektion Professions- und Wissenssoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie und des Instituts für Wissenschaft- und Technikforschung. Bielefeld 2010
- Holm, U.: Lifelong learning and time competence. In: International Journal for Lifelong Education 1. 2007 S. 25-43
- Klatetzki, T./Tracke, V.: Organisation und Profession. Wiesbaden 2005
- Kratzer, N.: Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin 2003
- Kraus, K.: Vom Beruf zur Employability? Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs. Wiesbaden 2006
- Kuper, H.: Weiterbildung im sozialen System Betrieb. Frankfurt 2000
- Kurtz, T.: Die Berufsform der Gesellschaft. Weilerswist 2005
- Lenske, W./Werner, D.: Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung - Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2008. IW-Trends, H 1. URL: www.iwkoeln/Portals/0/PDF/trends01_09_3.pdf [Stand: 06.05.2010]
- Lüders, C./Kade, J./Hornstein, W.: Entgrenzung des Pädagogischen. In: Krüger, H.-H./Helsper, W. (Hrsg.): Einführung in die Grundbegriffe und Grundfragen der Erziehungswissenschaft. Opladen 2002 S. 207-215
- Peters, S. (Hrsg.): Lernen und Weiterbildung als permanente Personalentwicklung. München und Mering 2003
- Nickolaus, R./Pätzold, G./Reinisch, H./Tramm, T. (Hrsg.): Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn 2010
- Nittel, D.: Von der Mission zur Profession. Bielefeld 2000
- Riechwald, R./Möslein, K./Kolling, M.: CLIC Executive Briefing No. 018 Leipzig 2010
- Rehberg, K. S.: Kultur. In: Joas, Hans (Hrsg.): Lehrbuch der Soziologie. Campus Verlag. Frankfurt am Main. 2001 S. 63-92
- Sailer, M.: Pädagogische Grundlagen betrieblichen Lernens. München Mering 2002
- Sausele-Bayer, I.: Personalentwicklung als pädagogische Praxis. Wiesbaden 2011
- Schiersmann, C.: Berufliche Weiterbildung 2007 Wiesbaden
- Schmidt, D.: Gestaltung und Organisation der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen. In: Wirtschaft und Statistik, H 12. 2007 S. 1226-1235
- Schmitz, E.: Leistung und Loyalität - Berufliche Weiterbildung und Personalpolitik in Industrieunternehmen. Stuttgart 1978
- Schwarz, M.: Professionalität und Wertschöpfung in der betrieblichen Weiterbildung. Schriftenreihe des Graduiertenkollegs der Martin-Luther Universität Halle-Wittenberg. Band 3. Hamburg 2009
- Stehr, N./Grundmann, R.: Expertenwissen. Die Kultur und Macht von Experten, Beratern und Ratgebern. Weilerswist 2011
- Weber, M.: Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen 1980
- Weick, K.E.: Der Prozeß des Organisierens. Frankfurt am Main 1985
- Zech, R./Dehn, C./Tödt, K./Rädiker, S./Mrugalla, M./Schunter, J. (Hrsg.): Organisationen in der Weiterbildung. Selbstbeschreibungen und Fremdbeschreibungen. Wiesbaden 2010