

Einleitung

Was ist über die Teilnahme an Weiterbildung bekannt und welche Bedingungen und Motive beeinflussen das Weiterbildungsverhalten? Die Fachliteratur der Weiterbildungsforschung betrachtend, fällt zunächst eine große Anzahl empirischer Ergebnisse auf, die Einblicke über die Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Bevölkerungsgruppen geben, die Altersstruktur aufzeigen oder häufig besuchte Inhalte ausweisen. Primär finden sich auf Basis quantitativer Untersuchungen erhobene soziodemographische Faktoren (Bildung, Berufsstatus, Geschlecht, Alter, etc.), die Informationen über die Teilnahme an Weiterbildung bereitstellen. An ihnen lässt sich ablesen, wie sich z. B. die Weiterbildungsbeteiligung entwickelt, welche Bevölkerungsgruppen benachteiligt sind oder welche gar überdurchschnittlich häufig an Weiterbildungen teilnehmen. Diese Erkenntnisse erhellen somit zwar die soziodemographische Struktur der Weiterbildungsbeteiligung, die Entscheidungsprozesse von Individuen, an einer Weiterbildung zu partizipieren, lassen sich unter Zuhilfenahme dieser Erkenntnisse jedoch nicht befriedigend beantworten. Vielmehr muss konstatiert werden, dass subjektive Faktoren der Weiterbildungsbeteiligung, spezifische Aneignungsprozesse, Motivationen und Motive sowie die Einbettung von Weiterbildungsaktivitäten in Selbstverständnis und Lebensstil der Individuen bislang in der Literatur vernachlässigt wurden (Tippelt und Reich 2004: 282). Dies mag verwundern, hat doch Weiterbildung nicht zuletzt aufgrund der Strukturveränderungen des 21. Jahrhunderts nicht nur unter bildungspolitischen Aspekten eine hohe Bedeutung erlangt. Dass Bildung und Qualifikation eine zentrale Determinante für wirtschaftlichen Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit sind, ist dabei keine neue Erkenntnis; lediglich die Brisanz der Thematik tritt auf dem Weg in die Wissensgesellschaft deutlicher zutage (Willich et al. 2002: 2). Damit nimmt ebenso die Dringlichkeit, sich mit Weiterbildung zu beschäftigen, zu und mit ihr die Bedeutung des Wissens um die Bedingungen und Motive der Teilnahme und Nichtteilnahme an Weiterbildung.

Die praktische Perspektive einnehmend – und aus selbiger ist das Vorhaben dieser Dissertation erwachsen – kann zunächst einmal festgestellt werden, dass Weiterbildung, insbesondere im beruflichen Kontext, mannigfaltigen Einflüssen unterliegt. Zum einen sind damit die unterschiedlichen, in Unternehmen

wirkenden Personen (Geschäftsführer, Abteilungsleiter, Betriebsräte etc.) und Motivationen auf Basis unterschiedlicher Machtausstattungen gemeint, die Einfluss auf Weiterbildungsentscheidungen besitzen und ausüben (Käpplinger 2010: 1 f.). Zum anderen – und auf diese Aspekte konzentriert sich diese Arbeit vornehmlich – sind es die Individuen selbst, welche mit der Teilnahme an Weiterbildung die unterschiedlichsten Motive verfolgen und die sie von verschiedenen Bedingungen abhängig machen.

Diese Arbeit untersucht diese Bedingungen und Motive, die zur Teilnahme und Nichtteilnahme an Weiterbildung führen. Der Fokus der Analyse liegt im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung. Im Rahmen dieser Arbeit erfolgt dabei die Einbettung des Forschungsvorhabens in die Herausforderungen der Wissensgesellschaft, wonach die vordringlichsten Argumente, sich mit der Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung zu beschäftigen, in der Entwicklung zu einer globalisierten Wissensgesellschaft, der rapiden Veränderung der Arbeits- und Berufswelt durch den wissenschaftlichen und technologischen Fortschritt und der Einforderung lebenslanger Lernbemühungen gesehen werden. Dabei geht es sowohl um die Anpassung an gesellschaftliche Qualifikationsbedarfe als auch um die individuelle Kompetenzentwicklung (Bredl et al. 2006: 26).

In der Gesellschaft existiert ein Trend zur Höherqualifizierung, diesbezüglich stellen nicht nur Wissensarbeiter – die vornehmlich durch das Nachgehen wissensintensiver, komplexer und neuartiger Tätigkeiten zu charakterisieren sind (Kelter et al. 2009: 20 f.) – wichtige Protagonisten dar, sondern ebenso die Hochschulen, zumal sie zu Produzenten des Strukturwandels werden (Willich und Minks 2004: 1). Als Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung werden diese mit in die vorliegende Arbeit einbezogen, als Weiterbildungsnachfrager werden in der vorliegenden Arbeit die Wissensarbeiter verhandelt.

Mit anderen Worten: Diese Arbeit greift wissenschaftliche Weiterbildung der Institution Hochschule auf und konzentriert sich auf die Weiterbildungsnachfrageseite, indem individuelle Einflussfaktoren der Teilnahme oder Nichtteilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung im Vordergrund stehen und einer Analyse unterzogen werden. Diese Analyse erfolgt auf Basis qualitativer Interviews, die mit IT-Wissensarbeitern geführt wurden. Die IT-Branche kann als eine Branche mit einem hohen Anteil an Wissensarbeitern charakterisiert werden (Mehlis 2008: 75). Die Arbeitsaufgaben der in der IT Beschäftigten sind eher unstrukturiert und folgen wenig vorgezeichneten Routinen, die temporäre Projektarbeit stellt eine typische Organisationsform dar, wonach zentrale Trends des Strukturwandels der Arbeitswelt insbesondere im IT-Umfeld gut zu beobachten sind (Vedder und Haunschild 2011: 115 f.).

Kapitel 1 umreißt die theoretischen Vorannahmen der vorliegenden Arbeit, wobei das Konzept der Wissensgesellschaft und der damit verbundenen Wissensarbeit hierbei den Bezugsrahmen der Auseinandersetzung darstellen. Darüber hinaus werden die Weiterbildung im Allgemeinen und die wissenschaftliche Weiterbildung im Speziellen näher definiert und ihre unterschiedlichen Ebenen transparent gemacht. Die Hochschule als Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildungen wird als eine im Wandel befindliche Bildungsinstitution thematisiert, die sich zusätzlich zu ihren originären Aufgaben vor weitere Herausforderungen gestellt sieht. So steht sie vor der Aufgabe, den sozial wie ökonomisch vermittelten Bildungsauftrag des lebensverlaufsbezogenen Lernens in ihr Leistungsspektrum zu integrieren (Hanft 2008: 116).

Kapitel 2 entfaltet die Ausgangslage, Problemstellungen und Zielsetzungen der vorliegenden Arbeit.

Die Einordnung und Analyse der wissenschaftlichen Weiterbildung in einen Gesamtkontext bedarf zunächst Grundlagen und Hintergründen. Kapitel 3 führt daher in Ausgangspunkte und Erkenntnisse von Untersuchungen über Weiterbildung ein, indem aktuellen Erkenntnissen der empirischen Weiterbildungsforschung Annahmen gegenübergestellt werden, die aus einer Auseinandersetzung mit der Humankapitaltheorie von Becker (1964, 1994) gewonnen werden. Erstere resultieren aus quantitativen Untersuchungen der aktuellen empirischen Weiterbildungsforschung und beziehen sich vor allem auf soziodemographische Aspekte. Nebst dieser vorgestellten Ausgangspunkte und Erkenntnisse wird auf aktuelle Kontroversen der Bildungs- und Weiterbildungsforschung eingegangen, welche sich insbesondere aus den Strukturveränderungen ergeben und unter dem Begriff der „Utilisierung von Bildung bzw. Weiterbildung“ thematisiert werden.

Kapitel 4 rückt die Angebote und Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung in das Zentrum des Interesses. Es werden Zielgruppen und Teilnehmer herausgearbeitet sowie Angebote und Angebotsstrukturen näher beleuchtet. Die vorgestellten Erkenntnisse speisen sich aus aktuellen qualitativen und quantitativen Befragungen von Teilnehmern, Interessenten und Hochschulen. Wenngleich die Hochschulen als Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung im Zentrum dieses Kapitels stehen, so werden darüber hinaus weitere Akteure im Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung vorgestellt, um ein Gesamtbild der Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildungen zu zeichnen. Es handelt sich um Corporate Universities, Forschungseinrichtungen und Berufsakademien. Ein Exkurs (siehe hierzu Kapitel 4.3) beleuchtet auf Basis dreier exemplarisch ausgewählter privatwirtschaftlicher Investitionen die wachsende Bedeutung wissenschaftli-

cher Weiterbildung, welche unternehmerische Interessen weckt und Teilnehmer zu Kunden macht, die international akquiriert werden.

Die Interessen, Bedürfnisse und Bedarfe der Individuen werden durch gesellschaftliche Strukturveränderungen beeinflusst und bewirken eine Pluralisierung und Differenzierung auf der Weiterbildungsnachfrageseite (Tippelt und Reich 2004: 281): „Durch die Ausdifferenzierung neuer Lebensstile und Lebenslagen sowie der Individualisierung von Lebensläufen entsteht eine Vielfalt von Weiterbildungsinteressen und -einstellungen.“ (Ebd.) Im Rahmen dieser Arbeit werden Weiterbildungseinstellungen als Einflussfaktoren des Weiterbildungsverhaltens untersucht und in den Mittelpunkt der Betrachtungen gerückt. Diese können mit der Einstellungs-Verhaltens-Forschung untersucht werden. Dabei hat sich zur Erklärung individuellen sozialen Verhaltens in den Sozialwissenschaften u. a. die Einstellungs-Verhaltens-Forschung etabliert (Mayerl 2009: 12). Bekräftigt wird das Aufgreifen der Weiterbildungseinstellungen durch die (nach wie vor) aktuellen Erkenntnisse der AES-Erhebung für 2010, die allgemeinen Weiterbildungseinstellungen eine bedeutende Rolle für die Teilnahme und Nichtteilnahme an Weiterbildung zuweist (Kuan und Seidel 2011: 161).

Es sei betont, dass durch den Rückgriff auf die Einstellungs-Verhaltens-Forschung keineswegs eine Art Psychologisierung des Weiterbildungsverhaltens vorgenommen werden soll, zumal unter Rückgriff auf die *Theory of Reasoned Action* (Fishbein und Ajzen 1975) und die *Theory of Planned Behavior* (Ajzen 1988; Ajzen und Madden 1986; Ajzen 1991) sozialpsychologische Theorien Einzug in diese Arbeit halten, die ursprünglich zur Vorhersage von Verhalten konzipiert wurden.

Vielmehr wird in Kapitel 5 unter Rückgriff auf diese Theorien ein eigenes Analysemodell hergeleitet. Dieses berücksichtigt die handlungsleitenden Bewertungen der Befragten, indem das Image der Institution Hochschule und seiner Weiterbildungsangebote mit in die Analyse zur Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung einbezogen wird. Sowohl das Image wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote als auch das Image der Institution Hochschule als Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung sind kaum erforscht (von Hippel 2008: 47). Ob das Image der Hochschule als Bildungsinstitution, die insbesondere im Zusammenhang von Forschung und Lehre wahrgenommen wird, das Image wissenschaftlicher Weiterbildung mitbestimmt oder die wissenschaftliche Weiterbildung ein eigenständiges Image besitzt, ist weitestgehend unklar (ebd.). Ein weiterer integraler Bestandteil des herzuleitenden Analysemodells sind die Bildungserfahrungen der Interviewten. Die Fachliteratur der Weiterbildungsforschung weist jenen vorgängigen Bildungserfahrungen einen nicht zu vernach-

lässigenden Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten zu (Tippelt und Barz 2004: 6). Es wird untersucht, inwiefern sich das Image sowie die gemachten Bildungserfahrungen positiv oder negativ auf eine Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung auswirken.

Darüber hinaus werden mithilfe des Analysemodells die von den Interviewten wahrgenommenen Teilnahmebarrieren sowie die als förderlich oder hinderlich empfundenen Aspekte der Arbeitsumgebung als weitere Einflussfaktoren erfragt und in das Analysemodell integriert. Letztere basieren dabei auf den Wahrnehmungen der befragten IT-Wissensarbeiter darüber, welche Karriereschritte inner- und außerhalb des Unternehmens allgemein anerkannt und gewürdigt werden oder welchen (vermeintlichen) Verhaltensvorschriften z. B. von Vorgesetzten sie sich ausgesetzt sehen. Es wird in der Arbeit angenommen, dass diese die Teilnahme oder Nichtteilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung beeinflussen.

Die empirische Untersuchung mittels des in Kapitel 5 hergeleiteten Analysemodells erfolgt im Rahmen von insgesamt 20 geführten Interviews. Das Vorgehen und das Untersuchungsdesign sind in Kapitel 6 dargelegt. Kapitel 7 stellt die entlang der verschiedenen Dimensionen des Analysemodells gewonnenen Ergebnisse dar. Diese werden in Kapitel 8 verdichtet und Bedingungen sowie Motive der Teilnahme und Nichtteilnahme von Weiterbildung herausgearbeitet. Insgesamt weist diese Arbeit eine Konzentration auf die Arbeitsangebotsseite auf. Um einer Vereinseitigung bei der Ergebnisermittlung entgegenzuwirken, werden im Rahmen eines Exkurses auf Basis segmentations-theoretischer Überlegungen Einflüsse der Arbeitsnachfrageseite mit in Kapitel 8 eingebunden.

Diese Arbeit schließt mit Kapitel 9. In diesem werden die gewonnenen Erkenntnisse resümiert und ein Ausblick über den zukünftigen Forschungsbedarf erteilt.

Ergebnisausblick

Die untersuchte Gruppe der IT-Wissensarbeiter, welche exemplarisch für die Herausforderungen des Strukturwandels der Arbeitswelt steht, sieht sich hohen Qualitäts-, Flexibilitäts- und Kundenanforderungen gegenüber. Die an sie herangetragenen Anforderungen spiegeln sich in ihren Ansprüchen und Bedarfen an Weiterbildung wider. Im Rahmen dieser Arbeit wird eine Gruppe potenzieller Teilnehmer wissenschaftlicher Weiterbildung identifiziert, welche ihre Ansprüche an Weiterbildung in der Teilnahme an einer wissenschaftlichen Weiterbildung erfüllt sehen. Diese Gruppe eint ihre identischen Karriereaspirationen.

Mit Blick auf sämtliche Befragten kann konstatiert werden, dass das Image wissenschaftlicher Weiterbildung einen bedeutenden Einfluss auf die Teilnahme und Nichtteilnahme von wissenschaftlicher Weiterbildung ausübt. Das Image wissenschaftlicher Weiterbildung ist dabei stark mit der Institution Hochschule und mit den von den Befragten gemachten Bildungserfahrungen eines absolvierten Erststudiums verknüpft. Insgesamt konnte im Rahmen der Analyse festgestellt werden, dass die Befragten Weiterbildung überwiegend mit beruflicher Weiterbildung gleichsetzen und einen Verwertungsbezug fokussieren. Dieser Verwertungsbezug manifestiert sich sowohl inhaltlich in einem geforderten beruflichen Anwendungsbezug als auch auf Basis von Abschlüssen, die als Legitimation oder „Eintrittskarte“ für Karriereaspirationen gelten.

Für die Arbeitsnachfrageseite wird herausgearbeitet, dass ein geringer Institutionalisierungsgrad von Weiterbildung und eine geringe Transparenz der in den Unternehmen zu bestreitenden Karrierewege die Eigeninitiative der Befragten hinsichtlich einer Weiterbildungsteilnahme begünstigt und die Wahrscheinlichkeit, an wissenschaftlicher Weiterbildung zu partizipieren, erhöht.

Wissenschaftliche Weiterbildung für IT-Wissensarbeiter
Bedingungen und Motive der Teilnahme und
Nichtteilnahme

Hooß, K.

2014, XXIV, 270 S. 23 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-04785-6