



Unterwegs in die Arbeitswelt

Weiterbildung

**Hat das Bildungsprofil eines Menschen Einfluss
auf die Qualität des für ihn in Frage kommenden
Institutionellen Weiterbildungsangebotes?**

Ein Beitrag zum Thema Weiterbildung gering qualifizierter Menschen

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
1.1	Zugang zum Thema, Themenwahl	3
1.2	Thematische Einleitung „berufliche Weiterbildung in Deutschland“	3
2	Die Forschungsfrage	8
2.1	Entwicklung der Forschungsfrage	8
2.2	Die Vorab Hypothese	10
2.3	Methoden und Begründung ihrer Wahl	11
3	Datenerhebung	11
3.1	Der Feldzugang	11
3.2	Selbstreflexion der Datenerhebung	12
4	Auswertung nach der Grounded Theory	13
4.1	Beschreibung der Grounded Theory	13
4.2	Die Auswertung der Interviews nach der Grounded Theory	14
5	Fazit und Ausblick	15
6	Literatur	17
7	Anhänge	19

1 Einleitung

Um ein flüssiges Lesen zu ermöglichen, finden sich in diesem Text keine weiblichen und männlichen Schreibweisen. Gemeint und angesprochen sind jedoch grundsätzlich beide Geschlechter.

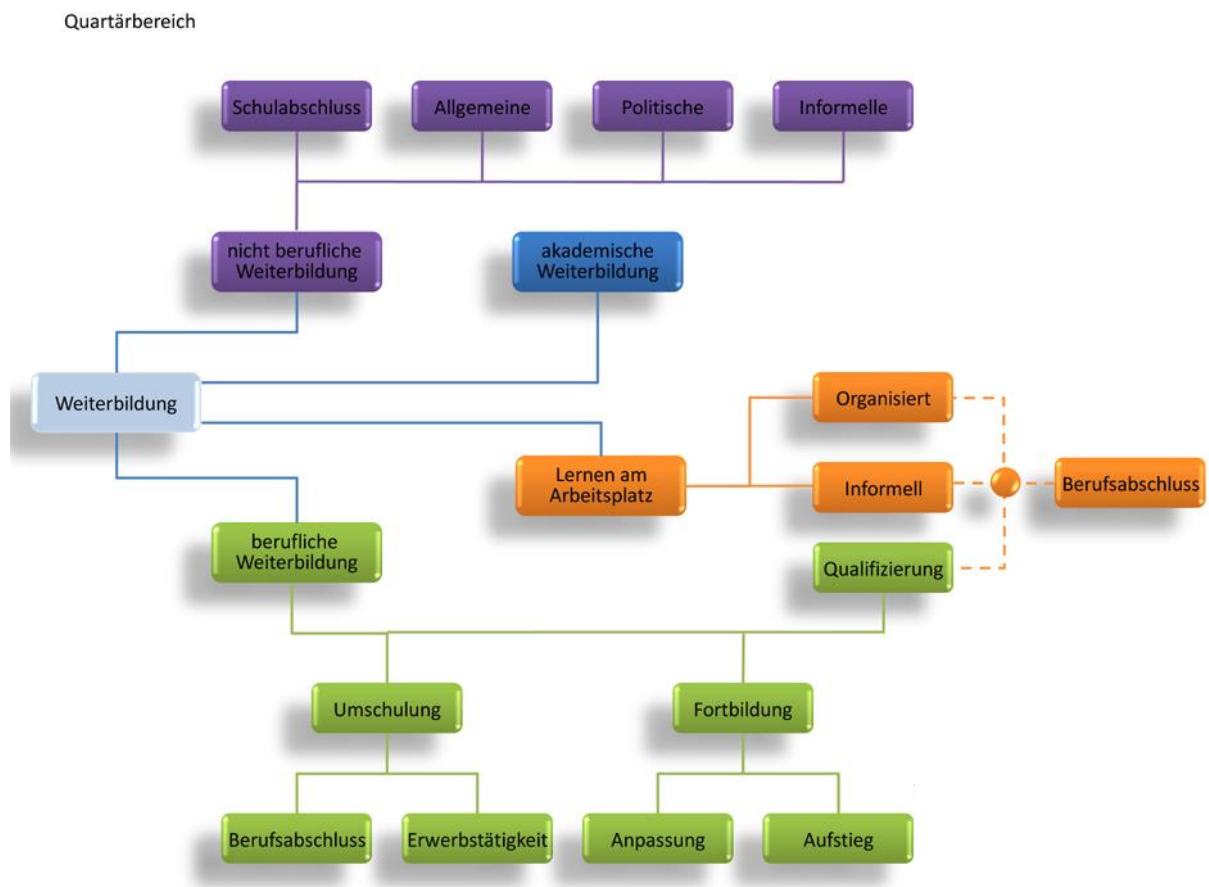
1.1 Zugang zum Thema, Themenwahl

Seit 1994 arbeitet der Autor dieser Arbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung Erwachsener und junger Menschen sowie in der Gestaltung der Rahmenbedingungen, in welcher diese möglich ist. Beginnend mit der Projektleitung für den Aufbau und Betrieb einer gewerblichen Lehrwerkstatt, änderte sein Tätigkeitsprofil in Richtung Konzeptionierung von beruflichen Bildungsmaßnahmen in der Arbeitsförderung, Erstausbildung, Umschulung und der Entwicklung modularer Wege, die zu Externenprüfungen führen. Im Rahmen einer Ausarbeitung für das Studium der Bildungswissenschaften an der FernUniversität wurde ein Thema gewählt, welches sich thematisch in dem Tätigkeitsfeld des Autors Berufsfeld bewegt. Einer der immer wiederkehrenden Fragen mit denen er in seiner täglichen Arbeit in der beruflichen Weiterbildung konfrontiert wird ist die Frage: „Sind die durch die Agentur für Arbeit geförderten Weiterbildungen qualitativ in einer Ebene wie ungeforderte Weiterbildungsangebote freier Bildungsanbieter? Hat ein Mensch mit geringem Bildungsprofil Einfluss auf den Zugang zu Weiterbildung?“

1.2 Thematische Einleitung „berufliche Weiterbildung in Deutschland“

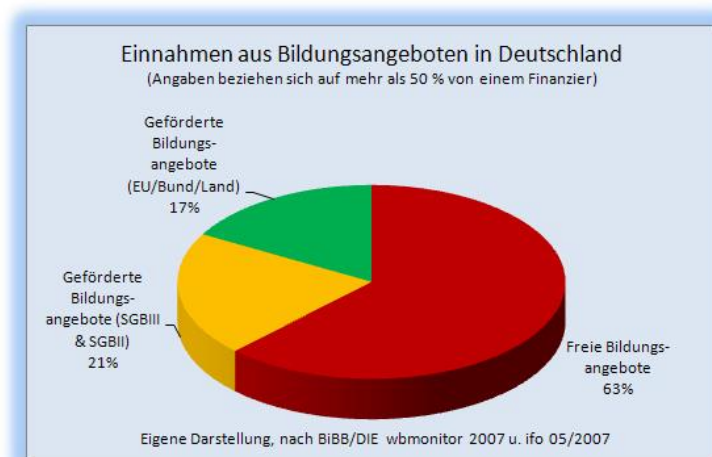
Nach einer Definition des Bundesinstitutes für berufliche Bildung (BiBB) stellt das Weiterbildungssystem in Deutschland die vierte Säule der Bildung, den Quartärbereich, dar, in dem erneutes Lernen nach ersten Bildungsprozessen wieder aufgenommen wird. Die Weiterbildung in Deutschland hat im Kontext des lebensbegleitenden Lernens und im Rahmen des demographischen Wandels immer mehr Bedeutung gewonnen und erweitert sich ständig. Die Abbildung 1 unterteilt die Weiterbildung in Deutschland in berufliche Weiterbildung, akademische Weiterbildung, nicht berufliche Weiterbildung und das Lernen am Arbeitsplatz. Die grafische Darstellung berücksichtigt unter anderem Weiterbildungskombinationen, die informelles Lernen, organisiertes betriebliches Lernen wie auch die Erreichung eines in Deutschland anerkannten Berufsabschlusses über diese Lernformen in Kombination mit Qualifizierung.

Abb. 1 Weiterbildungssystem in Deutschland



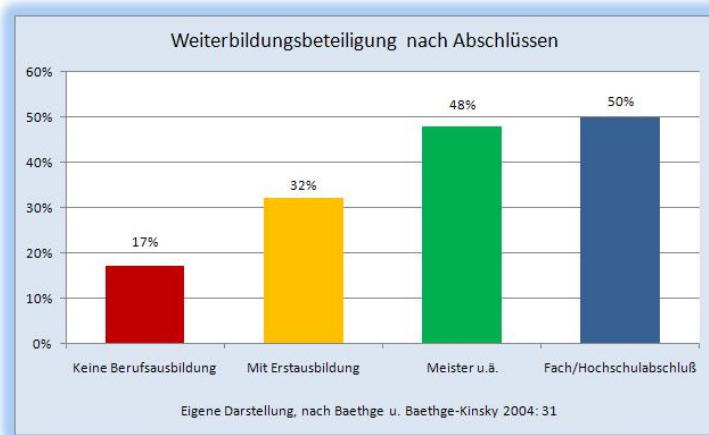
Die Daten des Weiterbildungsmonitors (wbmonitor) des Bundesinstitutes für berufliche Bildung und des Deutschen Institutes für Erwachsenenbildung (DIE) machen deutlich, aus welchen ökonomischen Quellen die Bildungsträger in Deutschland Ihre Einnahmen erwirtschaften (Abb. 2).

Abb. 2 Einnahmen aus Bildungsangeboten in Deutschland



Baethge und Baethge-Kinsky haben 2004 in Ihrer Publikation „Der ungleiche Kampf des lebenslangen Lernens“ aus über 4000 Interviews, die einen repräsentativer Durchschnitt der deutschen Wohnbevölkerung abbilden, folgende Weiterbildungsbeteiligung nach Berufsabschlüssen erhoben (Abb. 3).

Abb. 3 Weiterbildungsbeteiligung nach Schul- und Berufsabschlüssen



Danach ist die Beteiligung an Weiterbildung von Menschen mit Meisterbrief und Fach- oder Hochschulabschluss gegenüber Menschen ohne Berufsausbildung rund dreimal so hoch. Gleichzeitig wurden die wichtigsten Weiterbildungsbarrieren und auch die individuelle Nähe Oder Ferne zu Weiterbildung nachgefragt (Abb. 4 und Abb. 5).

Abb. 4 Wichtige Weiterbildungsbarrieren

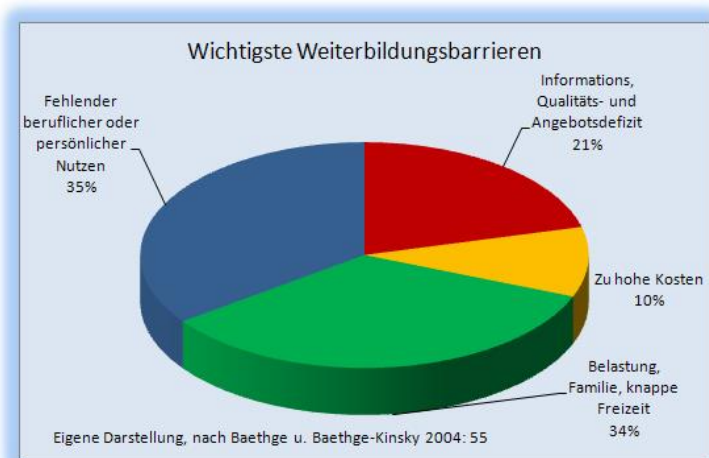
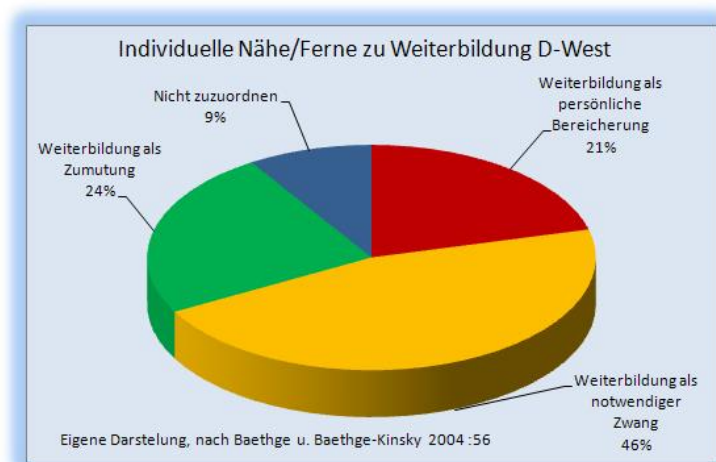


Abb. 5 Individuelle Nähe und Ferne zu Weiterbildung



Obwohl nur 10 % die hohen Kosten von Weiterbildung angaben, lässt die individuelle Nähe und Ferne der Befragten zu Weiterbildung darauf schließen, dass die Bereitschaft der Investition in Weiterbildung durch eine bestimmte Grundhaltung nur bei bestimmten Bevölkerungsgruppen vorhanden ist.

Die öffentlich geförderte Weiterbildung nach Sozialgesetzbuch 2 und 3 unterliegen Anforderungen, die Ergebnis stark veränderter Weiterbildungspolitik der Bundesagentur für Arbeit sind. Anwendung von Weiterbildung findet hier zu knapp 90 % der Arbeitslosenpool und zu 10 % die Weiterbildung von Beschäftigten zum Erhalt Ihrer Beschäftigungsfähigkeit (vgl. IAB Kurzbericht, 2007, S 4). Viele Bildungsanbieter beruflicher Weiterbildung stehen in einem wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnis durch die von der Agentur für Arbeit öffentlich beauftragte Weiterbildungsvorhaben. Daher ist zu klären, wie sich diese Bildungsträger an die durch die in die letzten Jahre reduzierte finanzielle Ausstattung angepasst haben. Ebenso stellt sich die Frage, in wie weit das Bildungsbedürfnis des Bildungsnutzers¹, innerhalb des von den öffentlichen Auftraggebern festgestellten Bedarfs des Arbeitsmarktes, berücksichtigt wird Oder werden kann. Diesem Bedürfnis in angemessener Form gerecht zu werden, kann ein wichtiges Kriterium der Ansprüche an die Qualität einer Weiterbildung sein.

¹ Das Bildungsbedürfnis des Bildungsnutzers ist wesentlich in der Definition von Qualität in der Weiterbildung, da dieses bei der Konzeptionierung im Fokus des Entwicklers steht.

Ein möglicher Weg zur Reduzierung der Lehrgangskosten war die Einführung von E-Learning in Selbstlerncentern. Hier übernimmt die Technik im Rahmen von Computer Based Training (CBT) den Teil der inhaltlichen Vermittlung nebst entsprechender Didaktik und die ehemalige Lehrkraft wird zum Lernberater für den Bildungsnutzer². Auf diesem Wege können verschiedene Inhalte zur gleichen Zeit in einer Gruppe vermittelt werden, während der Bildungsanbieter gleichzeitig auf thematisch reduzierte und heterogene Gruppenstärken reagiert.

Das Elearning-Journal berichtet zu diesem Thema in einem Artikel:

Seit den Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, so der offizielle Titel der Hartz-Gesetze, befindet sich die gesamte Weiterbildungsbranche im Umbruch. Anbietern, die dem unerbittlichen Preiskampf nicht gewachsen sind, droht der Konkurs. (...) Ein Teil der Antwort kann die Einführung oder der Ausbau von eLearning-Kursen sein". (...) „Wir müssen heute mit weniger Bildungsnutzern effizienter arbeiten. Die Arbeitsagentur fordert uns zwar nicht direkt auf, eLearning-Kurse anzubieten, aber auf Grund der Umstände ist man dazu gezwungen. (...) die Kurse würden insgesamt preiswerter, weil der einzelne Bildungsnutzer gezielter und damit schneller ausgebildet werden könne. Auch Peter Rother, Sprecher des Bildungsverbands, sieht im eLearning ein grundsätzlich geeignetes Mittel, dem Kostendruck zu begegnen (...)

(vgl. elearning-journal.de)

Die Sorge, dass das Selbstlernen gerade für gering Qualifizierte wenig wirksam ist, führt auch folgender Leitfaden zur Einführung von Computer Based Training (CBT) in der beruflichen Weiterbildung an:

Die hohe Technikgläubigkeit beim CBT führt vielfach zur Vernachlässigung didaktischer Bezüge, so dass bei der Entwicklung von Lernprogrammen didaktische Erwägungen auf der Strecke bleiben. (...) Der Computer und entsprechende Lernprogramme sind spezifisch einsetzbare Formen der beruflichen Qualifikation, die hohe Anforderungen an die pädagogischen Fähigkeiten des Ausbildungspersonals stellen. (...) Gerade für gering

² Der Einsatz von Selbstlerncentern und Computer Based Training (CBT) in der öffentlichen Weiterbildung findet in der Regel innerhalb von Präsenzzeiten statt (A.G.)

qualifizierte Personen ist das CBT weniger geeignet, denn bei diesen Personen sind die dafür notwendigen Fertigkeiten (Selbstdisziplin und Selbstmotivation, Befähigung zur Selbstorganisation des Lernens, Grundkenntnisse im Umgang mit Computern, hohe Lernkompetenzen etc.), (...), häufig nicht im erforderlichen Ausmaß vorhanden.

(vgl. Thieß, Petersen, Müller 2003)

Baethge u. Baethge-Kinsey haben den Zusammenhang zwischen Qualifikation, beruflichen Status und Selbststeuerungsdisposition untersucht. Bei 42 % der Erwerbstätigen und bei 64 % der Arbeitslosen ist die Selbststeuerungsdisposition schwach ausgeprägt (vgl. Baethge, Baethge-Kinsey, 2004).

2 Die Forschungsfrage

2.1 Entwicklung der Forschungsfrage

Der Autor dieses Beitrages hat die großen Veränderungen der öffentlichen Bildung, die im Jahre 2000 mit einer quantitativen Stagnation in der öffentlichen Bildung begannen, sich 2001 mit der Einführung des Job AQTIV Gesetzes beschleunigten und die mit Einführung des Hartz Konzeptes für die modernen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt bis heute nachwirken, in seinem Tätigkeitsbereich mit erlebt. Die radikale quantitative Reduzierung von beruflicher Qualifizierung, die Umstellung auf den Zentraleinkauf von Bildungsmaßnahmen durch Regionale Einkaufszentren (REZ) die in den Regionaldirektionen (RD) der Bundesagentur für Arbeit angesiedelt sind, die Reduzierung der Bundesdurchschnittskostensätze (BDKS) sowie die drastische Reduzierung der Dauer von Bildungsmaßnahmen, sorgten für Entlassungswellen bei Bildungsanbietern. Die damaligen Arbeitsämter wurden zu Kompetenzzentren umgebaut und Arbeitslose und erwerbsfähige Sozialhilfeempfänger wurden zu unfreiwilligen Kunden. Viele Bildungsanbieter konnten wirtschaftlich nicht mehr bestehen und waren gezwungen, zahlreiche Standorte aufzugeben. Die Verbliebenen orientierten sich gemäß den neuen Anforderungen auf Kurzzeitmaßnahmen und zerlegten wirksame Qualifizierungsmaßnahmen³ in unechte Module, deren einzelne inhaltliche Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt völlig in Frage steht.

³ Die Wirksamkeit von Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitsförderung definiert sich über den Integrationserfolg nach Abschluss der Maßnahme (A.G.)

Es war das Anwachsen von Bildungsanbietern, umgangssprachlich als „Bildungsdumper“ bezeichnet, im öffentlichen Bildungsmarkt beobachten, die mit Niedrigstpreisen die Ausschreibungen der REZ gewannen, dieses wiederholten und damit etliche renommierte Anbieter beruflicher Weiterbildung aus dem Markt drängten. Die angesetzten Preise für die Bildungsangebote an die Agentur für Arbeit unterschritten teilweise die 1 Euro Grenze (1 Euro je Teilnehmer, je Stunde). Eine Auswirkung dieser Niedrigpreispolitik ist der massive Einsatz von freiberuflichen Lehrkräften, die keine anerkannte unternehmerische Selbstständigkeit besitzen und Honorare beziehen, die zu großem Teil unterhalb der Versteigerungsgrenzen liegen. Mit diesen Einkommen wird die Beteiligung an den deutschen Sozialversicherungssystemen erschwert oder gar verhindert. Hier werden in Konsequenz de facto prekäre Arbeitsverhältnisse öffentlich gefördert, obwohl die Verdingungen in der Regel 50 % festangestellte Lehrkräfte fordert.

Junge, in Teilzeit oder Vollzeit sozialversicherungspflichtig angestellte Sozialpädagogen werden als Trainer eingesetzt, die Ihre Tätigkeit als beruflichen Einstieg nach dem Studium nutzen. Der Bildungsanbieter kann damit die Entlohnung geringhalten und die Arbeitskraft inhaltlich doppelt verwerten. Im Gegenzug existieren bei den jungen Mitarbeitern, große fachliche und persönliche Defizite in der Kenntnis des Arbeitsmarktes und im Erkennen der besonderen sozialen Ausnahmezustände, die bei der öffentlich geförderten Zielgruppe herrscht.

Im Rahmen von Besuchen bei Bildungseinrichtungen konnte häufig festgestellt werden, dass eine Zulassung der Räumlichkeiten⁴ nach der 2004 eingeführten Anerkennungs- und Zulassungsverordnung - Weiterbildung (AZWV) zumindest fragwürdig ist. In Gesprächen mit Bildungsnutzern wird konkret Kritik von den vor Ort eingesetzten Verantwortlichen wie auch von den Teilnehmern gleichermaßen geäußert: „Die modernen PC´s wurden vor der Kontrolle hier her geholt und am nächsten Tag wieder weg gebracht“, „die Dozenten sind nicht vom Fach“, „es fehlt Gespür“, „es gibt keine Ansprechpartner weil Sozialpädagogen auch die Standortverwaltung machen“, „es gibt keine Zeit um auf meine Bedürfnisse einzugehen“.

⁴ Beinhaltet u.a. gemäß AZWV, Vorgaben zu Raum- und Luftvolumen, Lichtstärke und die Berücksichtigung der Bildschirmarbeitsplatzverordnung (vgl. AZWV Bundesministerium für Wirtschaft, BGBl I: 1100)

Gleichermaßen wurde erkennbar, dass sich sehr engagierte Lehrkräfte und Sozialpädagogen finden, die alles tun, um eine hohe Qualität an den Bildungsnutzer abzuliefern. Diese berichteten, dass Evaluationen fast ausschließlich zum Nachweis für den finanzierenden Auftraggeber dienen. Die Schlüsse, die aus Lehrgangsevaluationen gezogen werden, finden kaum Eingang in die Verbesserung von Bildungsangeboten.

Im Gegensatz dazu war bei Besuchen freier Bildungsanbieter bzw. Anbietern mit kombinierten Kundengruppen, welche die Ressourcen der freien Maßnahmen auch für die Geförderten nutzen können, zu erleben, dass erfahrene Lehrkräfte mit berufspädagogischem Hintergrund eingesetzt werden. Die Lehrgangsgebühren sind jedoch hier auch sehr viel höher. Auffällig war auch, dass in den teuren Kursen kaum reine Selbstlerncenter eingesetzt wurden. Wenn Selbstlernen integriert wurde, dann in Blended Learning Prozessen. Die Bildungsanbieter berichteten von großer Zufriedenheit ihrer Kundschaft und setzen Ihre Evaluation gezielt in der Akquise neuer Kundschaft und zur Verbesserung Ihres Angebotes ein.

In der Literatur finden sich viele Arbeiten zu Weiterbildungsstrukturen, Weiterbildungsbeteiligung, Weiterbildungsbarrieren, den Zugang zu Weiterbildung und die Wirksamkeit von Weiterbildung. Eine intensive Recherche über Beiträge und Literatur, die einen Bezug zwischen Qualität einer Weiterbildung und dem Bildungsprofil eines Menschen herstellen, ergab, dass diese Thematik noch nicht ausreichend im Fokus wissenschaftlicher Betrachtung und Ausarbeitung stand.

2.2 Die Vorab Hypothese

Das Bildungsprofil hat großen Einfluss auf die Qualität der jeweils angebotenen Weiterbildungsmaßnahme, da die Entwickler von Weiterbildungsangeboten für differenzierte Zielgruppen, bei der Konzeptionierung, ein ebenso differenziertes Augenmerk im Hinblick auf die ökonomischen Ressourcen der jeweiligen Zielgruppe richten. Ausgehend davon, dass Menschen mit geringem Bildungsprofil über wenig ökonomisches Kapital verfügen, ist die Selbstzahlung frei angebotener, nicht geförderter Weiterbildungsangebote wenig möglich. Da Geringqualifizierte durch ihren beruflichen Status die größte Gruppe der Arbeitslosen ausmacht (vgl. Monatliche Arbeitsmarktberichte der Bundesagentur für Arbeit), überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit bedroht und überdurchschnittlich in Arbeitsverhältnissen mit Niedriglohn beschäftigt sind (vgl. IAQ Report 01/2008, S

1), haben sie aufgrund ihrer ökonomischen Ressourcen in der Regel nur Zugriff auf öffentlich geförderte berufliche Weiterbildungsangebote.

Da öffentlich finanzierte Weiterbildung engen Kostengrenzen (BDKS) unterworfen ist, so die Hypothese, hat der Mensch mit geringem Bildungsprofil nur Zugang zu institutioneller Weiterbildung, die qualitativ weniger anspruchsvoll ist. Freie Bildungsanbieter unterliegen dagegen nur den reinen Marktbedingungen und keiner zusätzlichen formalisierten Reglementierung durch externe Auftraggeber.

2.3 Methoden und Begründung ihrer Wahl

Aufgrund der thematischen Zuordnung der Forschungsfrage wurde das Problemzentrierte Interview (PZI) (vgl. Witzel 1982, 1985) als geeignete Erhebungsmethode angesehen. Der Forscher soll mit unvoreingenommener, offener Haltung, Daten über Handlungen, subjektive Wahrnehmung und Verarbeitungsweise der gesellschaftlichen Realitäten und sozialer Prozesse erheben. Die Problemzentrierung ist das vorgegebene Thema des Forschers, auf welches der Interviewpartner durch Fragetechniken des Interviewers angeregt, immer wieder Bezug nehmen soll. Mit diesem Verfahren wird der Interviewpartner zu Narration angeregt. Durch entsprechende Kommunikationsstrategien lassen sich ergänzende Dialoge einfügen. Diese entstammen einem Leitfaden, der vor dem Interview erarbeitet wurde (vgl. Witzel, 2000).

Als angemessenes Auswertungsverfahren wurde die Grounded Theory nach Glaser und Strauss angesehen. Mit dieser Theorie generierenden Auswertungsverfahren ist die Möglichkeit gegeben, soziale Prozesse und Handlungen theoretisch zu erklären. Durch den Vergleich der erhobenen Daten zweier Interviews lassen sich Gemeinsamkeiten oder Differenzen erkennen. Auf diesem Wege werden theoretische Muster für ein bestimmtes Phänomen sichtbar (vgl. Brüsemeister, 2006)

3 Datenerhebung

3.1 Der Feldzugang

Da die Qualität einer Weiterbildungsmaßnahme nach der Qualitätsdefinition in dieser Arbeit durch den Anbieter definiert wird, kommt den Entwicklern der Weiterbildungsangebote eine Schlüsselrolle zu. Daher sollten zwei Personen inter-

viewt werden, die sich hauptsächlich mit der Entwicklung oder Implementierung von Weiterbildung beschäftigen. Als vergleichbares Themenfeld wurde eine Weiterbildung im EDV Bereich gewählt. Durch Arbeitskontakte konnten entsprechende Mitarbeiterinnen bei zwei Bildungsträgern in Essen und Dortmund gewonnen werden. Die Interviews fanden in den Schulungsstätten statt und wurden nach Zustimmung mit einem Laptop aufgezeichnet.

3.2 Selbstreflexion der Datenerhebung

Es ist festzustellen, dass sich trotz der hohen Fachkompetenz der Interviewpartnerinnen Missverständnisse einstellten. In dem ersten Interview wurde ein Missverständnis bei der Frage „ob die Bedürfnisse der Bildungsnutzer berücksichtigt werden“ bemerkt, aber kein Versuch zur Richtigstellung durch den Interviewer unternommen. Bei der langen und emotionalen Antwort wurde das als unangepasst angesehen (Die Interviewpartnerin bezog die Frage auf das soziale Bedürfnis eines Bildungsnutzers während die Frage sich auf das „Bildungsbedürfnis“ bezog). Auf E-Mailnachfrage wurde die missverständliche Frage nachträglich aber noch freundlicherweise beantwortet.

In einem zweiten Konflikt ging es um Fachwissen, welches der Interviewer vorausgesetzt hat, aber offenbar nicht vorhanden war. Die Erklärung der Interviewpartnerin, dass Bildungsnutzern Ratenzahlungen angeboten werden, wurde vom Interviewer unzureichend gespiegelt (mit dem Wort Bildungskredit). Auf Nachfrage ob „mit oder ohne Zinsen“, wurde die Ratenzahlung bei der Interviewpartnerin nicht mehr als Bildungskredit bewertet. Bei zukünftigen Interviews sollte die Frage nach der Tätigkeit (verbunden mit der jeweiligen Aufgabe) der Interviewpartnerin detaillierter beachtet werden.

Nach erster Auswertung im offenen Kodieren wurde das zweite Interview ermittelt und ein Leitfaden entsprechend einem minimalen Kontrast (vgl. Brüsemeister, 2006) angepasst. Bei diesem Interview kam das Gespräch einige Male ins Stocken, weil die veränderten Fragen zwar Problemlagen aufgriffen, aber nicht aufeinander aufbauten, wie beim ersten Interview. Zum Zweiten war die Erwartung bestimmter Fachkenntnisse wieder zu hoch. Im Grunde hätte in diesem Interview die Frage nach der Tätigkeit der Interviewpartnerin bereits genauer aus-

fallen müssen, sodass die Erwartungen an die Fachkenntnisse angepasster gewesen wären.

4 Auswertung nach der Grounded Theory

4.1 Beschreibung der Grounded Theory

Die Grounded Theory ist ein theoriegenerierendes Auswertungsverfahren. Sie wurde von Barney Glaser und Anselm Strauss entwickelt und kontinuierlich verbessert, zum Beispiel von Strauss und Juliet Corbin im Jahre 1996. In der Grounded Theory stehen Handlungsprozesse und Selektionsentscheidungen im Vordergrund. Die Grounded Theory legt ein Verhalten zugrunde, welches die Gedankengänge der Forscher und die Berücksichtigung der Daten aus Erhebungen deutlicher unterscheidet. Die Datenerhebung kann aus Dokumenten heraus geschehen, es können Beobachtungen und Interviews durchgeführt werden und es können auch bestehende Theorien in die Datenerhebung Eingang finden. Eine Kombination verschiedener Erhebungsmethoden ist möglich.

Die Daten werden erhoben und währenddessen bereits in ersten Schritten ausgewertet, wobei sich Vorab Hypothesen im Auswertungsprozess verändern können. Weitere Datenerhebungen werden während der Auswertung ermittelt und „Die ForscherInnen legen dabei fest, ob der nächste Fall ganz ähnlich dem vorangehenden sein soll oder das genaue Gegenteil; Strauss nennt dies minimalen und maximalen Kontrast“ (Brüsemeister, S 129, 2006). Durch offenes Kodieren werden die erhobenen Daten in Kategorien gefasst und diese mit umschreibenden Begriffen benannt. Dadurch können verschiedene Aussagen, die jedoch in einem gleichem Kontext stehen, zugeordnet werden. Die Daten werden somit in diesem Schritt bereits vergleichbar gemacht. Für die effiziente Nutzung der Begriffe ist es jedoch sehr wichtig, sie so zu wählen, dass auch andere Falldaten Eingang finden können. Im Laufe der Auswertung werden die Kategorien im Rahmen des axialen Kodierens weiter verfeinert und es werden Bezüge zwischen den einzelnen Kategorien hergestellt (vgl. Brüsemeister, 2006). Auf diesem Wege können soziale Prozesse erforscht und erklärt werden.

4.2 Die Auswertung der Interviews nach der Grounded Theory

Die transkribierten Interviews wurden nach Passagen untersucht, die thematisch in einem engen Kontext stehen. Diese, mit Zeilennummern versehenen Textpassagen wurden Kategorien zugeordnet, die mit zusammenfassenden Begriffen bezeichnet wurden (siehe Anhang, Kategorien offenes Kodieren). In dieser Grafik wurden die verschiedenen Interviews zur differenzierten Darstellung mit blauer und roter Farbe gekennzeichnet. Die Zeilennummern geben den Ort des originalen Wortlautes in den jeweiligen Transskripten wieder. Bereits in dieser Grafik wurde der Originalwortlaut durch Oberbegriffe ersetzt, die eine direkte Vergleichbarkeit beider Interviews ermöglichen. In Folge wurde eine „Bedingung, Strategie, Konsequenz“ Matrix erstellt⁵ (vgl. Brüsemeister, S 135, 2006), in welcher die Kategorien im Laufe der Datenauswertung weiter zusammengefasst werden konnten. Während der Auswertung wurde eine Grundvermutung für unterschiedliche Qualität innerhalb der Vorab Hypothese, nämlich die verstärkte Anwendung von Selbstlerncentern in Präsenzzeiten, bedingt durch die mangelnde finanzielle Ausstattung von Auftraggebern beruflicher Weiterbildung, nicht gestützt.

Um der Offenheit und Unvoreingenommenheit dieses Auswertungsverfahrens Rechnung zu tragen, erfolgte eine Anpassung der Vorab Hypothese.

„Die Vorgaben und Bedarfe finanzierender Auftraggeber, bei denen der Bildungsnutzer nicht der Auftraggeber ist, vermeiden einen adäquaten Abgleich zwischen dem Bildungsbedürfnis des Bildungsnutzers und dem Weiterbildungsangebot des Bildungsträgers“.

Zwischen den Kategorien wurden Bezüge hergestellt und grafisch dargestellt (siehe Anhang, Grafik Bezüge). Hier steht die Konzeption einer Weiterbildungs-

⁵ Die Bedingung „Konflikt Auftraggeber/Bildungsnutzer“ wurde als gegebene Bedingung bewertet, da dieser bereits vor der Konzeptionierung der Weiterbildungsmaßnahme für den öffentlichen Auftraggeber vorhanden ist. Der hier bezeichnete Konflikt ist eine Konsequenz aus Ereignissen, die thematisch dieser Arbeit vorgelagert sind (A.G.)

maßnahme im Problemfeld zwischen den gegebenen Bedingungen, den Strategien, den Konsequenzen und dem Kontext, in dem sich das in dieser Arbeit behandelte Thema bewegt.

5 Fazit und Ausblick

Einer der Kernpunkte bezüglich der Qualität in der beruflichen Weiterbildung ist das Eingehen auf das Bildungsbedürfnis des Bildungsnutzers. Wenn dieser aber nicht der Auftraggeber ist und dessen Bedarfe für den Bildungsnutzer „fremd festlegt“ werden, kann es zu Konflikten kommen, die sich auf den Bildungsträger ausweiten. In Bezug auf diesen Sachverhalt hat das Bildungsprofil eines Menschen hier einen ganz deutlichen Einfluss auf die Qualität einer Bildungsmaßnahme, da die mangelnde finanzielle Ressource bei geringem Bildungsprofil keine eigene Beauftragung der Weiterbildung ermöglicht und der Zugang des Bildungsnutzers zu beruflicher Weiterbildung nur über einen finanzierenden Auftraggeber möglich ist.

Hier kann sich das Bildungsbedürfnis des Bildungsnutzers und das Bildungsbedürfnis des Auftraggebers gemäß anderer Bedarfskriterien so stark verzerren, dass eine der Grundlagen von Qualität, nämlich dass Ziele klar beschrieben sind und mit den Erwartungen, Voraussetzungen und Bedürfnissen der Teilnehmenden abgeglichen werden, nicht mehr gegeben ist.

Der Einsatz von Blended Learning Prozessen ist bei richtiger Mischung seiner Elemente als positiv und Qualität steigernd zu bewerten. Der Einsatz reiner Selbstlerncenter, bei denen in Präsenzphasen der Lehrkraft die Didaktik durch technische Mittel entzogen wird, ist bei Bildungsnutzern mit geringem Bildungsprofil als Qualität verschlechternd an zu sehen.

Die Finanzierung von beruflicher Weiterbildung, in Vereinbarung mit den individuellen Bildungsbedürfnissen, wird für die Träger beruflicher Weiterbildung und ihre Nutzer in Zukunft die größte Herausforderung darstellen. Die Anpassung der Weiterbildungsangebote an die individuellen Bildungsbedürfnisse der Bildungsnutzer definiert entscheidend die Qualität von Weiterbildung. Die Herausforderung haben daher die Menschen zu bewältigen, die sich an der Schnittstelle zwischen finanzierendem Auftraggeber und Bildungsnutzer sowie dem Arbeitsmarkt

befinden. Diese Menschen sind die konzeptionierenden Mitarbeiter der beruflichen Bildungsträger. An dieser Stelle müssen moderne Weiterbildungskonzepte umgesetzt werden. Hier wird intensive Unterstützung von Schul- und Geschäftsleitungen notwendig sein, die kreativen Raum und entsprechende Zeiträume ermöglichen.

Es ist auch die Möglichkeit in Betracht zu ziehen, sich von Bildung und Weiterbildung, wie sie seit jeher in „adäquaten und wirtschaftlichen“ Gruppenstärken in einem Schulungsraum bei gleichzeitiger einheitlicher Themenvermittlung stattfindet, abzuwenden und Methoden und Strukturen zu suchen, die einen individuellen, inhaltlichen und didaktischen Bedarf in angemessener Weise bedienen.

Unerheblich, wie hoch das Bildungsprofil eines Menschen ist.

6 Literatur

Anerkennungs- und Zulassungsverordnung AZWV, Bundesministerium für Wirtschaft, Bundesgesetzblatt I, S 1100, Herausgeber Bundesanzeigerverlag 2004

Arbeitsmarktberichte der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktbericht Ausgabe Januar 2008. Abrufbar über <http://www.arbeitsagentur.de>

AZWV, Beschreibung, abrufbar über <http://de.wikipedia.org/wiki/AZWV> (Seitenaufruf 19.05.2008)

Bundesgesetzblatt BGBl 1, S 2954, Herausgeber: Bundesanzeigerverlag 2003

Brüsemeister, Studienbrief 33072 der FernUniversität Hagen, 2006

Blended Learning, Definition nach Reinmann Rothmeier 2003, S 19 in <http://de.wikipedia.org>, abrufbar über http://de.wikipedia.org/wiki/Blended_Learning (Seitenaufruf 24.05.2008)

Beschäftigungsfähigkeit, Definition, Herausgeber TBS NRW über DemoBiB 2007, abrufbar über http://www.demobib.de/bib/index,id,747,selid,843,type,VAL_MEMO.html, (Seitenaufruf 19.05.2008)

Brandt, Oliver (2005): e-learning und Arbeitsamt- Lernen und Lernen lassen, <http://www.elearning-journal.de>, Online im Internet: <http://www.elearning-journal.de/php/artikel.php?viewType=1&idArtikel=226> (Seitenaufruf 06.06.2008)

Dr. Thieß Petersen / Prof. Dr. Burkhard Müller / Susanne Junge: Leitfaden zur Einführung von Computer Based Training (CBT) in der beruflichen Ausbildung; Herausgeber Verdi Forum Nord 2003

Drees Gerhard 2002, S 59, Definition Selbstlernen

E-Learning, Definition, abrufbar über <http://de.wikipedia.org/wiki/E-Learning> (Seitenaufruf 26.05.2008)

Glossar für Themen der Berufsbildung, Herausgeber BiBB Bundesinstitut für berufliche Bildung Stand: 02.11.2006. Abrufbar über <http://www.bibb.de/de/15832.htm> (Seitenaufruf 19.05.2008)

IAB Kurzbericht zu beruflicher Weiterbildung Monat 12, Herausgeber Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2007

IAB Info Spezial „Prekäre Beschäftigung“, Herausgeber Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, abrufbar über http://iab.de/asp/X_info/dokSelect.asp?pkyDokSelect=27&show=Lit, (Seitenaufruf 19.05.2008)

Kalina Thorsten und Weinkopf Claudia: IAQ Report 01/2008, S 1; Herausgeber Institut Arbeit und Qualifikation, FB Gesellschaftswissenschaften, Universität Duisburg-Essen 2008

Martin Baethge/Volker/Bathge-Kinsky: Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen; Waxsmann Verlag 2004

Sozialgesetzbuch drittes Buch, § 77 Abs. 2, Bundesgesetzblatt BGBI 1, S 594, Herausgeber: Bundesanzeiger Verlag 1997

Transkriptionsregeln nach Kuckartz, Dresing, Rädiker und Stefer, 2007, S 27ff

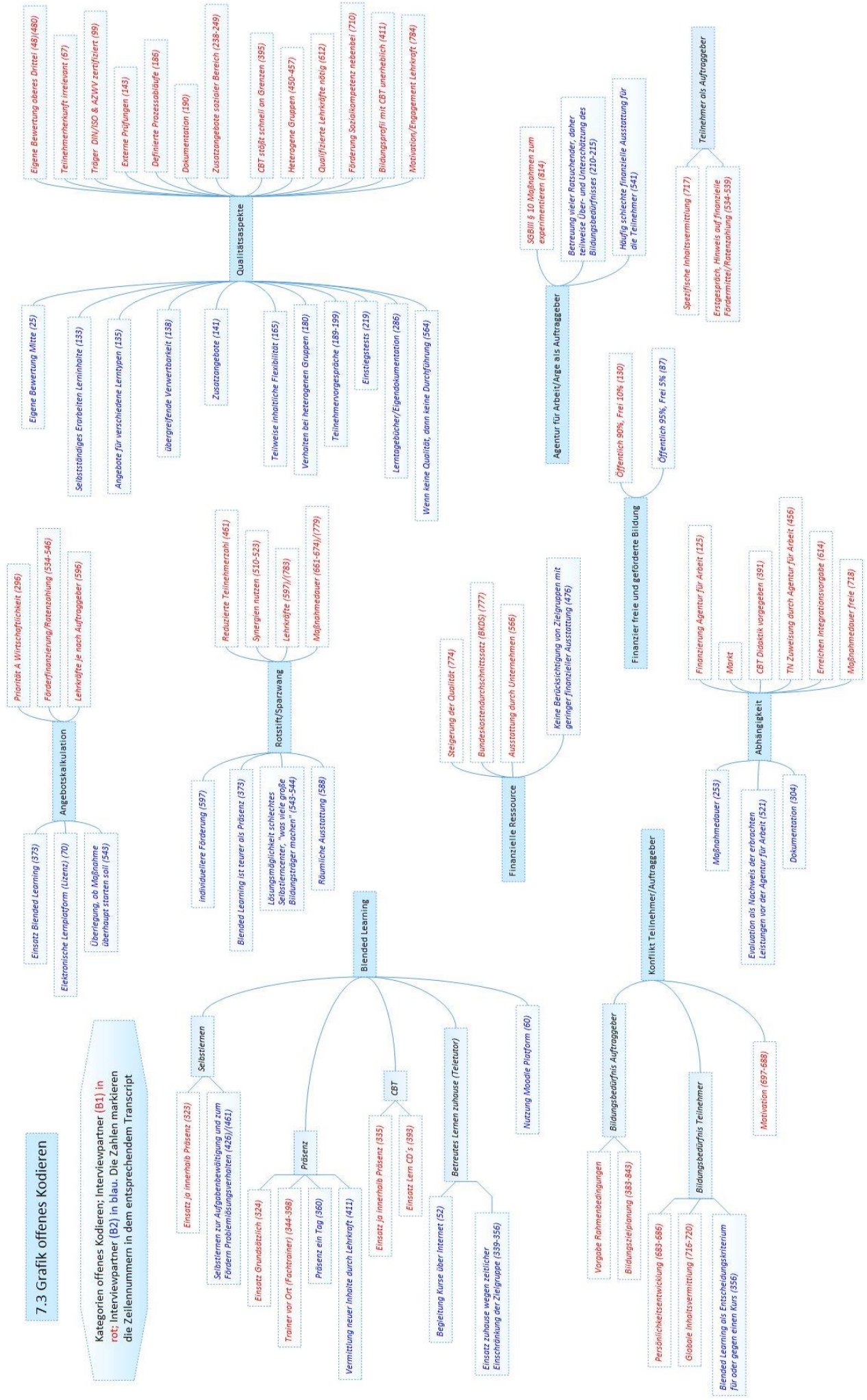
Wbmonitor- die Weiterbildungslandschaft aus Anbietersicht, abrufbar über <http://www.bibb.de/de/11920.htm> (Seitenaufruf 24.05.2008)

Weiterbildung aktuell 01, Herausgeber Verdi Bundesverwaltung 01/2005

Witzel, Andreas (2000, Januar). Das problemzentrierte Interview. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal], 1(1). Abrufbar über: <http://qualitative-research.net/fqs> (Seitenaufruf 14.04.2008)

7.3 Grafik offenes Kodieren

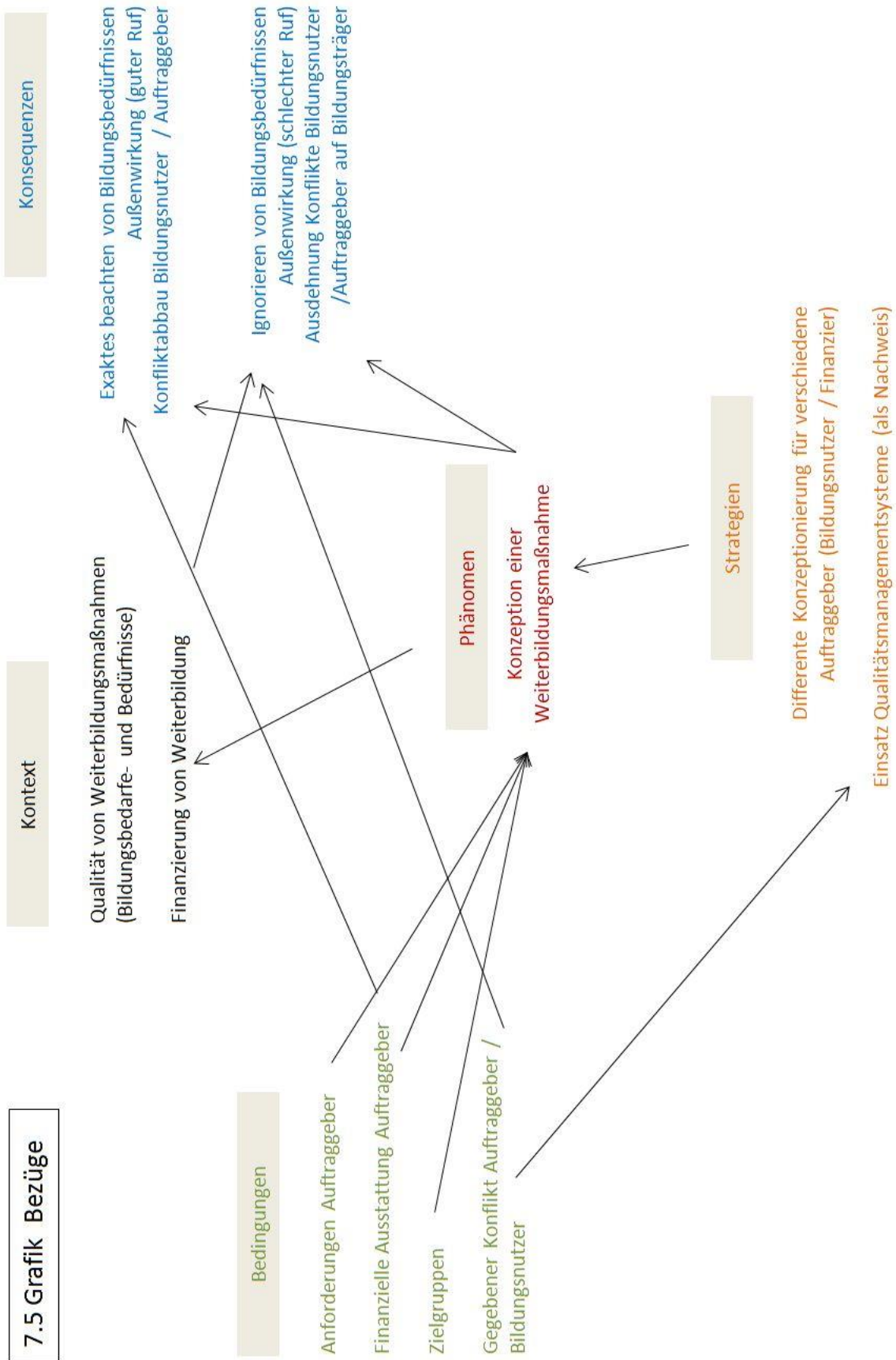
Kategorien offenes Kodieren (B1) in rot; Interviewpartner (B2) in blau. Die Zahlen markieren die Zeilennummern in dem entsprechendem Transcript



7.4 Matrix axiales Kodieren

Bedingung	Strategie	Konsequenzen
Teilnehmer als Auftraggeber	Abgleich mit Bildungsbedürfnis, Maßnahmedauer, Preis nach freien betriebswirtschaftlichen Parametern mit Fokus auf Teilnehmer	Pass- und anforderungsgenaues Bildungsangebot
Agentur für Arbeit als Auftraggeber nach § 10 SGB III	Entwicklung innovativer "Referenzmaßnahme" für durch Auftraggeber beschriebene Zielgruppe	Anforderungsgenaues, innovatives Bildungsangebot für öffentlichen Auftraggeber; "Experimentalcharacter"
Agentur für Arbeit/Arge als Auftraggeber nach SGB II und SGB III	Entwicklung von Konzepten nach detaillierter Anforderung; Angebotspreis und Leistungen ausrichten auf vorgegebene Preisspannen	Verschiebung Bildungsbedürfnis Teilnehmer zu Bildungsbedarf Auftraggeber; Minimalangebote
Geringe finanzielle Ausstattung durch den Auftraggeber (SGB II/SGB III)	Zwanghafte Anpassung auf die Vorgaben (inhaltlich und ökonomisch) der Auftraggeber; Minimal notwendige Leistung als Maßgabe; Sparen bei Ausstattung und Lehrkraftentlohnung	Bildungsangebote, die Fachliche - und Psychosoziale Förderung teils unzureichend ausschöpfen; Wenig motivierte Lehrkräfte; Förderung von prekären Arbeitsverhältnissen
Qualitätsanforderung öffentlicher Auftraggeber	Erfüllung AZWV Zertifizierung; Evaluation als Nachweis erbrachter Leistung; Ausführliche Dokumentation zur Abrechnung mit Kostenträger	Hoher verwaltungstechnischer Aufwand; Nichtoriginäre Aufgaben der Lehrkräfte und Pädagogen/Sozialpädagogen nehmen zu.
Qualitätsanforderung Teilnehmer als Auftraggeber	Exakte Fokussierung Bildungsbedürfnis Teilnehmer; Ausrichtung auf maximale Verwertbarkeit der Bildungsmaßnahme; Sehr hohe Kundenorientierung zwecks Kundenbindung	Zufriedener Teilnehmer; Kundenbindung; Stärkung "guter Ruf" in der Öffentlichkeit; Werbewirkung durch Empfehlung
Qualitätsanforderung Bildungsträger	Qualitätsmanagement; Zertifizierungen; Coöperate Identity; Kernkompetenzen	"Gewinnmöglichkeit" bei öffentlichen und betrieblichen Ausschreibungen; Vergleichbarkeit und Beurteilung durch Auftraggeber möglich
Gegebene Konflikte Auftraggeber Teilnehmer (Bedingt, da Bildungs-initiative überwiegend vom Auftraggeber ausgeht und nicht vom Teilnehmer)	Vorgespräche mit Teilnehmer; Versuch Einwirkung auf den Auftraggeber bei Nichteignung oder bei gänzlich differentem Bildungsbedürfnis	Konfliktabbau; Berücksichtigung Bildungsbedürfnis Teilenehmer; Teilnahme erwünscht oder auch nicht erwünscht.

7.5 Grafik Bezüge





Unterwegs in die Arbeitswelt

Achim Gilfert
Dorneystraße 58
58545 Witten
©2009-2020
<https://bildungswissenschaftler.de>