



Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fakultät für Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik

– Geschäftsführende Direktorin –

Prof. Dr. Sibylle Peters

Felix Rauner

**Berufsbildungsforschung in der Wissensgesellschaft:
Grundlagen, Widersprüche und Perspektiven**

Zur Berufsform der Arbeit als Dreh- und Angelpunkt beruflicher Bildung und der
Berufsbildungsforschung

Arbeitsbericht Nr. 63

Juni 2008

ISSN 1437-8493

Die Arbeitsberichte des Instituts für Berufs- und Betriebspädagogik

Diese Reihe repräsentiert das Institut für Berufs- und Betriebspädagogik in seinen Arbeits- und Forschungsschwerpunkten. Die Arbeitsberichte bieten die Möglichkeit, Beiträge aus aktuellen Forschungsprojekten und Qualifikationsvorhaben ebenso wie Diskussions- oder Thesenpapiere zu veröffentlichen. Daneben bildet die Reihe auch ein Informations- und Diskussionsforum für unsere Kooperationspartner und deren Beiträge. Weiterhin sollen in dieser Reihe hochwertige Magisterarbeiten von Studierenden des Instituts erscheinen.

Herausgeber:

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik (IBBP)
Geschäftsführende Direktorin Prof. Dr. Sibylle Peters

Anschrift:

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
Fakultät für Geistes-, Sozial- und Erziehungs-
wissenschaften
Institut für Berufs- und Betriebspädagogik (IBBP)
Zschokkestraße 32
D-39104 Magdeburg

Tel.: (0391) 67 16 623
Fax: (0391) 67 16 550
e-mail: sibylle.peters@ovgu.de

Redaktion

Ulrike Frosch

Herstellung:

Universitätsdruckerei Magdeburg

© Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg,
Institut für Berufs- und Betriebspädagogik,
Postfach 4120, D-39016 Magdeburg.
Jede Form der Weitergabe oder Vervielfältigung
bedarf der Genehmigung des Herausgebers.

Felix Rauner

Berufsbildungsforschung in der Wissensgesellschaft: Grundlagen, Widersprüche und Perspektiven

Zur Berufsform der Arbeit als Dreh- und Angelpunkt beruflicher
Bildung und der Berufsbildungsforschung¹

Arbeitsbericht Nr. 63

Juni 2008

ISSN 1437-8493

¹ Öffentlicher Vortrag vom 13.11.2007 an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Institut für Berufs- und Betriebspädagogik.

*Kontakt*daten: Prof. Dr. Felix Rauner
Universität Bremen, Institut Technik & Bildung
Tel.: (0421) 218-46 34
Fax.: (0421) 218-46 37
E-Mail: rauner@uni-bremen.de

Berufsbildungsforschung in der Wissensgesellschaft: Grundlagen, Widersprüche und Perspektiven

Die Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung – ihre Grundlagen, Widersprüche und Perspektiven – erkennt man am ehesten, wenn man sich zunächst noch einmal vergewissert, was berufliche Bildung von der allgemeinen Bildung unterscheidet oder anders formuliert, was sie begründet. Nun ist mir bewusst, dass es eher ein Merkmal weniger entwickelter Wissenschaften und Forschungstraditionen ist, einen mehr oder weniger großen Anteil des wissenschaftlichen Diskurses darauf zu verwenden, ihren Gegenstandsbereich zu ergründen und sich gegen andere Wissenschaften abzugrenzen. Der Streit zwischen Ökonomen und Soziologen in den neunzehnhundertsiebziger und -achtziger Jahren über die Deutungshoheit der gesellschaftlichen Entwicklung oder allgemeiner: des historischen Prozesses und seiner Antriebskräfte, wird demzufolge in der Wissenschaftsgemeinde insgesamt zu recht als ein Indikator der Krise der Soziologie und der Sozialwissenschaften gesehen (vgl. EIGENMANN 1976).

Trotzdem muss die Frage nach den die Berufsbildungsforschung konstituierenden Momenten gestellt werden, da bereits hier die Sichtweisen der Berufsbildungsforscher und Berufspädagogen weit auseinander gehen. Bei der Beschäftigung mit den Grundlagen, Widersprüchen und Perspektiven der Berufsbildungsforschung kommt man natürlich nicht umhin, auf den Stand der einschlägigen Forschung hinzuweisen. Und das Thema der Forschungsmethoden war in diesem Zusammenhang schon deshalb von Bedeutung, da die methodologische Diskussion in der Berufsbildungsforschung noch in ihren Kinderschuhen steckt.

Das alles klingt nach einem mehrsemestrigen Seminar oder einem Grundlagenprojekt, das wohl nur mit den vereinten Kräften derer zu bewältigen ist, die sich der Berufsbildungsforschung verschrieben haben. Ich muss daher schon jetzt um Nachsicht bitten, da der Versuch, mich diesem Thema in einem Vortrag zu nähern, einigermaßen verwegen ist.

Was ist das charakteristische beruflicher Bildung?

Dies ist erstens eine Bildung, deren Dreh- und Angelpunkt die Berufsformen gesellschaftlicher Arbeit voraussetzt und zweitens eine Bildung, deren allgemeines Ziel es ist, diejenigen, die einen Beruf erlernen dabei zu unterstützen, die Berufsfähigkeit zu erreichen. Berufliche Bildung zielt auf die Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz. So ist es – durchaus angemessen – im Berufsbildungsgesetz formuliert.¹ Diese Definition kann man auf jede Form beruflicher Bildung anwenden, die akademische Bildung eingeschlossen. Ein Jura- oder Medizinstudium muss man danach wie jede andere Form schulischer Berufsbildung in den Bereich der berufsvorbereitenden Bildung einordnen. Erst durch eine mehrjährige „Lehre“ im Anschluss an ein Studium

¹ Bildungstheoretisch wird die Brücke zur allgemeinen Bildung geschlagen mit der Leitidee: Befähigung zur Mitgestaltung der Arbeitswelt in sozialer und ökologischer Verantwortung (RAUNER 1988, KMK 1991; HEIDEGGER U.A. 1991).

wird die Berufsfähigkeit erreicht². Die erste und zweite Phase dieser dualen Organisation beruflicher Bildung ist charakteristisch für die akademische Berufsausbildung. In der Berufsausbildung für den intermediären Sektor des Beschäftigungssystems konkurrieren die Varianten der *einphasigen* Dualität mit den denen der *zweiphasigen* oder *alternierenden* Dualität. Danach schließt berufliche Bildung berufliche Arbeitserfahrung – berufspädagogisch betrachtet: reflektierte und kommunizierte Arbeitserfahrung, notwendig ein.³ Bei allen Formen (hoch)schulischer Berufsbildung handelt es sich daher immer um Formen berufsvorbereitender Bildung.

Für die vergleichende Berufsbildungsforschung hat dies ebenso weitreichende Konsequenzen wie – auf der Ebene der Berufsbildungsplanung – für die Entwicklung so genannter nationaler und internationaler Qualifikationsrahmen.

Ich möchte mich im Folgenden mit dem ersten Kriterium, dem der Berufsform gesellschaftlicher Arbeit zuwenden.

Die Initiative von Wolfgang Lempert, die berufssoziologische Schrift von Thomas KURTZ 2005 zur Entfaltung einer Theorie moderner Beruflichkeit zum Anlass zu nehmen, dazu eine berufspädagogische Diskussion anzustoßen, zeugt davon, dass die Berufsform gesellschaftlicher Arbeit bis heute nicht als eine selbstverständliche Gegebenheit angesehen werden kann, auf der die Berufsbildungsforschung ihre Forschungsstrukturen errichtet.

Die Berufsform der Arbeit

Mit der Flexibilisierungsdebatte in den neunzehnhundertsechziger und -siebziger Jahren wurde in der Berufsbildungsforschung das erste Mal auf die zunehmende Dynamik des technisch-ökonomischen Wandels verwiesen, die neue und andere Antworten auf die Frage nach den Qualifikationsanforderungen für die Beschäftigten erfordere als sie die Berufspädagogik und die Berufsbildungsforschung bis dahin mit ihren Konzepten ‚Beruf‘ und ‚berufsfachlicher Bildung‘ gegeben hatten.⁴ In der Folge nahmen die Unschärfen des zentralen Bezugspunktes der Berufsbildungsforschung – des Berufes – eher zu als ab (ARNOLD 2003; ARNOLD/GONON 2006, 51ff). Die Dis-

² Vgl. dazu z.B. das österreichische Universitätsgesetz von 2002. Nach Art. 1 § 3 (3) erfüllen die Universitäten (u.a.) die Aufgabe der „wissenschaftlichen... Vorbildung“.

³ Es war vor allem Garfinkel, der diese Einsicht als Grundlage für das Forschungskonzept „Studies of work“ (GARFINKEL 1986) theoretisch begründet hat und empirisch vielfältig bestätigen konnte. Gegenstand der Studies of work ist das in der praktischen Berufsarbeit verkörperte Wissen, „das sich in der selbstverständlichen Beherrschung kunstfertiger Praktiken materialisiert und das für die erfolgreiche Ausführung einer bestimmten Arbeit konstitutiv ist. [...] Der entscheidende Punkt dabei ist, dass diese Kompetenzen sich nicht in den Lehr- und Handbüchern abbilden lassen, nicht in retrospektiven Darstellungen von Arbeitsabläufen zur Sprache kommen und auch in der herkömmlichen Arbeits- und Berufssoziologie ignoriert werden. Zwischen den Lehrbuchdarstellungen, den offiziellen Regeln einer Arbeit, die immer nur modellhafte Versionen eines Arbeitsvorganges liefern können, und dem tatsächlichen, praktischen Arbeitsvollzug in situ besteht eine prinzipielle Kluft – das, was die Alltagserfahrung als Unterschied zwischen Theorie und Praxis kennt. Trotz gründlicher theoretischer Vorbildung muss jede Arbeit – vom Fahren eines Sattelschleppers über das Klavierspielen bis zum Führen eines mathematischen Beweises – immer erst als praktische Tätigkeit erlernt werden“ (BERGMANN 1995, 270).

⁴ Auf die Tradition der fachdidaktischen Begründung von Inhalten und Zielen beruflicher Bildung soll hier nicht eingegangen werden, da die wissenschaftspropädeutisch angelegten Ableitungskonzepte auf eine Bezugnahme auf die Inhalte und Formen beruflicher Arbeit verzichteten (vgl. dazu u.a. LIPSMEIER 1994).

kussionen über Entberuflichung, bis hin zur Entfachlichung beruflicher Arbeit und Bildung und die Kreierung der vielversprechenden Alternative „Schlüsselqualifikation“ mündete schließlich ein in die von Karlheinz Geißler 1995 verkündete These vom Auslaufmodell der dualen Berufsausbildung (GEIBLER 1995). Die Diskussion über die Erosion einer auf Beruflichkeit basierenden Bildung wurde verstärkt durch eine systematische Bilanzierung der Qualifikationsforschung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit den an der Qualifikationsforschung der 1970er Jahre beteiligten Forschern und Forschergruppen (GRÜNEWALD 1979). Flexibilität und Mobilität erfordern einen grundlegenden Perspektivwechsel, so die Mehrheit der Qualifikationsforscher. Es komme in der postindustriellen Gesellschaft vor allem auf „Theoretisierung als Fähigkeit, komplexe Strukturen begreifen und Handlungsalternativen durch intellektuelle Kombination von theoretischen Kenntnissen und Wahrnehmungen entwickeln zu können [an]“ (KRUSE 1976). Die Maschinisierung menschlicher Fähigkeiten, verursacht durch die „Eigenfähigkeit der technischen Apparatur“ (KERN, SCHUMANN 1970) fordere aus industriesoziologischer Sicht dazu heraus, über die Rolle der Arbeiterklasse als Subjekt des historischen Wandels nachzudenken. Die Antwort auf diese Frage legt eine „Arbeiterbildung“ nahe, die sich an der Leitidee der Emanzipation der abhängig Beschäftigten orientiert und sich nicht an den dequalifizierenden Qualifikationsanforderungen des Beschäftigungssystems ausrichtet. Die Alternative zu einer beruflichen Bildung ist aus dieser Sicht eine, die sich in erster Linie um die naturwissenschaftlichen und gesellschaftlichen Grundverständnisse gesellschaftlicher Arbeit bemüht und erst in zweiter Linie um die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten, die noch nicht objektiviert sind. Ganz ähnlich argumentieren Beck und Brater, Mitbegründer des Sonderforschungsbereiches 101 „Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung“. Sie fordern dazu auf, ein die Berufsgrenzen überwindendes „berufsunspezifisches“ Bildungssystem zu etablieren, da es zur Bewältigung konkreter Lebenssituationen – im Arbeitsleben ebenso wie in Familie, Politik und Freizeit – befähigt (BECK, BRATER 1977, 111).

Dreißig Jahre später verweisen BAETHGE, SOLGER UND WIECK (2007, 75) auf „die Zentralität des systematischen (theoretischen, wissenschaftlichen) Wissens als das wesentliche Merkmal nachindustrieller Gesellschaften“ hin. „Für die Gesellschaft, die sich zunehmend als eine Wissens-Gesellschaft versteht, bilden die Hochschulen die entscheidende Quelle für die Entwicklung von kulturellen Orientierungen, ökonomisch verwertbarem Wissen und hochqualifizierten Arbeitskräften“. Die Vorlage für diese soziologische Interpretation des technisch-ökonomischen Wandels hatte Daniel BELL mit seiner bekannt gewordenen Schrift „The coming of post-industrial Society“ (1973) geschrieben. Seine These, dass das neue ‚axiale Prinzip‘, das theoretische Wissen sei, um das sich alle gesellschaftlichen Sphären (Wirtschaft, Politik und Sozialstrukturen) der post-industriellen Gesellschaft drehen, wurde in den oben zitierten Positionen der industriesoziologischen Qualifikationsforschung als ein neues Qualifikationsparadigma aufgegriffen. Später haben sich auch Berufspädagogen von dieser These leiten lassen (zuletzt GREINER 2007, 194-195).

Die daraus abgeleitete bildungsprogrammatische Position lautet: „College for all“. So verweist zum Beispiel die OECD mit ihrer Grafik über Studentenanfängerzahlen regelmäßig auf die „Spitzengruppe“ jener Länder, die in ihrer „College for all“ Politik bereits weit fortgeschritten sind und Studentenanfängerquoten von mittlerweile über 70% aufweisen.

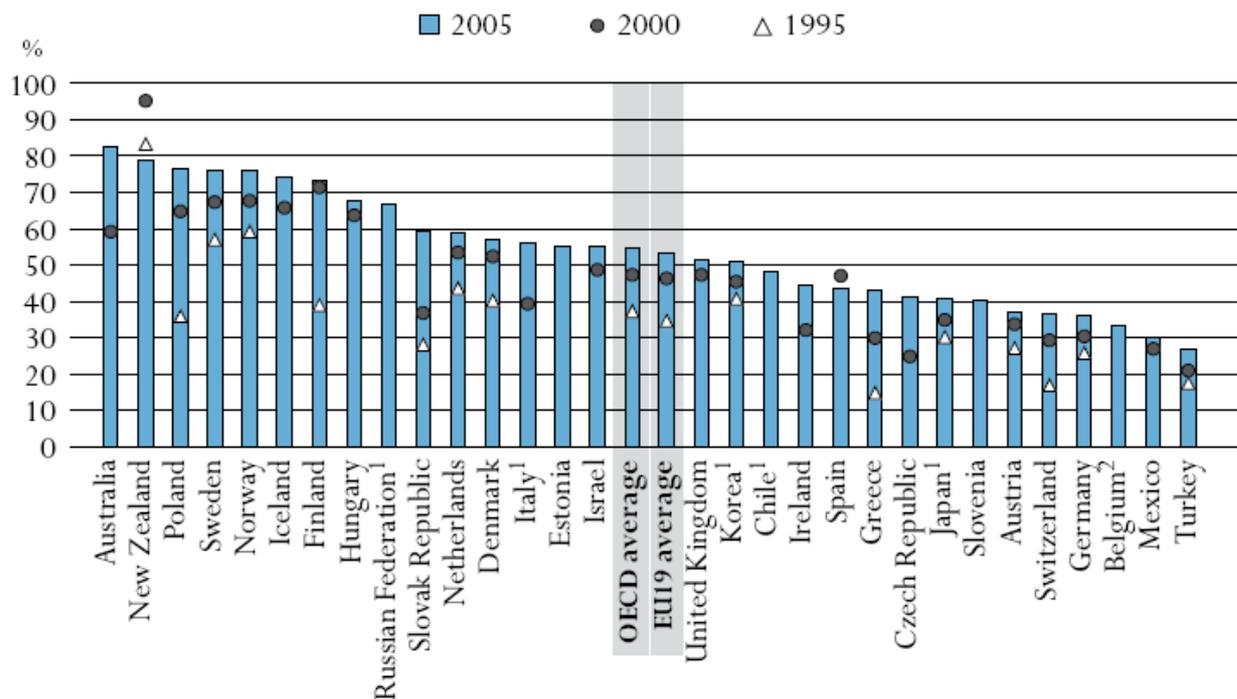


Abb. 1: Studienanfängerzahlen (OECD-Statistik)

Eine vergleichbare Wirkung wie die Schrift von Daniel Bell hatte für die Deutung des gesellschaftlichen Wandels Fourastiés These von der Tertialisierung der Ökonomie von 1949: „Die Hoffnung des 20. Jahrhunderts“. Die „Dienstleistungsgesellschaft“ wurde zum Leitbild der wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Diskussion und prägte und prägt bis heute die Gewissheit von Politikern, Ökonomen und Sozialhistorikern, dass wir in einem Zeitalter angekommen sind, in dem die industrielle Produktion ökonomisch und beschäftigungspolitisch eine Randerscheinung sei. In einer Analyse zum Wandel der Beschäftigungsstruktur in hoch entwickelten Ökonomien kommt eine Forschergruppe um Peter Kalmbach zu dem Ergebnis, dass sich zwar im Verhältnis von Produktionstätigkeit und Tätigkeiten im Bereich der produktionsnahen Dienstleistungen die Gewichte zugunsten letzterer verlagert haben, dass die im industriellen Sektor Beschäftigten im letzten Jahrzehnt jedoch auf einem relativ hohen Niveau stabil geblieben sind. Die Ursache liegt in der durch die industrielle Produktion induzierten Zunahme der Beschäftigten im Dienstleistungssektor (KALMBACH/FRANKE/KNOTTENBAUER ET AL. 2003). Ihr Fazit lautet daher auch: „Deutschland und Europa brauchen eine dynamische und wettbewerbsfähige Industrie, damit es gelingt, den erreichten Wohlstand zu erhalten und zu steigern und um sozial-, umwelt- und außenpolitische Ziele verwirklichen zu können“ (ebda. S. 268). Die Redewendung von der post-industriellen Gesellschaft löst in diesem Zusammenhang ebenso oft falsche Assoziationen aus, wie die Begriffe ‚Wissensgesellschaft‘ und ‚Dienstleistungsgesellschaft‘.

In der berufspädagogischen Diskussion wird in diesem Zusammenhang auf die Reformhemmnisse verwiesen, die dem Industrialismus und dem Korporatismus entspringen. Dass die deutsche duale Berufsbildung sich bis heute von diesen Traditionen nicht gelöst habe, so Wolf-Dietrich Greiner, sei ein Anachronismus, der die Individuen und die Gesellschaft teuer zu stehen komme. Zu einem eher gegenteiligen Schluss kommen HALL UND SOSKICE (2001), die den Ländern mit einer koordinierten Marktwirtschaft (Coordinated Market Economy) eine höhere Wettbewerbsfähigkeit

attestieren. Als eine zentrale Dimension ihrer Innovationsstärke identifizieren sie die Tradition dualer Berufsausbildung (HALL/SOSKICE 2001, 39ff).

Ich möchte nicht versäumen, in diesem Zusammenhang auf Wolfgang Lempert hinzuweisen, der am Max-Planck-Institut Berlin eine Berufsbildungsforschung etablierte, die ihn offenbar davor bewahrt hat, in den Chor jener einzustimmen, die sich erstaunlich kritiklos die Weltbilder von Daniel Bell und Fourastié sowie Harry Bravermans Dequalifizierungsthese zu Eigen gemacht haben. Bei der Bilanzierung der Qualifikationsforschung und der Begründung einer qualifikatorischen Strategie für die berufliche Bildung im Rahmen des BIBB Projektes (s.o.) unterscheidet sich Wolfgang Lempert deutlich von der oben skizzierten (industrie-) soziologischen Argumentationslinie. Sein Konzept der emanzipatorischen Berufserziehung sieht er in einem engen Zusammenhang mit der „Bewältigung und aktiven Gestaltung der Arbeitswelt: diese Erziehung [...] soll [...] auf Tätigkeiten im Beschäftigungssystem vorbereiten. Sie orientiert sich freilich nicht nur an den gegebenen Anforderungen [...], sondern sie zielt darüber hinaus darauf, die Qualifikationen und Orientierungen zu ermitteln, die die Arbeitenden brauchen, um die Strukturen beruflicher und betrieblicher Rollen verändern zu können“ (LEMPERT 1974, 179).⁵ Dabei komme der Entwicklung von Berufsfeldern, Berufsgruppen und Einzelberufen eine grundlegende Bedeutung zu. Dieser Vorschlag von Lempert für eine auch nach Berufsfeldern ausdifferenzierte Berufs- und Qualifikationsforschung und eine darauf basierende Berufsbildungsplanung traf auf eine Praxis, die zutiefst in einem ökonomischen und technologischen Determinismus befangen war. Dieser ging es vor allem darum, die dem technischen Wandel geschuldeten Qualifikationsanforderungen zu identifizieren und zu prognostizieren.

Drei Jahrzehnte nach der zitierten Bilanzierung der Qualifikationsforschung ist die Frage nach der Berufsform der Arbeit und eine darauf bezogene Bildung weiterhin strittig. Als Fazit dieser Entwicklung drängen sich in diesem Zusammenhang drei Einsichten auf.

1. Die industriesoziologische Qualifikationsforschung verflüchtigte sich nach ihrer raschen Expansion in der Folge der Gründung des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung ebenso schnell wieder wie sie entstanden war. Ihre Fragestellungen, Methoden und Ergebnisse waren weitgehend abgekoppelt von den Prozessen der Berufsentwicklung. Diese lagen in den Händen der Sozialpartner und einer im BBF/BIBB etablierten Ausbildungsordnungsforschung, die von der sozialwissenschaftlichen Qualifikationsforschung inhaltlich und institutionell separiert war. Es ist daher nur in einigen Einzelprojekten gelungen, eine domänenspezifisch ausdifferenzierte Qualifikations- und Berufsforschung zu etablieren und die Anschlussfähigkeit an die Berufsbildungsplanung herzustellen.
2. Dies hat zu einer gewissen Hilflosigkeit und entsprechenden Schwächen in der Berufsentwicklung und der sogenannten Ausbildungsforschung geführt. Hier liegt ein bedeutendes Feld der Berufsbildungsforschung weitgehend brach. Die Karikatur des ‚heiteren Berufe Bastelns‘ fand wahrscheinlich deshalb eine so rasche

⁵ Mit dieser Argumentation nimmt Wolfgang Lempert eine Leitidee vorweg, die erst zehn Jahre später im Kontext der ‚Arbeit und Technik‘-Forschung als Konzept einer gestaltungsorientierten Berufsbildung entwickelt wurde und danach Eingang in die berufsprogrammatischen Formulierungen der Berufsbildungspolitik und der Berufsbildungsverwaltung gefunden haben.

Verbreitung und Zustimmung, da die Berufsentwicklung kaum treffender hätte karikiert werden können.

3. Die berufspädagogische Diskussion hat immer dann mit interessanten Beiträgen zur Berufsdiskussion beigetragen, wenn sie historisch ausgerichtet war. Die Heftigkeit, mit der diese Diskussion trotzdem gelegentlich geführt wurde, resultiert verständlicherweise auch aus einer opportunen Rechtfertigung für eine pädagogische Disziplin – der Berufspädagogik – deren Daseinsberechtigung davon abhängt, ob die Berufsform der Arbeit in der modernen Industriegesellschaft eine Zukunft hat und ob sie über das Potenzial verfügt, darauf ein *Berufsbildungssystem* aufzubauen.

Die aktuelle Berufsdiskussion hat einen kräftigen Impuls durch Richard Sennetts Schrift „Der flexible Mensch“ bekommen. Sein Plädoyer für die Berufsform der Arbeit hat die Diskussion über moderne Beruflichkeit nachhaltig beeinflusst. Sätze wie der folgende haben ein gewisses Umdenken in der berufspädagogischen und berufssoziologischen Diskussion befördert. „Flexibilität liefert keine Anleitung, wie ein Leben zu führen ist, wenn berufliche Karrieren der neuen Flexibilität geopfert werden, dann gibt es keine Pfade mehr, denen Menschen in ihrem Berufsleben folgen können. Sie müssen sich wieder auf fremdem Territorium bewegen“ (SENNETT 2000, 300).

Auslöser für die aktuelle berufspädagogische und –soziologische Berufsdiskussion sind die Arbeiten von Thomas Kurtz. Als Grenzgänger zwischen Berufssoziologie und Berufspädagogik ist es ihm gelungen, überzeugende Argumente für die These zu formulieren, dass die Berufsform der Arbeit zwar einem stetigen Wandel ausgesetzt ist, aber ihre Bedeutung für die Organisation gesellschaftlicher Arbeit in der modernen Gesellschaft nicht eingebüßt hat. Wolfgang Lempert hebt in seinem Resümee zu der von ihm angestoßenen Berufsdiskussion in der ZBW zwei Punkte hervor

1. Gegenstand der Berufs- und Qualifikationsforschung kann nicht primär die Analyse von Qualifikationsanforderungen und des Wandels gesellschaftlicher Arbeit sein. Die Berufsentwicklung ist primär eine Gestaltungsaufgabe und als solche auch Gegenstand der Berufs- und Berufsbildungsforschung. Die berufspädagogische Diskussion hat sich daher mit ihrer verbreiteten These der Entberuflichung mit einer Frage auseinandergesetzt, die sich so gar nicht stellte: „Zu fragen wäre vielmehr nach einem zukunftsfähigen Berufskonzept und nach den Bedingungen seiner Realisierung“ (LEMPERT 2007, 462).⁶ Diese Schlussfolgerung stützt das von Gerald Heidegger und mir entwickelte Konzept der offenen, dynamischen Kernberuflichkeit (HEIDEGGER, RAUNER 1996).
2. Es gibt keinen Grund die akademischen Berufe aus der Berufsbildungsforschung auszuklammern. Der Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes und die Ausbildung von Berufsschullehrern für Bildungsgänge der Sekundarstufe II bilden Begrenzungen für die Berufsbildungsforschung, die sie wissenschaftlich unbegründet einengt. Die Berufsbildungsforschung muss daher alle Berufe einbeziehen (LEMPERT 2007, 463).

⁶ Mehr als drei Jahrzehnte Berufsbildungs- und Berufsforschung haben offenbar keine neuen Kenntnisse hervorgebracht, die Wolfgang Lempert veranlassen konnten, diese Position, die er so ähnlich bereits 1974 formuliert hat (s. weiter oben), zu revidieren.

Flexibilität der Beschäftigungsverhältnisse und Beruflichkeit – ein Widerspruch?

Im Lichte der Diskussionen und Forschungen zum Spannungsverhältnis von Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse und des arbeitspolitischen und berufspädagogischen Konzepts der Beruflichkeit erscheint das Festhalten des Innovationskreises berufliche Bildung der Bundesministerin für Bildung am Berufskonzept vordergründig als ein Paradoxon. Die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse und der Arbeitsmärkte steht offenbar in einem Gegensatz zur Identifizierung der Beschäftigten mit ihrem Beruf. Lässt sich dieses Paradoxon aufklären? Ich möchte auf zwei Forschungsstränge hinweisen, die keinerlei Berührungspunkte zur institutionalisierten Berufsbildungsforschung haben und die zugleich Erkenntnisse hervorgebracht haben, die es erlauben, dieses Paradoxon aufzuklären.

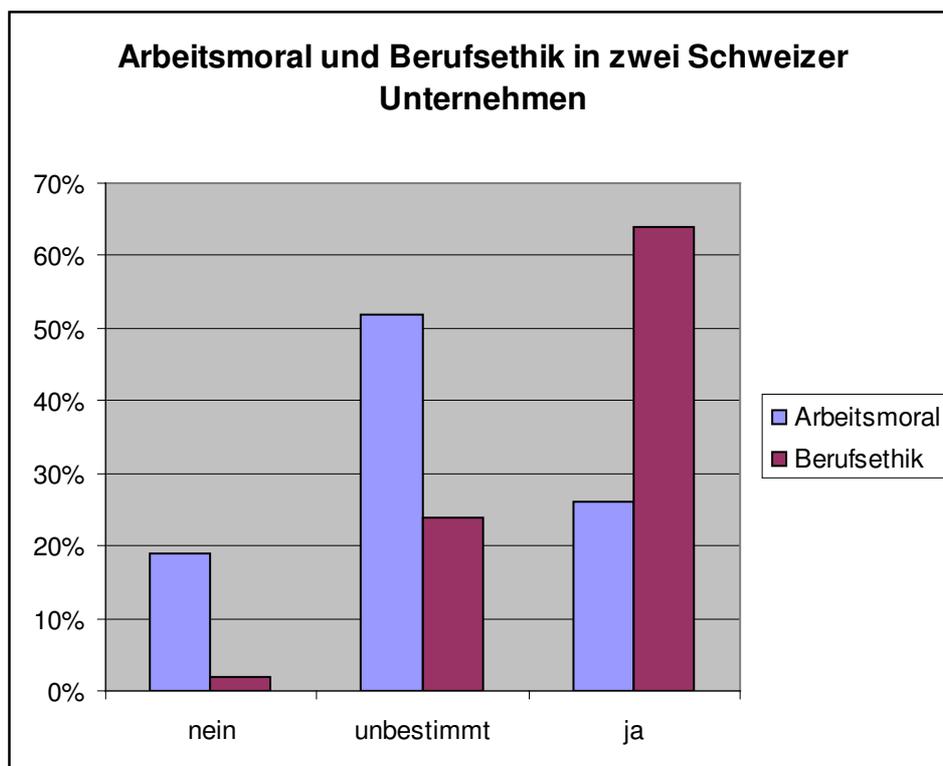


Abb. 2: Arbeitsmoral und Berufsethik in Schweizer Unternehmen
(nach JÄGER 1989, 569)

Eine Schweizer Forschungsgruppe um Carlo Jäger hatte in den 1980er Jahren industriesoziologische Studien zur Herausbildung eines europäischen Arbeitsmarktes durchgeführt und sich dabei mit dem Zusammenhang von Berufsethik und Arbeitsmoral auseinandergesetzt⁷. „Es ist ein großer Unterschied, ob die Identität einer Person an die Verrichtung von Arbeit gebunden ist oder an die Ausübung eines Berufes. Ersteres entspräche der Arbeitsmoral, letzteres der Berufsethik [...] Berufe haben eine biographische Qualität, welche der bloßen Arbeit abgeht“ (JÄGER 1989, 568). Mit der zunehmenden europäischen Integration stellt sich deutlicher als bisher die Frage nach dem konstituierenden Moment für einen europäischen Arbeitsmarkt. Zwei al-

⁷ Es sind vor allem vier Arbeiten, die für die aktuelle Berufsdiskussion einige Bedeutung haben (JÄGER 1989; JÄGER, BIERI DÜRRENBARGER 1987). Eine gewisse wegweisende Funktion hatten außerdem die Arbeiten von Gerhard Schmidtchen (SCHMIDTCHEN 1984).

ternative Entwicklungswege markieren ein Spannungsfeld, in dem die künftige europäische Berufsbildungspolitik ihren Weg finden muss

- Berufe, berufliche Bildung und berufliche Identität als die strukturierende Basis für die Fachindustrie/Berufsarbeitsmärkte der Europäischen Union oder
- abstrakte Qualifikation, On the job Training, Arbeitsmoral und Corporate Identity als die Grundlage für Leistungsbereitschaft.

In dieser historischen Verzweigungssituation gibt es gute Gründe für eine Berufs- und Arbeitsmarktpolitik, die auf die berufliche Identität setzt als die Voraussetzung für Leistungsbereitschaft und Qualitätsbewusstsein. Seine These „Berufe statt Arbeit“ stützt Jäger durch zahlreiche empirische Forschungsergebnisse, durch die er nachweist, dass der Wirtschaftsraum Europa im weltweiten Qualitätswettbewerb besser bestehen kann, wenn die Leistungsbereitschaft auf Berufsethik und nicht auf Arbeitsmoral basiert (JÄGER 1989; BLAU 1985; MEYER UND ALLEN 1991; BARUCH 1998; COHEN 2007; KIRPAL 2004). Er weist anhand empirischer Fallstudien den schwindenden Einfluss des normativen Feldes der Arbeitsmoral und eine verstärkte Geltung für die Berufsethik nach (Abbildung). Die unhinterfragte Bereitschaft, nach Anweisung auch unverständene Arbeit pünktlich und präzise auszuführen, lässt in modernen Unternehmen nach. Das auf berufliche Identität basierende berufliche Engagement (Berufsethik) nimmt dagegen subjektiv an Bedeutung zu. Ich möchte hier darauf verzichten, auf die Zusammenhänge einzugehen, die sich aus dieser Forschung zu den Themen

- Prozess- und Geschäftsprozessorientierung (FISCHER, RAUNER 2004)
- das Konzept der Kernberuflichkeit (HEIDEGGER, RAUNER 1997)
- die Einführung modularer Zertifizierungssysteme (YOUNG 2005) und
- die entwicklungslogische Systematisierung der Ausbildungsinhalte (GRUSCHKA 1985; RAUNER 1999, 768; BENNER 1994)

Der zweite Forschungsstrang, der – wissenschaftlich völlig anders verortet – hat ganz ähnliche Ergebnisse hervorgebracht. Die Management- und organisationspsychologische Forschung haben in den letzten vier Jahrzehnten eine Commitmentforschung etabliert, mit der untersucht wird, welche Bedeutung die emotionale Bindung der Beschäftigten an die Unternehmen bzw. die Identifizierung mit ihrem Beruf für das berufliche Engagement hat (DALY/HITCHENS/WAGNER 1985). Im Vordergrund stand zunächst das Organisational Commitment, das Engagement also, das aus der Zugehörigkeit zu einem Unternehmen entspringt. Das Erkenntnisinteresse der Commitmentforschung bestand darin, Managementtechniken zu entwickeln, um die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten zu erhöhen. Im Kontext US-Amerikanischer Beschäftigungsverhältnisse lag es nahe, sich mit dem Organisational Commitment auseinanderzusetzen, da mangels einer entwickelten beruflichen Bildung das Konzept der Beruflichkeit eine deutlich geringe Rolle spielt als in Ländern mit entwickelten beruflichen Bildungssystemen. Zwei Entwicklungen sind für die Berufsbildungsforschung von besonderem Interesse.

1. Schon frühzeitig wurde neben dem Organisational Commitment als eine zweite Commitment Dimension das Occupational Commitment identifiziert. Hier liegt der Anknüpfungspunkt zur Berufsbildungsforschung, die sich mit dem Zusammenhang von beruflicher Identität und beruflichem Engagement beschäftigt.
2. Yehuda Baruch, einer der bekannten Commitmentforscher spricht von einer Krise der Commitmentforschung („The rise and fall of Organisational Commitment“).

Die Erfolge dieser Forschung und die große Aufmerksamkeit, die ihr von Seiten des Managements entgegengebracht wurde, basierte auf ihrer Anwendung in Zeiten des wechselseitigen Commitments der Unternehmen mit ihren Beschäftigten. Dieses Forschungskonzept hat seinen Ursprung in der Human Relations Bewegung Anfang und Mitte des 20. Jahrhunderts – vor allem in den USA. In dieser Zeit war es eine Art Offenbarung, dass Beschäftigte emotionale Zuwendungen zu „ihrem“ Unternehmen entwickeln, eingeschlossen die Identifikation mit den Zielen ihrer Arbeit und die Bereitschaft, sich für das Unternehmen zu engagieren. Commitment und Loyalität dem Unternehmen gegenüber werden als eine vertrauensbasierte Beziehung definiert (BARUCH 1998, 135).

Zwei Metaanalysen, eine von Randall (RANDALL 1990) und eine weitere von COHEN 1991) identifizieren einen Trend der Erosion des Organisational Commitment (OC) in den 1970er und 1980er Jahren. Randall ermittelt mit seiner Metastudie zu OC-Untersuchungen ein stetig nachlassendes Organisational Commitment.

Zeitraum	Commitment
1975 – 1979	0,27
1980 – 1989	0,19
nach 1985	0,16

Cohen untersucht den Zusammenhang zwischen Organisational Commitment, Performance, turnover und absenteeism. Die Korrelationswerte sinken seit 1980 stetig.

1980 – 1984 (43 Studien) : von 0,37

1985 – 1991 (41 Studien) : auf 0,32.

Gemeinsam ist bei den Metastudien, dass eine große Zahl von OC-Untersuchungen seit Mitte der 1970er Jahre mit einer fortschreitenden Entwertung des OC-Konzeptes konfrontiert ist. Vor allem die Untersuchungsergebnisse von Randall und Cohen lösen eine Diskussion über Fragen aus wie: Warum haben die Human Relations Ideen, deren Gültigkeit bis in die 1970er Jahre unstrittig waren, ihre Bedeutung verloren? Ist die OC-Forschung in eine Sackgasse geraten? Zunächst wurde zutreffend festgestellt, dass es Jahrzehnte gedauert hat, eine Unternehmenskultur des Commitments zu etablieren. Es habe dann lediglich eine kurze Zeit gedauert, diese zu zerstören (BARUCH 1998, 139). Als Ursachen werden genannt die Dynamik des internationalen Qualitätswettbewerbs, das Bilden und Zerschlagen von Unternehmenskonglomeraten durch das international agierende Finanzkapital und das damit verbundene Freisetzen von Arbeitskräften, das Auflösen und Verlagern und Neuschaffen von Unternehmen und Unternehmensteilen. Damit verliert die emotionale Bindung der Beschäftigten an ein Unternehmen an Bedeutung. Die Parallelität zum Zerfall der Arbeitsmoral als einem normativen Feld der Industriegesellschaft (s. o.) ist offensichtlich. Beides, das OC-Konzept und die Arbeitsmoral basieren auf der fraglosen Akzeptanz sekundärer Tugenden, die der Tradition stabiler Lohnarbeitsverhältnisse entspringen. Diese empirischen Befunde haben das Potenzial für eine grundlegende Hypothese zum Zusammenhang von beruflicher Identität, Berufsethik und Arbeitsmoral bzw. Occupational bzw. Organisational Commitment. Die Flexibilität der Arbeitsmärkte und Beschäftigungsverhältnisse hat subjektiv nicht zu einer Erosion

der Beruflichkeit, sondern zu einer Verstärkung beruflicher Identität und dem darauf basierenden beruflichen Engagement geführt. Die Berufsbildungsforschung ist herausgefordert ein methodisches Instrumentarium zu entwickeln, das es erlaubt, diesen Zusammenhang aufzuklären.

Die bis hierhin angestellten Überlegungen zur Berufsform der Arbeit sowie einer darauf basierenden Berufsbildung und Berufsbildungsforschung legen nahe, sich mit einer Reihe von Forschungsfragen und -feldern zu beschäftigen.

1. In historischer Perspektive ist die Erforschung des Wandels der Berufsform der Arbeit in spezifischen Berufsfeldern in der Form einer domänenspezifischen historischen Berufsforscher – unter Berücksichtigung verschiedener Arbeits- und Industriekulturen eine wichtige Voraussetzung für ein weiteres
2. Forschungsfeld: die Begründung eines Berufskonzeptes für die moderne Industriegesellschaft, ausdifferenziert nach Beschäftigungssektoren und Beschäftigungsfeldern.
3. Eine domänenspezifische Qualifikationsforschung ausgerichtet auf die Analyse und Entwicklung europäischer bzw. internationaler Kernberufe, eingebettet in den nationalen und internationalen Berufsbildungsdialog
4. Ein ganz eigenständiges Forschungsfeld betrifft die Methoden der Berufs- und Qualifikationsforschung. Dazu zählen vor allem
 - Sektorstudien,
 - Methoden domänenspezifischer Berufs- und Qualifikationsforschung und -entwicklung,
 - Methoden der prospektiven Berufsbildungsplanung. Diese haben wenig zu tun mit den Methoden der Abschätzung des zukünftigen Qualifikationsbedarfes (impliziter Determinismus)
5. Ein pädagogisch-soziologisches Gemeinschaftsprojekt: Analyse und Gestaltung betrieblicher Arbeitsorganisation (siehe dazu Kurtz und Lempert).

An diesem Projektvorschlag wird die fragmentierte Forschungslandschaft deutlich. Die Arbeit- und Technikforschung sowie die arbeitswissenschaftliche Forschung haben dieses Thema in Analyse- und Gestaltungsprojekten vielfältig bearbeitet. Wolfgang Lempert verwarnt in gewisser Weise hier die Berufspädagogik: „Zieht sie sich auf ihre analytische Funktion zurück, dann könnte sich die Arbeitsorganisation [...] in der Tat als jenes ‚Gehäuse der Hörigkeit‘ erweisen, das Max Weber bereits vor rund hundert Jahren als bestimmende Struktur der modernen Gesellschaft heraufkommen sah und gebrandmarkt hat.“ (Lempert 2007)

Für die Berufsbildungsforschung bedeutet das, dass sie sich notwendig im Spannungsfeld von wissenschaftlicher Analyse und Normativität bewegt. Letzterer kann die Wissenschaft als eine Form gesellschaftlicher Praxis nicht ausweichen. Ihre besondere Funktion ist es in diesem Zusammenhang, in ideologiekritischer Perspektive einen Beitrag zur Rationalität in den vielfältigen Formen des Berufsbildungsdialoges zu leisten.

Literaturhinweise

- ARNOLD, R.; GONON, PH. (2006): Einführung in die Berufspädagogik. Opladen + Bloomfield Hills: UTB.
- BARUCH, Y. (1998): The rise and fall of Organizational Commitment. In: (Eds.): Human Systems Management 17. 135-143.
- BAETHGE, M.; SOLGER, H.; WIECK, H. (2007): Berufsbildung im Umbruch – Signale eines überfälligen Aufbruchs. 1. Auflage (Elektronic Ed.) Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- BECK, U.; BRATER, M. (Hg.) (1977): Die soziale Konstitution der Berufe. Bd. 2. Frankfurt/München: Aspekte Verlag.
- BELL, D. (1973): The coming of post-industrial society: a venture in social forecasting. New York: Basic Books
- BENNER, P. (1994): Stufen zur Pflegekompetenz. From Novice to Expert. Bern u.a.: Huber. 690.
- BERGMANN, J. R. (1995): "Studies of Work" – Ethnomethodologie. In: U. Flick/E. Kardorff/H. Keupp/L. Rosenstiel/St.Wolff (Eds.): Handbuch Qualitative Sozialforschung. 2. Aufl. Weinheim: Beltz Psychologie Verlagsunion. 269-272.
- BLAU, G. J. (1985): The measurement and prediction of career commitment. In: Journal of Occupational Psychology. 58, 277-288.
- COHEN, A. (1991): Career Stage as a Moderator of the Relationship between Organizational Commitment and its Outcomes: A Meta-Analysis. In: Journal of Occupational Psychology. 64, 253-268.
- COHEN, A. (2007): Dynamics between Occupational and Organizational Commitment in the Context of Flexible Labour Market: A Review of the Literature and Suggestions for a Future Research Agenda. Bremen: ITB-Forschungsbericht 26/2007.
- DALY, A.; HITCHENS, D.; WAGNER, K. (1985): Productivity, Machinery and Skills in a Sample of British and German Manufacturing Plants: Results of a Pilot Enquiry. In: National Institute Economic Review. No. 111, 48-61.
- EIGENMANN, G. (Hg.) (1976): Die Krise der Soziologie. Bonner Beiträge zur Soziologie. 16. Stuttgart: Enkl.
- FISCHER, M; RAUNER, F. (2004): Lernfeld: Arbeitsprozess. Ein Studienbuch zur Kompetenzentwicklung von Fachkräften in gewerblich-technischen Aufgabenbereichen. Reihe Bildung und Arbeitswelt. Bd.6. Baden-Baden. Nomos.
- FOURASTIÉ, J. (1949): Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts. Köln:
- GARFINKEL, H. (1986): Ethnomethodological Studies of Work. London u. a.: Routledge & Kegan Paul
- GEIBLER, K. (1995): Die industrielle Berufsausbildung in der Systemkrise. In: Leviathan, Heft 2.
- GREINER, W.-D. (2007): Erwerbsqualifizierung jenseits des Industrialismus. Zur Geschichte und Reform des deutschen Systems der Berufsbildungspolitik. Frankfurt/Main: G.A.F.B.-Verlag
- GRÜNEWALD, U. (1979): Qualifikationsforschung und berufliche Bildung. Ergebnisse eines Colloquiums des BIBB zum gegenwärtigen Diskussionsstand in der Qualifikationsforschung. Berlin: BIBB

- Gruschka, A. (Hg.) (1985): Wie Schüler Erzieher werden. Studie zur Kompetenzentwicklung und fachlichen Identitätsbildung in einem doppelqualifizierenden Bildungsgang des Kollegs Schulversuchs NW. 2 Bde. Wetzlar: Büchse der Pandora
- HALL, PETER A.; SOSKICE, DAVID (Hg.) (2001): Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. London: Oxford University Press
- HEIDEGGER, G.; RAUNER, F. (1996): Reformbedarf in der beruflichen Bildung. Gutachten im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf: Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr des Landes NRW.
- JÄGER, C. (1989): Die kulturelle Einbettung des europäischen Marktes. In: Max Haller; Hans-Joachim Hoffmann-Nowonty, Wolfgang Zapf (Hg.): Kultur und Gesellschaft: Verhandlungen des 24. Deutschen Soziologentages, des 11. Österreichischen Soziologentages und des 8. Kongresses der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie in Zürich 1988. Frankfurt/Main und New York: Campus Verlag.
- KALMBACH, P.; FRANKE, R.; KNOTTENBAUER, K.; KRÄMER, H.; SCHAEFER, H. (2003): Die Bedeutung einer wettbewerbsfähigen Industrie für die Entwicklung des Dienstleistungssektors. Eine Analyse der Bestimmungsgründe der Expansion industrienahe Dienstleistungen in modernen Industriestaaten. Überarbeitete Fassung des Schlussberichts zum Projekt 22/2 des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA). Bremen: Institut für Konjunktur- und Struktur-forschung (IKSF).
- KERN, H.; SCHUMANN, M. (1970): Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluss der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewusstsein. Bd. I, II. Frankfurt/Main: Europäische Verlagsanstalt.
- KIRPAL, S. (2004): Work Identities in Europe: Continuity and Change - Final Report of the 5th EU Framework Projekt "FAME". ITB-Arbeitspapiere Nr. 49. Bremen: Institut Technik und Bildung.
- KRUSE, W. (1976): Die Qualifikation der Arbeiterjugend. Eine Studie über die gesellschaftliche Bedeutung ihrer Veränderung. Frankfurt/Main: Campus.
- KURTZ, TH. (2005): Die Berufsform der Gesellschaft. Weilerswist: Veebrücke Wissenschaft.
- LEMPERT, W. (1974): Neuere Untersuchungen zur Qualität der betrieblichen Lehre in der Bundesrepublik Deutschland. Eine vergleichende Analyse der Ergebnisse von vier Repräsentativerhebungen. In: Die Deutsche Berufs- und Fachschule Vol. 70, 68-84.
- LEMPERT, W. (2007): Theorien der beruflichen Sozialisation. In: ZBW Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Band 103/2007.
- LIPSMEIER, A. (1994): Didaktik gewerblich-technischer Berufsbildung. In: R. Arnold/ A. Lipsmeier (Hg.): Handbuch der Berufsbildung. Leverkusen: Leske+Budrich.
- MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. (1997): Commitment in the Workplace: Theory, research and application. Saga, London.
- RANDALL, D. M. (1990): The Consequences of Organizational Commitment. In: (Eds.): Administrative Science Quarterly 22. 46-56.
- RAUNER, F. (1988): Die Befähigung zur (Mit)Gestaltung von Arbeit und Technik als Leitidee beruflicher Bildung. In: Gerald Heidegger/Peter Gerds/Klaus Weisen-

- bach (Eds.): Gestaltung von Arbeit und Technik – ein Ziel beruflicher Bildung. Frankfurt/Main, New York: Campus. 32-51.
- RAUNER, F. (1999): Entwicklungslogisch strukturierte berufliche Curricula: Vom Neuling zur reflektierten Meisterschaft. In: ZBW 1995, Nr. 3, 424-446.
- SENNETT, R. (2000): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. München: Siedler Verlag.
- YOUNG, M. (2005): National Qualifications Frameworks: Their Feasibility for Effective Implementation in Developing Countries. Skills Working Paper. Vol. 22. Geneva: ILO/Skills and Employability Department.

**Die Reihe Arbeitsberichte des IBBP –
Herausgegeben vom Institut für Berufs- und Betriebspädagogik**
<http://www.uni-magdeburg.de/ibbp>

ISSN 1437-8493

2008

- Heft 62/08
Steckel, M.
Peters, S. Perspektiven auf das Moratorium Studium – Teilstudie 3:
Studiengang-/ Studienfachwechsel und Studienabbruch
- Heft 61/08
Steckel, M.
Peters, S. Perspektiven auf das Moratorium Studium – Teilstudie 2:
Studiensituation und Studienzufriedenheit
- Heft 60/08
Steckel, M.
Peters, S. Perspektiven auf das Moratorium Studium – Teilstudie 1:
Alumni-Befragung
- Heft 59/08
Groß, S. Die Fachkarriere – Alternative Entwicklungschance oder Abstellgleis?
- *Eine qualitative Untersuchung der Implementierungsmodalitäten
ausgewählter Unternehmen* -
- Heft 58/08
Voß, A. Implementierung von Mentoringprozessen - Eine Chance für
Absolventen der dualen Berufsbildung in der Metallindustrie Sachsen-
Anhalts

2007

- Heft 57/07
Peters, S./
Frosch, U. “Richtig studieren” Infos, Wissenswertes, Anregungen, Regularien

2006

- Heft 56/06
Frosch, U. Wissensmanagement und Expertise – Analyse eines
Personalentwicklungsinstruments auf operative Unternehmensebene.
*Wissenslandkarten als Instrument der Personalentwicklung sowie als
Werkzeug des Wissensmanagements*
- Heft 55/06
Peters, S.
Schmicker, S.
Weinert, S. Mentoring als Leitfaden zur Förderung von Fach- und Führungskräfte-
nachwuchs
- *Ein Leitfaden für kleine und mittelständische Unternehmen und
Organisationen* -
- Heft 54/06
Herud, K. Selbstorganisation in offenen Arbeitsverhältnissen – Handeln auf der
Basis von Metakompetenzen am Fallbeispiel einer IT-basierten Firma

2005

Heft 53/05

Genge, F./
Willenius, Y./
Peters, S

Was Sie seit längerem über regiostart wissen wollen...
- *Diskussionspapier I* -

2004

Heft 52/04

Peters, S./
Dengler, S.

Wissensträger erkennen und vernetzen
- *Wissensmanagement IV* –

Heft 51/04

Daniela Riedel

Mentoring als Strategie von Gender Mainstreaming unter dem
Blickwinkel von Theorie und Praxis am Fallbeispiel des Mentoring-
Projektes „Frauen ins/im Management in Sachsen-Anhalt

2003

Heft 50/03

Peters, S.
Dengler, S.

Wissenspromotion in der Hypertext-Organisation
- *Wissensmanagement III* -

Heft 49/03

Glomb, B.

Kompetenzen von Wissensmanagern – Managerprofile im Wandel

Heft 48/03

Peters, S.
Schmicker, S.
Weinert, S.

Frauen im/ins Management in Sachsen-Anhalt IX
Mentoring-Programm für Frauen in Führungspositionen –
ein win-win-Spiel in Sachsen-Anhalt?
- *Diskussionspapier IX* -

Heft 47/03

König, S.

Chancengleichheit zur Rekrutierung von Führungskräften -
Frauenförderung in Strategien und Umsetzung von Personalpolitik

Heft 46/03

Noack, G.

Anforderungen an das Aufgabenprofil eines Wissenspromotors zur
Überwindung von Wissensbarrieren lose gekoppelter Teams in der
Hypertextorganisation
- *Wissensmanagement II* -

Heft 45/03

Poppeck, A.
Peters, S.

Internetbasiertes Projektmanagement-Tutoring (IT-Proto).
Lernen mit neuen Medien in der Hochschulausbildung.
in Sachsen-Anhalt
– *Diskussionspapier II* –

Heft 44/03

Lesske, L.
Peters, S.

Auf dem Sprungbrett ins Beschäftigungssystem -
Chancen(-un-)gleichheit von Studentinnen und Studenten
in Sachsen-Anhalt – *Fallstudie* –

2002

Heft 43/02

Peters, Sibylle:

Einführung in die berufliche/betriebliche Weiterbildung
– *Reader zur Einführungsveranstaltung Wintersemester* –
(Fortsetzung von Heft 35, Oktober 2001)

- Heft 42/02
Weinert, S.
Peters, S.
Schmicker, S. Frauen im/ins Management in Sachsen-Anhalt VIII
Modellprojekt und Ringvorlesung
Querschnittsergebnisse aus Shadow- und Top-Sequenzen im
Überblick – Diskussionspapier VIII –
- Heft 41/02
Peters, Sibylle Mentoring – ein flankierendes Personalentwicklungsinstrument für
Führungsnachwuchskräfte
– *Diskussionspapier VII –*
- Heft 40/02
Riedel, Daniela Frauen ins Management in Sachsen-Anhalt VI
Peters, Sibylle *Erfahrungen mit der eigenen Power:*
Projektergebnisse der 1. Mentoring-Gruppe
– *Diskussionspapier VI –*
- Heft 39/02
Peters, Sibylle Qualifikations- und Kompetenzentwicklung – zum Wandel und Wechsel
ihrer Bedarfe infolge steigender Dienstleistungsanforderungen
- Heft 38/02
Klein, Rosemarie Realisierte Konzepte von beruflicher Lern- und
Reutter, Gerhard Weiterbildungsberatung
Dengler, Sandra – Studie mit Fallbeschreibungen –
Poppeck, Anja
- Heft 37/02
Peters, S. Frauen im Management. *Chancen des Diskurses über*
Geschlechterdifferenz und –arrangements
Eine theoretische Skizze
– *Diskussionspapier V –*
- 2001**
- Heft 36/01
Weinert, S. Frauen ins Management in Sachsen-Anhalt IV
Peters, S. *Modellprojekt und Ringvorlesung*
Schmicker, S. *Ansporn zum Aufstieg – für Shadows und Tops*
– *Diskussionspapier IV –*
- Heft 35/01
Peters, S.: Einführung in die berufliche/betriebliche Weiterbildung
– *Reader zur Einführungsveranstaltung Wintersemester –*
(Fortsetzung von Heft 27, Oktober 2000)
- Heft 34/01
Ringshausen, H.: Die Theorie des Situiereten Lernens von Lave/Wenger (1991)
im Kontext organisationstheoretischer Ansätze der
Erwachsenenbildung
– *Wissensmanagement I –*
- Heft 33/01
Peters, S. Frauen im/ins Management in Sachsen-Anhalt III
Schmicker, S: *Modellprojekt und Ringvorlesung*
Weinert, S. *Start der Shadow-Mentees*
– *Diskussionspapier III –*

- Heft 32/01
Klein, R.
Kemper, M. ,Best-practice' beruflicher Weiterbildung in der Qualifizierung und
Beratung mit KMU
- Heft 31/01
Büchter, K. Selbstgesteuertes und institutionelles Lernen in der Weiterbildung
Argumente, Kritiken, offene Fragen
- Heft 30/01
Peters, S.
Dengler, S.
Krause, A. Internetbasiertes Projektmanagement Tutoring (IT-PROTO)
Lernen mit neuen Medien in der Hochschulausbildung
– *Diskussionspapier I* –
- Heft 29/01
Dengler, S. Professionalität in der Weiterbildung im Wandel. *Wandel des Lernens*
im Kontext gesellschaftlicher Transformationsprozesse und
Auswirkungen auf die Professionalität
- *Professionalisierungsdiskussion V-*
- Heft 28/01
Peters, S.
Schmicker, S.
Weinert, S. Frauen im/ins Management in Sachsen-Anhalt II
Modellprojekt und Ringvorlesung
Programm- Werbung- Kooperation- und Netzwerkpartner-
Presseresonanz
– *Diskussionspapier II* –

Arbeitsberichte aus früheren Jahrgängen sind bereits vergriffen. Anfragen zu einzelnen Arbeitsberichten richten Sie bitte an die im Impressum angegebene Anschrift bzw. E-Mail.