Rüdiger Preißer, Barbara Wirkner

Abschlussbericht zum DIE-Projekt Transferqualifikationen (TRANS):

Berufliche Kompetenzen zur Selbstorganisation und didaktische Modelle zu ihrer Förderung

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Dezember 2002

Rüdiger Preißer, Barbara Wirkner, Abschlussbericht zum DIE-Projekt Transferqualifikationen (TRANS).
Online im Internet: URL: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/preisser02_03.pdf
Dokument aus dem Internetservice Texte online des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung
http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp

Inhaltsverzeichnis

Endbericht **3**
I. Kurzdarstellung 3
I.1 Aufgabenstellung 3
I.2 Voraussetzungen, unter denen das Vorhaben durchgeführt wurde 4
I.3 Planung und Ablauf des Vorhabens 4
I.4 Wissenschaftlicher Stand, an den angeknüpft wurde 5
I.5 Zusammenarbeit mit anderen Stellen 5
II. Eingehende Darstellung 7
II.1 Ergebnisse 7
II.2 Nutzen und Verwertbarkeit 17
II.3 Fortschritt auf dem Gebiet des Vorhabens 20
II.4 Veröffentlichungen 20
III. Erfolgskontrollbericht 20
III.1 Beitrag des Ergebnisses zu förderpolitischen Schwerpunkten 20
III.2 Wissenschaftliche Ergebnisse 21
III.3 Einhaltung der Ausgaben- und Zeitplanung 22
Literatur 23
Anlage: Projekt-Flyer 34

Abschlussbericht zum DIE-Projekt Transferqualifikationen (TRANS) - Berufliche Kompetenzen zur Selbstorganisation und didaktische Modelle zu ihrer Förderung

Förderkennzeichen: W 1138.00
Laufzeit des Vorhabens: 01.10.1999 – 30.09.2002

Endbericht

I. Kurzdarstellung

I.1 Aufgabenstellung

Ausgangspunkt des Projekts „Transferqualifikationen" war der tiefgreifende Strukturwandel des Beschäftigungssystems, der sich für immer mehr Beschäftigte immer häufiger durch Erwerbslosigkeit auswirkt und das klassische Modell der männlichen Erwerbsbiographie - Ausbildung, Berufstätigkeit, Rente - immer häufiger in Frage stellt. Diese Problemlage hat bisher noch kaum Eingang in die inhaltliche Gestaltung beruflicher Weiterbildungsangebote gefunden. Das Projekt sollte vor diesem Hintergrund dazu beitragen, die damit verbundenen zahlreicheren und zunehmend schwieriger werdenden Übergänge von Arbeitnehmer/innen zwischen Phasen von Erwerbsarbeit, Weiterbildung, Arbeitslosigkeit, Branchen- und Berufswechsel durch entsprechende Vorbereitung zu unterstützen und auf diese Weise einen Beitrag dazu leisten, die materiellen und sozialen Kosten zu minimieren, die bei nicht gelingenden Übergängen entstehen. Darüber hinaus sollten auch jene beruflichen Handlungskompetenzen berücksichtigt werden, die für eine erfolgreiche Existenzgründung relevant sind.

Konkret sollten im Rahmen des Projektes folgende Aufgaben bearbeitet werden:

- die Passungsprobleme für unterschiedliche Umsteigergruppen identifizieren und beschreiben,
- die für einen friktionsarmen Umstieg notwendigen Qualifikationen und Kompetenzen herausarbeiten,
- die fachlichen, sozialen und personalen Bereiche beruflicher Handlungskompetenz identifizieren, die Voraussetzung für eine auf Dauer angelegte Existenzgründung sind,
- Qualifizierungsbausteine für die Vorbereitung auf den Umstieg oder in die Selbstständigkeit entwickeln, erproben und evaluieren,
- Qualifizierungs- und Beratungsbedarfe für einen friktionsarmen Neueinstieg ermitteln und
- am unmittelbaren betrieblichen Bedarf orientierte Konzepte und Modelle zur Begleitung des Neueinstiegs entwickeln.

I.2 Voraussetzungen, unter denen das Vorhaben durchgeführt wurde

Angesichts der Vielfalt der in dieser Problemlage enthaltenen Einzelaspekte sowie der Aktualität der Diskussionslage über beschäftigungspolitische Maßnahmen erschien es zweckmäßig, sich auf die frühzeitige Verhinderung der Entstehung von Erwerbslosigkeit zu konzentrieren und den Aspekt der Langzeitarbeitslosigkeit ebenso wie jenen der Existenzgründung aus Erwerbslosigkeit heraus auszuklammern. Für diese Entscheidung sprach auch, dass in der Praxis in einer Reihe von Einzelfällen viel versprechende Ansätze zur Förderung der Reintegration existieren, die in einigen Regionen in jüngster Zeit in Form von Arbeitsmarktagenturen und Beschäftigungs- und Transfergesellschaften eine immer stärkere und erfolgreiche Vermittlungsfunktion zwischen regionalen Akteuren der Arbeitsmarktpolitik einnehmen und fachliche Weiterbildungsmaßnahmen und klassische Beratungsleistungen mit Beschäftigungsvermittlung, Bewerbungstraining, Potenzialanalyse und Profiling verknüpfen. Sie beziehen sich allerdings auf unterschiedliche Zielgruppen und sind inhaltlich und methodisch sowie in ihrer Reichweite sehr unterschiedlich ausgerichtet.

Diese Konstellation prägten die Voraussetzungen, unter denen das Projekt durchgeführt wurde. Ziel des Projekts war es deshalb, als Untersuchungsgruppe Arbeitnehmer/innen auszuwählen, die aktuell von Entlassung im Zuge von betrieblichen Maßnahmen zum Personalabbau betroffen waren.

I.3 Planung und Ablauf des Vorhabens

Die Planung und der Ablauf des Projektes ergaben sich aus den Vorgaben des Projektantrages. Der Ablauf des Projekts war in verschiedene Projektphasen unterteilt:

Die Arbeit sowie die konkrete Ablaufplanung im Projekt wurde begründet durch eine explorative Phase mit Expertengesprächen mit 44 Einzelakteuren und Institutionen, da der Stand der wissenschaftlichen Forschung den Untersuchungsgegenstand des Projekts nur unzureichend widerspiegelte und eine intensive Praxisexploration nötig machte.

Daran schlossen sich zwei Hauptphasen des Projekts an, von denen die erste der Erhebung und Auswertung von Daten zur Bewältigung von Arbeitslosigkeit und beruflicher Neuorientierung gewidmet war. In ihr wurden nahezu 60 Leitfaden gestützte Interviews mit aktuell entlassenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen durchgeführt, um herauszufinden, über welche Erfahrungen und Kompetenzen sie verfügen, um ihre aktuelle Situation zu bewältigen, aber auch welche Defizite sie daran hindern.

Die zweite Hauptphase bestand in der Konstruktion eines Curriculums zur Unterstützung der beruflichen Neuorientierung von Arbeitslosen, das nach seiner Fertigstellung mit einer Gruppe Entlassener erprobt und evaluiert wurde.

I.4 Wissenschaftlicher Stand, an den angeknüpft wurde

Der Untersuchungsgegenstand des Projekts „Transferqualifikationen" war zu Beginn der Arbeit in der wissenschaftlichen Diskussion noch kaum behandelt. Allerdings gab es zu Teilaspekten wissenschaftliche Theorieansätze und Erkenntnisse, die jedoch nur teilweise auf den Untersuchungsgegenstand bezogen waren und unter diesem Gesichtspunkt integriert werden mussten. Vor allem aus der Arbeitslosenforschung liegen empirische Untersuchungen zu den psychosozialen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit vor, die in der Tradition der Wirkungsforschung stehen, aber wenig handlungsorientiert sind. Die Qualifikationsforschung befasst sich seit geraumer Zeit mit dem Zentralbegriff der Schlüsselqualifikationen, der in vielfältiger Weise die Diskussion um notwendige überfachliche Qualifikationen angeregt hat. Aus der Entwicklungspsychologie existieren grundlagentheoretische Arbeiten zur Identitätsentwicklung im Lebensverlauf, die den wichtigen Stellenwert des Selbstwertgefühls und der Selbstwirksamkeit als Ressourcen und zugleich Ergebnis des Handelns betonen. Mit kognitiven Verarbeitungs- und Bewältigungsprozessen der handelnden Menschen hat sich im Rahmen von Belastungs-Bewältigungs-Modellen in vielfältiger Weise die kognitiv-handlungstheoretische Psychologie und hier besonders die Stress- sowie die Coping-Forschung befasst. Die Entscheidungstheorie liefert einen Beitrag zu den Voraussetzungen und Dimensionen, unter denen rationale Entscheidungen gefällt werden können. Schließlich existieren aus der soziologischen und pädagogischen Biographieforschung Erklärungsansätze dazu, wie sich im Lebensverlauf Erfahrungen zu individuellen Heuristiken und Kompetenzen verdichten und eine Grundlage zukünftigen Handelns bilden (zu den entsprechenden Ansätzen vgl. Anlage 6: Literaturliste).

Diese einzeldisziplinären Ansätze und Befunde mussten in dem Projekt zu einem einheitlichen Erklärungsansatz verknüpft und integriert werden, durch den das in der Ausgangslage beschriebene Problem zunehmender individueller Diskontinuität im Erwerbsverlauf und die mit ihm einhergehenden Anforderungen an Selbstbestimmung, Selbstverantwortung und Selbstmanagement einer Lösung zugeführt werden konnte.

Weil der Untersuchungsgegenstand des Projekts „Transferqualifikationen" auf einer wissenschaftlich theoretischen Ebene noch nicht zureichend ausgearbeitet ist, zugleich aber in der Praxis zahlreiche diesbezügliche Aktivitäten existieren, war es notwendig, sie in einer längeren explorativen Phase durch Expertengespräche zur Kenntnis zu nehmen.

I.5 Zusammenarbeit mit anderen Stellen

Anstelle der zunächst vorgesehenen Zusammenarbeit mit Industrie- und Handelskammern und mit Betrieben erwies sich eine Kooperation mit Institutionen, die an der Schnittstelle von Betrieben, kommunaler Beschäftigungspolitik und Arbeitsamt agieren, als ertragreich im Sinne der Projektziele. Solche „intermediären" Institutionen sind sog. Arbeitsmarktagenturen sowie Transfergesellschaften und Transfer-

agenturen sowie Beschäftigungsgesellschaften und größere Bildungsträger, die vor allem bei anstehenden Massenentlassungen immer häufiger eine erfolgreiche Vermittlungsfunktion zwischen regionalen Akteuren der Arbeitsmarktpolitik einnehmen und deren Aufgabenspektrum über die Vermittlung und fachliche Weiterbildungsmaßnahmen hinaus sich auf Bewerbungstraining, Potenzialanalyse und Profiling bezieht.

Der Zugang zu diesen Institutionen wurde in der explorativen Phase des Projekts geschaffen, während der zahlreiche Expertengespräche durchgeführt wurden. In ihnen zeigte sich, dass es in der beschäftigungspolitischen Praxis zahlreiche einzelne Ansätze zur Re-Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt gibt, die durch das Projekt „Transferqualifikationen" zur Kenntnis genommen werden und in die eigene Entwicklungsarbeit integriert werden mussten.

Im Projekt wurde insbesondere mit dem Institut für regionalen Personaltransfer (IrP) in Unna und dem Firmenverbund zur Förderung der beruflichen Weiterbildung, FFW, in Nürnberg sowie der TÜV Transfer-Agentur in Köln zusammen gearbeitet. Zu weiteren Kooperationspartnern wurden im Laufe des Projekts die folgenden Institutionen gewonnen: die Gesellschaft CH-Q in Zumikon in der Schweiz, die Organisations- und Unternehmensberatung SHARE T.R. Fleisch Bierbaum und Partner, Berlin, die Gesellschaft zur Förderung der Erwachsenenbildung gGmbH in Luckau und die SPI Servicegesellschaft in Berlin, eine Dachorganisation für Beschäftigungsgesellschaften.

Darüber hinaus wurde dem Projekt ein Wissenschaftlicher Beirat zur Seite gestellt. In ihm war die beschäftigungspolitische Praxis vertreten durch Herrn Wolfgang Anlauft (Firmenverbund zur Förderung der beruflichen Weiterbildung, FFW in Nürnberg), durch Frau Brigitte Harder (VHS Rheingau-Taunus e.V., Taunusstein), Herrn Michael Wacker (Institut für regionalen Personaltransfer, Unna); die politische Seite durch Herrn Oberamtsrat Gerd Görisch (bmb+f) und schließlich die wissenschaftliche Seite durch Frau Dr. Ingeborg Bootz (Qualifikations- und Entwicklungsmanagement QUEM, Berlin), Herrn Guido Franke (Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB, Bonn), Herrn Prof. Dr. Harry Friebel (Hochschule für Wirtschaft und Politik, Hamburg), Herrn Prof. Dr. Wolfgang Wittwer (Universität Bielefeld) sowie durch Herrn Dr. habil. Hans-Eberhardt Plath (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, IAB, Nürnberg). Herr Gerhard Reutter und Herr Dr. Josef Schrader sicherten die Kontinuität im Feld der beruflichen Weiterbildung der Arbeit des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE, Frankfurt und Bonn).

II. Eingehende Darstellung

II.1 Ergebnisse

Explorative Phase:
Das Ergebnis der ersten, explorativen Phase des Projekts (März bis Juni 2000), in der Expertengespräche in insgesamt 44 Institutionen (Arbeitsverwaltung, Betriebe, Bildungsträger, Arbeitsmarktagenturen, Beschäftigungsgesellschaften, Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammern; vgl. Anlage 4: Übersicht der Expertengespräche) geführt wurden, bestand im Plädoyer für eine Eingrenzung des Untersuchungsgegenstandes auf jenen Bereich der Erwerbslosigkeit, der durch massenhaften Personalabbau als Folge des Strukturwandels neu entsteht. Eine Konzentration auf diesen Aspekt würde am ehesten die Chance eröffnen, Erwerbslosigkeit bereits vor ihrer Entstehung zu verhindern, anstatt auf entstandene Erwerbslosigkeit zu reagieren. Eine solche Strategie würde auch dazu beitragen, die sozialen und materiellen Kosten von Erwerbslosigkeit für die Individuen und die Gesellschaft zu minimieren.

Als ein weiteres Ergebnis der in dieser Projektphase erfolgten Exploration des Untersuchungsfeldes zeigte sich, dass in einigen Regionen und Bereichen neuartige Institutionen an der Schnittstelle von Betrieben, kommunaler Beschäftigungspolitik und Arbeitsamt agieren, die sich für die Aufgabenstellung des Projekts als viel versprechend und im Sinne der Projektziele als ertragreich erwiesen. Solche „intermediären" Institutionen sind Arbeitsmarktagenturen sowie Transfergesellschaften und Transferagenturen sowie Beschäftigungsgesellschaften, die Reintegrationsmaßnahmen bzw. Job-Transfermaßnahmen im Zusammenhang von Massenentlassungen anbieten, die auf einer Mischfinanzierung aus Sozialplanmitteln, regionalen und europäischen Förderinstrumenten sowie Geldern der Bundesanstalt für Arbeit basieren. Sie verknüpfen vielfältige Aufgaben wie fachliche Weiterbildungsmaßnahmen mit Beschäftigungsvermittlung und neueren Ansätzen wie Bewerbungstraining, Coping, Potenzialanalyse, Assessment und Profiling zu einem einheitlichen Dienstleistungsangebot miteinander.

Im Zentrum der Interviews schließlich standen die Einschätzungen der Expertinnen und Experten aus der Perspektive der jeweils befragten Institution zu den Auswirkungen des wirtschaftstrukturellen Wandels und der damit verbundenen Anforderungen an überfachliche Fähigkeiten für Beschäftigte und Arbeitsuchende. Die Antworten zu dieser Frage nach der Bedeutung von Transferqualifikationen wiesen mit fast zwei Drittel der gesamten Aussagen einen deutlichen Akzent bei personalen Kompetenzen und selbstbezogenem Wissen auf. Nach Einschätzung der befragten Expertinnen und Experten wird demzufolge dem Selbstmanagement der eigenen Persönlichkeit, das auch die eigene Lebensgestaltung im Berufsverlauf einschließt, die größte Bedeutung beim Transfer erworbener beruflicher Erfahrungen und Kompetenzen auf eine neue Arbeitsstelle beigemessen.

Hauptphase 1 – Durchführung der Befragungen:
Als wichtigste Folgerung aus den Expertengesprächen für den Fortgang des Projekts wurde eine Klärung sowie Konkretisierung der Fragestellung des Projekts erzielt, die auch im Wissenschaftlichen Beirat des Projekts Bestätigung fand. Daraus ergab sich, dass der Gesamtumfang der im Projektantrag genannten Aufgaben aus Zeitgründen, aber auch aufgrund konzeptioneller Überlegungen in der vorgesehenen Form nicht realisiert werden sollte. Dies betraf insbesondere die Berücksichtigung der Langzeitarbeitslosigkeit sowie die Frage von Existenzgründungen infolge von Arbeitslosigkeit. Zur Bewältigung von Langzeitarbeitslosigkeit existieren bereits eine Reihe von erprobten Konzepten, die eine neue Entwicklungsarbeit aktuell nicht notwendig erscheinen lassen. Außerdem sollte Arbeitslosigkeit eher frühzeitig verhindert, anstatt erst zu einem relativ späten Zeitpunkt auf sie mit Programmen zu reagieren. Die Problematik von Existenzgründungen infolge von Arbeitslosigkeit betrifft nur eine sehr kleine Minderheit von entlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Ihre systematische Berücksichtigung hätte ein alternatives Untersuchungsdesign erfordert und eine gleichzeitige Untersuchung der Bewältigung von Arbeitslosigkeit in ihrem Frühstadium ausgeschlossen. Die Begründung dieser veränderten Vorgehensweise wurde im März 2001 in einem Antrag auf Änderung des Arbeitsprogramms beim Zuwendungsgeber ausführlich erörtert.

Die Konsequenz aus der Entscheidung zur Eingrenzung des Untersuchungsgegenstandes des Projekts auf jenen Bereich der Arbeitslosigkeit, der durch massenhaften Personalabbau als Folge des Strukturwandels neu entsteht, bestand darin, dass die Auswahl der Untersuchungsgruppe nicht an den bestehenden „Problemgruppen des Arbeitsmarkts“ orientiert war. Vielmehr wurden Beschäftigte als Untersuchungsgruppe gewählt, über die a priori keine anderen Informationen vorlagen, als dass sie aktuell von Personalabbau betroffen waren. Die Folge bestand darin, dass sie in ihrer Struktur heterogener zusammengesetzt waren als eine nach spezifischen Kriterien zusammengestellte Untersuchungsgruppe. Das Untersuchungsziel bestand darin, die Bewältigungskompetenzen und Bewältigungsstrategien dieser Gruppe zu untersuchen und Zusammenhänge zu ihren beruflichen und außerberuflichen Erfahrungen und Qualifikationen aufzuzeigen.

Zur Erprobung der in der Hauptphase der Untersuchung eingesetzten Instrumente wurde im Juli 2000 ein Pretest in einem Unternehmen in Nordrhein-Westfalen durchgeführt, das in größerem Umfang Personal abbaute. Der Pretest lieferte Erkenntnisse hinsichtlich:

- der Zugangsvoraussetzungen zu einem Unternehmen,
- der Durchführungsbedingungen für Interviews,
- der Gewinnung von Interviewpartner/innen,
- der Überarbeitung des Erhebungsinstruments,
- der Gestaltung der Interviewsituation,
- dem durch die Befragung zu erhebenden Untersuchungsgegenstand.

Von August bis Oktober 2000 wurden die Interviews des Pretests transkribiert, ausgewertet sowie die Untersuchungsinstrumente für die Hauptuntersuchung weiter entwickelt. Diese Instrumente stellen ein wesentliches Ergebnis der Projektarbeit dar, das als Service für die Wissenschaft angesehen werden kann (ein ausführlicher Bericht zu den Erhebungsinstrumenten ist online unter der URL http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/preisser02_02.pdf abrufbar) und für weitere Untersuchungen zur Verfügung gestellt (werden) wird.

Von November bis Dezember 2000 wurden geeignete Unternehmen zur Durchführung der Hauptuntersuchung gesucht. Die Suche und Auswahl gestaltete sich deshalb zeitintensiv, weil folgende Hürden überwunden werden mussten:

- ein Unternehmen zu finden, das im Zuge des wirtschaftlichen Strukturwandels aktuell Personal abbaut,
- die Zustimmung von Geschäftsführung und Betriebsrat des Unternehmens für die Durchführung von Interviews zu erhalten,
- die Zustimmung und Bereitschaft der Betroffenen zu erhalten.

Zwischen Januar und März 2001 wurden 59 Interviews in zwei verschiedenen Betrieben des Metall verarbeitenden Gewerbes in Bayern und Hessen mit Beschäftigten durchgeführt, die im Zuge von Maßnahmen zum Personalabbau aktuell von Entlassung betroffen waren und im Rahmen des ausgehandelten Sozialplanes in eine so genannte „Auffanggesellschaft" einmündeten. Das Ziel bestand darin herauszufinden, ob sie auf Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zurückgreifen können, die sie in der Vergangenheit im Prozess der Arbeit oder auch in außerberuflichen Bereichen erworben haben und umgekehrt, welche Defizite sie diesbezüglich haben. In den leitfadengestützten Interviews wurde die berufliche und außerberufliche Berufs- und Qualifikationsbiographie erfasst sowie untersucht, ob und inwieweit die Betroffenen die erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen in der aktuellen Situation der Erwerbslosigkeit und beruflichen Neuorientierung verwenden konnten.

Was sind Transferqualifikationen?

Anknüpfend an die zentrale Fragestellung des Projekts kann man Transferqualifikationen allgemein gesprochen als Kompetenzen bezeichnen, die die Beschäftigten oder Arbeitsuchenden in die Lage versetzen, an ihre bisherigen beruflichen und außerberuflich erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen anzuknüpfen und sie für eine berufliche Neuorientierung zu verwerten. Darin kommt die Notwendigkeit zum Ausdruck, eine Kontinuität und Stabilität im eigenen Leben zu bewahren, auch wenn die äußeren Umstände biographische Brüche und Diskontinuitäten erzeugen. Die für einen friktionsarmen Umstieg **entscheidende Transferqualifikation** beruht in einer erweiterten Perspektive also auf der Bereitschaft und der Kompetenz für eine vorausschauende und (selbst-)verantwortliche Gestaltung und Steuerung der eigenen (Berufs-)Biographie - auf der **(berufs-)biographischen Gestaltungs-**

und Steuerungskompetenz - mit dem Ziel, neue (berufliche) Handlungsziele und -pläne zu erzeugen, darüber zu entscheiden und sie umzusetzen. Je höher diese Kompetenz ist, umso erfolgreicher geschieht die Verarbeitung des aktuellen Arbeitsplatzverlustes sowie die Bewältigung einer beruflichen Neuorientierung. Falls diese berufliche Neuorientierung nicht unbewusst oder konsumorientiert, sondern im Rahmen der Möglichen des regionalen Arbeitsmarktes selbstbestimmt, selbstverantwortlich und damit nachhaltig erfolgen soll (Stichworte: Selbstmanagement, Selbstverantwortung etc.), ist sie nicht ohne einen deutlichen Rekurs auf die biographisch erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen im und außerhalb des Berufes zu erreichen. Nur durch eine solche reflektierende Rückschau wird die Bereitschaft und die Fähigkeit aktiviert, selbst Verantwortung für den eigenen Lebensweg zu übernehmen.

Worin bestehen nun solche (berufs-)biographischen Gestaltungs- und Steuerungskompetenzen im einzelnen, die in der beruflichen Transfersituation vonnöten sind? Sie können in eine **affektive und kognitive Dimension** unterschieden werden. Die affektive Dimension ist dadurch gekennzeichnet, dass die von Arbeitslosigkeit Betroffenen vor einer beruflichen Neu-Orientierung zunächst die durch die Arbeitslosigkeit ausgelöste persönliche Krise bewältigen müssen, denn die drohende Arbeitslosigkeit wird wie ein Schock empfunden, der die gewohnten, Sinn stiftenden Handlungsroutinen unterbricht und als massiver mehrfacher Kontrollverlust empfunden wird. Durch die damit einhergehende psychosoziale Belastung werden Gefühle der Bedrohung und Angst ausgelöst, die Auswirkungen auf die emotionalen Grundlagen des Handelns haben. Emotionale und psychosoziale Bewältigungskompetenzen bilden demzufolge die Voraussetzung für die motivationalen Dimensionen der Selbststeuerungsfähigkeit, insbesondere der Entwicklung von Lernbereitschaft als auch der Bereitschaft, sich mit Neuem auseinander zu setzen, und der Bereitschaft zur biographischen Lebensplanung.

Die kognitive Dimension besteht unter anderem aus Lernfähigkeit, Reflexivität und Entscheidungsfähigkeit. Mit Reflexivität ist gemeint, dass zukunftsbezogene berufliche Entscheidungen eine realistische Bilanzierung und Bewertung der vergangenen Erfahrungen und erworbenen Kompetenzen, auch unter Einschluss eventueller beruflicher Niederlagen erfordern. Neben der affektiven und psychosozialen Bewältigung von Arbeitslosigkeit muss auf dieser Grundlage auch eine Generierung und anschließende Entscheidung über berufliche Handlungsziele und -pläne oder zumindest eine Überprüfung der bisherigen erfolgen.

Empirische Befunde:

Die systematische Befragung der von Entlassung bedrohten Mitarbeiter/innen bestätigte die wissenschaftlichen Erkenntnisse aus der soziologischen, psychologischen und sozialmedizinischen Arbeitslosenforschung weitgehend. Obwohl Arbeitslosigkeit subjektiv unterschiedlich verarbeitet wird und es eine Bandbreite von psychosozialen Bewältigungsstrategien gibt, ließen die Befunde aus den Interviews dennoch einige Gemeinsamkeiten erkennen. Besonders hinsichtlich der zentralen Frage des Projekts - der notwendigen Qualifikationen und Kompetenzen als Grund-

lage für die Bewältigung des Transferprozesses in ein neues Beschäftigungsverhältnis - bestätigten die Befunde die aufgestellten Hypothesen und generierten zum Teil neue. Die wesentlichen Ergebnisse aus der Befragung zur Bewältigung der beruflichen Transfersituation sind:

- Die Erfahrung der drohenden Arbeitslosigkeit und die Herausforderung sich beruflich eventuell neu zu orientieren, führte bei vielen Befragten zu psychosozialen Störungen, die sich in Symptomen äußerte wie Depressivität, Ängstlichkeit, Schlaflosigkeit, Reizbarkeit, Nervosität, Konzentrationsstörungen, Niedergeschlagenheit, Gefühl von Nutzlosigkeit, Selbstvorwürfen, Grübelei, Zweifel an den eigenen Fähigkeiten.
- Ausgerechnet in einer Situation, in der die Anforderungen an die Handlungskontrolle für die Befragten anstiegen, waren sie von einer Gefährdung ihres Selbstwertgefühls und Verunsicherung ihrer sozialen Identität betroffen, was sich in Gefühlen von Zukunftsunsicherheit, Orientierungslosigkeit sowie Handlungsohnmacht und Kontrollverlust über die eigenen Lebensbedingungen äußerte. Da die Zukunft den eigenen Gestaltungsmöglichkeiten entzogen wurde, erschien sie vielen Befragten sogar als bedrohlich.
- Die anzutreffenden Bewältigungsmuster waren bei den meisten Befragten reaktiv und defensiv. Sie bestanden überwiegend in einer ausgesprochenen Konsumhaltung, die sich darin äußerte, auf ein Arbeits- oder Weiterbildungsangebot des Arbeitsamts oder der Transfergesellschaft zu warten. Diese Konsumhaltung ging damit einher, dass die meisten Befragten selbst keine Präferenzen, Ziele oder Pläne über ihre berufliche Zukunft entwickeln konnten.
- Alle Befragten rechneten mit finanziellen Einbußen und weiteren Verschlechterungen, selbst wenn sie eine neue Arbeitsstelle bekommen würden, und waren zu solchen Anpassungen auch bereit.
- Vor allem einfach qualifizierte Beschäftigte im gewerblichen Tätigkeitsbereich waren nicht in der Lage, ihre während der Berufsbiographie erworbenen fachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten, Kompetenzen oder ihr entsprechendes Profil zu beschreiben oder gar auf den Begriff zu bringen. Noch weniger konnten sie ihre überfachlichen Kompetenzen, insbesondere ihre sozialen und methodischen Kompetenzen benennen.
- Die Befragten konnten ihre Kompetenzen deshalb auch nicht strategisch – etwa in Bewerbungen – einsetzen oder vorausschauend für die Generierung von beruflichen Handlungsorientierungen verwenden. Ihr Handlungsmuster bestand vielmehr darin, auf Arbeitsangebote des Arbeitsamtes oder der Arbeitsmarktagentur zu reagieren sowie sich an konkrete Anforderungen eines angebotenen Arbeitsplatzes anzupassen (Stolz auf „Anpassungsfähigkeit“).
- Informell erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten konnten nur in einer intensiven, reflektierenden Gesprächssituation gemeinsam rekonstruiert werden und blieben ansonsten unbewusst.
- Die Bedeutung von informell erworbenen Kompetenzen und informellem Lernen selber, insbesondere wenn es außerhalb des beruflichen Lebensbereichs - etwa

bei ehrenamtlichen, sportlichen oder sonstigen Freizeitaktivitäten - stattfindet, wurde von den Befragten nicht erkannt.

Zusammengefasst lässt sich also sagen, dass Transferqualifikationen bei den meisten Interviewpartner/innen nur mangelhaft ausgeprägt bewusst? waren. Stattdessen herrschte eine große Orientierungslosigkeit und Verunsicherung vor, die mit einer hohen reaktiven Anpassungsbereitschaft an definierte externe Vorgaben einerseits und mangelnder subjektiver Gestaltungskompetenz andererseits gepaart war. Eine solche Haltung kann, wenn man die Fragestellung des Projekts zugrunde legt, zu Passungsproblemen auf dem Arbeitsmarkt führen, da die eigenen Erfahrungen und Kompetenzen von den Individuen nicht erkannt, folglich nicht zu einem Profil gebündelt und deshalb nicht mit Anforderungen des regionalen Arbeitsmarktes in Kongruenz gebracht werden können.

Wo liegen die Gründe für den verbreiteten Mangel an Transferqualifikationen?

Ein wesentliches Ergebnis der Auswertung der Befragungen ergab, dass für die individuelle Verfügung über Transferqualifikationen nicht die aktuelle Situation, sondern die biographisch erworbene Erfahrungs- und Kompetenzaufschichtung entscheidend ist. Zu den Voraussetzungen und Bedingungen, unter denen Transferqualifikationen in Form von biographischer Gestaltungs- und Steuerungskompetenz erworben werden können, ließen sich auf der Grundlage der Befragungen folgende Befunde festhalten:

- Die affektive Dimension wird in stärkerem Maße von längerfristig wirksamen Einflussfaktoren (familiale Sozialisation) geprägt als die kognitive, und sie ist tiefer in der Persönlichkeitsstruktur in Form sogenannter Persönlichkeitsmerkmale verankert.
- Die Verarbeitungs- und Bewältigungsformen von Arbeitslosigkeit und der Notwendigkeit einer beruflichen Neuorientierung sind vor allem auf zwei Strukturmerkmale zurückzuführen:
    - auf die Struktur und den Verlauf der Erwerbsbiographie (Kontinuität versus Diskontinuität),
    - auf das Niveau und die Entwicklung der erworbenen Qualifikationen (Qualifikationszuwachs versus Dequalifizierung).
- Lernfähigkeit ist vor allem vom Qualifikationsniveau der Erstausbildung und seiner Entwicklung im Berufsverlauf abhängig.
- Beschäftigte an Arbeitsplätzen mit geringer Selbstbestimmung und einseitigen Arbeitstätigkeiten sind von schleichendem Qualifikationsverlust betroffen, der die berufliche Handlungskompetenz schwächt und die Persönlichkeit beschädigt. Dies betrifft auch Facharbeiter. Überraschend viele Facharbeiter aus der Gruppe der - allerdings nicht repräsentativ ausgewählten - Interviewpartner/innen arbeiteten in „Anlern"-Tätigkeiten, also unterhalb ihres Qualifikationsniveaus.
- Beschäftigte, die im Arbeitsprozess aufgrund der ausgeübten Arbeitstätigkeit (z.B. Routinetätigkeiten) oder der Arbeitsorganisation (geringer Dispositionsspielraum) lernungünstigen Situationen ausgesetzt sind, sind auch in geringe-

rem Maße weiterbildungs- und allgemein lernbereit. Dabei spielt die Wissensbasiertheit der Arbeitstätigkeit eine entscheidende Rolle, die beispielsweise durch das Erfordernis, Pläne zu lesen, um eine bestimmte Arbeitstätigkeit durchführen zu können, indiziert wird.

- Beschäftigte, die im Verhältnis zu ihrer Erstqualifikation unterqualifiziert eingesetzt sind, sind häufig unsicher in ihren selbstbezogenen Ansprüchen und folglich weniger lernbereit. Die Folge bei den von uns Befragten war ein prekäres Selbstwertgefühl, da sie sich ihrer Kompetenzen nicht mehr sicher waren, weil sie schon lange nicht mehr mit Anforderungssituationen konfrontiert wurden, in denen sie an ihre Grenzen gehen und sie überprüfen mussten. In solchen Fällen entsteht ein sich selbst verstärkender Zirkel aus geringem Selbstbewusstsein und Angst, sich mit Neuem auseinander zu setzen, was wiederum zu einer Erosion von Lernbereitschaft und Lernfähigkeit führt, da sie sich bereits seit Längerem mit einer Situation zufriedengegeben haben, die ihr Handlungspotenzial unterausgelastet ließ.
- Beschäftigte, die nicht durch die innerbetriebliche Weiterbildung oder eine entsprechende Personalentwicklung angeregt werden, ihre Erfahrungen, Qualifikationen und Kompetenzen zu thematisieren, sind weniger lernbereit und lernfähig. Am Beispiel der - allerdings nicht repräsentativ ausgewählten - Interviewpartner/innen bestätigte sich, dass betriebliche Weiterbildung den gewerblichen Bereich weitgehend ausschließt oder nur auf ad-hoc- und Anpassungsqualifikation beschränkt ist.
- Je länger die Beschäftigten an einem lernungünstigem Arbeitsplatz eingesetzt sind, umso geringer ist die Lernbereitschaft – falls nicht außerberufliche Faktoren dies kompensieren. Ein großer Teil der Interviewpartner/innen war schon sehr lange in dem Personal abbauenden Betrieb beschäftigt, einige seit ihrer Lehrzeit und länger als 20 Jahre.
- Dagegen stärken vielseitige und anspruchsvolle Arbeitsplätze das Selbstvertrauen und damit die persönliche Bewältigungskompetenz. Dies konnte man bei den Befragten etwa am Beispiel von Gruppenleitern erkennen, die formal nicht höher qualifiziert waren als ihre Facharbeiterkollegen, aber komplexere Arbeitsanforderungen hatten und über „aktivere" Bewältigungsstrategien verfügten.
- Die Reflexion von betrieblichen Problemen und Erfahrungen im eigenen Familien- oder Freundeskreis, d.h. eine Form von Verknüpfung zwischen beruflichem und außerberuflichem Lebensbereich, ist für die Sicherung der erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen entscheidend.
- In außerberuflichen Lebensbereichen (Familie, Vereine, Hobbies, Freizeitgestaltung, ehrenamtliche Tätigkeiten) erworbene Kompetenzen bilden ein großes Qualifikationspotenzial, das für die berufliche Orientierung der Befragten bisher nicht erschlossen wurde.
- Eine ungünstige Kumulation der genannten Strukturmerkmale – ein geringes Ausgangsniveau der Qualifikationen, eine lange Betriebszugehörigkeit, keine Weiterbildung während der Arbeit oder im Freizeitbereich eine Dichotomie von beruflichem und außerberuflichem Lebensbereich, eine bloß passive Regeneration im außerberuflichen Lebensbereich – führt zu einer pessimistischen Prog-

nose für die erfolgreiche Bewältigung der beruflichen Transfersituation, wenn keine institutionelle Hilfe vorhanden ist, weil die Fähigkeiten zum Selbstmanagement, zur biographischen Selbstorganisation sowie die Bereitschaft und Fähigkeit zur Selbstverantwortung („Lernblockade") schlecht entwickelt sind.

Während der Arbeitsphase der Transkription und Auswertung der Interviews wurde die Zusammenarbeit mit den bestehenden Kooperationspartnern im Projekt intensiviert und im Oktober 2001 ein Workshop mit Expert/innen von Transfer- und Beschäftigungsgesellschaften veranstaltet. In seinem Zentrum standen die Diskussion erster Ergebnisse aus den Interviews mit Erwerbslosen sowie ein Erfahrungsaustausch über die berufliche (Re-)Integration von unterschiedlichen Erwerbslosen-Zielgruppen und über Methoden und Instrumente zur Bewältigung von beruflichen Transferprozessen (zu den Ergebnissen, siehe Anlage 5: Workshop-Bericht). Aus dieser produktiven Zusammenarbeit entstand ein Buchprojekt zu innovativen Ansätzen zur beruflichen Re-Integration und Neuorientierung, das zwischen Dezember 2001 und Mai 2002 vorbereitet wurde (siehe Anlage 3: Veröffentlichungsliste „Berufliche Neuorientierung. Innovative Konzepte für Weiterbildner").

Hauptphase 2 - Curriculum-Entwicklung:

Auf der Grundlage der aus den Befragungen erzielten Befunde wurden Leitbilder und Eingriffsparameter für eine institutionelle Unterstützung der beruflichen Transfersituation sowie konkrete Anforderungen an Unterstützungsleistungen bestimmt. Dies führte zur Ausarbeitung eines Curriculums zur Bewältigung der berufsbiographischen Diskontinuität infolge von Erwerbslosigkeit und der damit verbundenen beruflichen Neuorientierung. Die im Rahmen dieses Curriculums entwickelten Qualifikationsbausteine sollten für ein breites Spektrum an arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen anwendbar sein, die sich in einer beruflichen Transfersituation befinden, unter anderem also auch für jene Personen, die den Wunsch und das Potenzial in sich tragen, sich durch eine Existenzgründung beruflich selbstständig zu machen, aber auch für Langzeitarbeitslose.

Die Ausarbeitung des Curriculums erfolgte zu Jahresbeginn 2002. Im April 2002 wurde das Curriculum einem Gremium von Expertinnen und Experten vorgestellt, darunter auch dem Trainer des später durchzuführenden Pilotkurses. Dabei wurde ein großes Interesse an dem Curriculum deutlich, das im Gegensatz zu den meisten am Markt befindlichen nicht unter finanziellen Restriktionen erstellt wurde und kein mit konventionellen Lehrmethoden und wenig geschultem Trainingspersonal durchgeführtes Belehrungs-Angebot ist. Insbesondere die Leitideen des Curriculums, die sich durch einen ressourcenorientierten und biographischen Ansatz mit dem Ziel der Stärkung von Selbstwertgefühl, Reflexions-, Entscheidungs- und Verantwortungsübernahmefähigkeit sowie den Prinzipien der Vernetzung und Nachhaltigkeit auszeichnen, wurden positiv aufgenommen.

Zur Erprobung des Curriculums in einem Pilotkurs musste wiederum - wie bei der Befragung selbst - eine Untersuchungsgruppe gefunden werden, die aktuell von

Personalabbau betroffen und somit mit der Frage konfrontiert war, wie sie in Zukunft ihr (berufliches) Leben gestalten wollte. Der Einsatz und die Erprobung des Curriculums erstreckte sich über den Zeitraum von Mai bis Juni 2002.

Das Curriculum wurde als Konsequenz aus den Forschungsergebnissen als „Module zur Förderung der (berufs-)biographischen Gestaltungs- und Steuerungskompetenz" bezeichnet. Es besteht aus sieben aufeinander aufbauenden Qualifikationsmodulen mit begleitender Beratung. Es soll von Menschen, die von Arbeitsplatzverlust bedroht oder betroffen sind, dabei unterstützen, sich berufliche wie außerberuflich erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten als Bestandteil ihrer Biographie bewusst zu machen, um sie für eine berufliche Neuorientierung auswerten zu können.

Das im Projekt ausgearbeitete Curriculum enthält gegenüber vergleichbaren Konzepten zur Unterstützung der beruflichen (Re-)Integration bedeutende Neuerungen. Durch seinen Akzent auf der Förderung des Selbststeuerungspotenzials, der Lernbereitschaft und der Motivation gegenüber einer bloß fachlichen Ausrichtung von Weiterbildungsmaßnahmen erwerben die Teilnehmer/innen die gesellschaftlich zunehmend wichtige Kompetenz, für ihre Qualifikationsentwicklung und für ihre Berufsbiographie selbst Verantwortung zu übernehmen und diese zu steuern. Dabei berücksichtigt das Curriculum im Gegensatz zu vergleichbaren Konzepten die häufig vorhandenen gravierenden Selbstwertprobleme der Teilnehmer/innen, was sich positiv auf ihre Motivation und auf die Überwindung von Lernblockaden auswirkt. Darüber hinaus knüpft es deutlich an ihr Vorwissen und an ihre beruflichen Erfahrungen an.

Auf diese Weise wurde mit dem Curriculum eine Grundhaltung umgesetzt, mit der ein Paradigmenwechsel in der beruflichen Weiterbildung von einer impliziten Förderung einer Konsumhaltung hin zur Unterstützung der Eigenverantwortung stattfindet. Die Entscheidung und die Verantwortung für die Gestaltung und Steuerung der eigenen Biographie und damit auch der Gestaltung beruflicher Transferprozesse wird dem Individuum übertragen. Allerdings darf es damit nicht allein gelassen, sondern muss professionell begleitet und in vernetzten Strukturen sowohl fachlich als auch persönlich unterstützt werden. Vorbilder für dieses Konzept stammen aus dem invidual coaching, das im Arbeitsbereich des outplacement für Hochqualifizierte üblich ist. Das Curriculum setzt für einen begrenzten Zeitraum von vier bzw. acht Wochen einen Rahmen, in dem diese Begleitung gewährleistet und der Prozess der biographischen Gestaltung eingeleitet wird. Es ist daher im Prinzip für alle Zielgruppen anwendbar, die von Erwerbslosigkeit bedroht und betroffen sind. Demzufolge kann es auch bei Bildungsträgern zum Einsatz kommen. Je nach Konzept kann es in bestehende Maßnahmen integriert, als Orientierungsmaßnahme vorgeschaltet oder als eigener Kurs angeboten werden.

Evaluation der Erprobung:

Der Kurs wurde in seinem Verlauf und am Ende mit unterschiedlichen Verfahren

evaluiert. Am Ende des Kurses wurden schriftliche standardisierte Befragungen der Teilnehmenden und des Kursleiters eingesetzt sowie eine Gruppendiskussion mit den Teilnehmenden und Auswertungskolloquien mit dem Kursleiter durchgeführt. Die Verlaufsbefragung stützte sich bei den Teilnehmenden und der Kursleitung auf so genannte Tagesprotokolle. Sie dienten den Teilnehmenden zum regelmäßigen Festhalten von Befindlichkeit, neu Gelerntem, Bewertungen des Gelernten sowie Fragen. Die Kursleitung sollte zur täglichen Dokumentation von Angaben zu Inhalt, Aufbau und Organisation des Tagesprogramms, von Beobachtungen der Teilnehmenden und von eigener Befindlichkeit angehalten werden. Mit diesen Protokollen wurde die Grundlage für eine Reflektion der Geschehnisse im Kurs geschaffen, die wiederum zu den elementaren Grundsätzen der Leitidee des Kurses gehörte. Der Kurs wurde abschließend auf der Basis dieser Tagesprotokolle und eines zusätzlichen Fragebogens ausgewertet. Eine solche ausführliche Verlaufskontrolle war für die erstmalige Überprüfung zwar gerechtfertigt, würde aber bei einem dauerhaften Einsatz des Curriculums in der Praxis die Teilnehmenden überfordern, so dass bei einer Weiterentwicklung des Curriculums in dieser Form darauf verzichtet werden muss.

Die Auswertung der Evaluationen ergab hinsichtlich der Inhalte und des Aufbaus des Kurses eine überwiegend positive und zustimmende Resonanz durch den Kursleiter und durch die meisten Teilnehmenden. Allerdings wurden auch einige Aspekte, vor allem die erforderliche Schreibarbeit aufgrund der geforderten Tagesprotokolle, kritisch bewertet, was vor dem Hintergrund der heterogen zusammengesetzten Teilnehmergruppe und hinsichtlich der zum Teil geringen mündlichen und schriftlichen Ausdrucksfähigkeit nicht überraschen konnte. Die grundlegende Intention des Kurses, sich über das eigene Potenzial und die eigenen Präferenzen bewusst zu werden und darauf basierend Entscheidungen zu treffen, wurde jedoch einhellig positiv bewertet. Besonders hervorzuheben sind hierbei mehrfache Aussagen, dass eigene Reflektions-, Entscheidungs- und Handlungsprozesse angeregt worden seien und dass eine persönliche Weiterentwicklung mit Hilfe des Kurses stattgefunden habe. Darüber hinaus wurde Bedauern darüber ausgedrückt, dass der Kurs nicht am Anfang des Berufslebens durchgeführt wurde und es wurde die Gewissheit vermittelt, dass das Berufsleben in einem solchen Fall besser verlaufen wäre.

Die Evaluation der Erprobung der Curriculums ergab also, dass die Leitideen sowie die wesentlichen Ziele des Curriculums erreicht wurden, obwohl der zentrale Bestandteil des Curriculums, die Auseinandersetzung mit der eigenen Biographie, für die Teilnehmenden ungewohnt war. Insbesondere konnte die intendierte Zielsetzung des Curriculums erreicht werden, ein Bewusstsein für das eigene Können und die im Lebensverlauf erworbenen Kompetenzen zu schaffen. Es bildete die Grundlage für die Einleitung eines Prozesses der Entscheidungsfindung zur Gestaltung des zukünftigen Lebens und erster Schritte zur Umsetzung der getroffenen Entscheidung. Die Unterstützung der Reflexions- und Entscheidungsfähigkeit durch entsprechende Module des Curriculums durchbrach bei den meisten Teilnehmenden die Konsumhaltung und führte zur Erweiterung einer eigenverantwortlichen

Gestaltungskompetenz hinsichtlich der eigenen Zukunft. Besonders vorteilhaft wirkte sich hierbei die kontinuierliche Arbeit in Kleingruppen (so genannten Triaden) und die Unterstützung der Bildung von Netzwerken durch die Teilnehmer aus. Eines der beiden im Kursverlauf gebildeten Netzwerke setzte - wie beabsichtigt - die im Kurs begonnene Zusammenarbeit über das Nachtreffen nach Beendigung des Kurses hinaus fort und erweiterte sie inhaltlich um das Training und die Aneignung von computerbezogenen Fertigkeiten und die Ergänzung des entsprechenden Wissens.

II.2 Nutzen und Verwertbarkeit

In zwei Auswertungskolloquien, die im Juli 2002 stattfanden, wurde das Curriculum als sinnvoller und zukunftsweisender Ansatz bestätigt und weitergehende Verwertungen vorbereitet. Dabei wurden unter anderem mehrere Projektanträge gestellt, die auf den Erkenntnissen sowie auf dem Curriculum aufbauen und sie weiterführen.

Es wurde eine Beteiligung an einem von der Europäischen Gemeinschaft im Rahmen des Sokrates-Programms geförderten transnationalen Projekts "The Construction of The Competence, Orientation Strategies and Training for Women of Low Qualification" erreicht, das sich mit Transferqualifikationen von niedrig qualifizierten Frauen befasst und Unterstützungsleistungen für sie konstruieren will.

Weiterhin wurde eine Beteiligung an einem von der Europäischen Gemeinschaft im Rahmen des Leonardo-Programms geförderten transnationalen Projekts „E-Chance for Women" erzielt, das sich mit der Unterstützung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen beschäftigt.

Es wurde ein Vorantrag für ein von der Europäischen Gemeinschaft im Rahmen des Sokrates-Programms geförderten transnationalen Projekts „Shapes and Procedures of Measuring, Assessing and Validating Competencies in The Context of Lifelong Learning Activities" gestellt, der inzwischen mit der Aufforderung, einen Vollantrag zu stellen, genehmigt wurde. Das Ziel dieses Projektvorhabens ist es, einen transnationalen Erfahrensaustaustausch über Formen und Verfahren der Kompetenzerfassung und -bewertung in Europa zu erreichen.

Schließlich wurde im Rahmen des vom BMBF geförderten Programms Lernende Regionen - Netzwerke im Bereich der Volkshochschule Rheingau-Taunus ein Teilprojekt initiiert, das zusammen mit Lehrern aus unterschiedlichen Schulstufen das im Projekt entwickelte Curriculum für den Bereich des Übergangs von der Schule ins Berufsleben anpasst.

Auf einer Tagung im September 2002, an der Vertreter/innen aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft anwesend waren, wurden die Projektergebnisse und das Curriculum vorgestellt und diskutiert. Sie stießen insbesondere hinsichtlich des darin enthaltenen Paradigmenwechsels und der damit verbundenen

Nachhaltigkeit auf große Zustimmung. In diesem Kreis sowie im Wissenschaftlichen Beirat wurde eine Weiterentwicklung und Ausdifferenzierung des Curriculums für verschiedene Zielgruppen und eine systematische Evaluation empfohlen.

Der Nutzen und die Verwertbarkeit der Projektergebnisse erstrecken sich indirekt auf die Befunde aufgrund der Befragungen mit entlassenen Arbeitnehmer/innen während der Forschungsphase des Projekts, auf die dabei erzielten Befunde zur Bewältigung des beruflichen Transferprozesses sowie der dabei benötigten Erfahrungen und Kompetenzen und schließlich auf die Erkenntnisse zu den Zusammenhängen zwischen der Anlage der eigenen Erwerbsbiographie und dem Erwerb von Transferqualifikationen. Sie wurden in einer Buchpublikation, in Artikeln in einschlägigen wissenschaftlichen Fachzeitschriften und Büchern sowie in Publikumszeitschriften und Zeitungen publiziert (siehe Anlage 3: Veröffentlichungsliste). Die erzielten Befunde wurden darüber hinaus den im Bereich der beruflichen (Re-)Integration tätigen Institutionen (Arbeitsverwaltung, Bildungsträger, Transfer- und Beschäftigungsgesellschaften) in geeigneter Weise vermittelt.

Die direkte Verwertbarkeit der Projektergebnisse ergibt sich aus dem Curriculum „Module zur Förderung der (berufs-)biographischen Gestaltungs- und Steuerungskompetenz", das der Fachöffentlichkeit zur Verfügung steht. Dabei profitieren institutionelle Akteure (Weiterbildungseinrichtungen, Transfer- und Beschäftigungsgesellschaften), individuelle Akteure (von Erwerbslosigkeit Bedrohte und Betroffene sowie weitere Zielgruppen) und die Gesellschaft als Ganzes von dem Curriculum. Auf der institutionellen Ebene erhalten Transfer- und Beschäftigungsgesellschaften sowie Weiterbildungseinrichtungen, die mit der Durchführung von Arbeitsamtsmaßnahmen betraut sind, ein unmittelbar in die Praxis umsetzbares Instrument, das als Baustein in der beruflichen Weiterbildung, zur Potentialfeststellung im Rahmen von Feststellungsmaßnahmen oder für den beruflichen Transferprozess eingesetzt werden kann. Durch seinen Akzent auf der Förderung des Selbststeuerungspotenzials, der Lernbereitschaft und der Motivation gegenüber einer überwiegend fachlichen Ausrichtung von Weiterbildungsmaßnahmen erwerben die Teilnehmer/innen die zunehmend wichtige Kompetenz, für ihre Qualifikationsentwicklung und für ihre Berufsbiographie selbst Verantwortung zu übernehmen und diese zu steuern. Damit wird ein wichtiger Beitrag für die Entwicklung von nachhaltig wirksamen Beschäftigung stiftenden Unterstützungsmaßnahmen geleistet.

Auf der individuellen Ebene werden Menschen, die von Arbeitsplatzverlust bedroht oder bereits betroffen sind oder sich aus anderen Gründen beruflich um- oder neu orientieren wollen, dabei unterstützt, ihre eigenen beruflich und außerberuflich erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu entdecken, zu bilanzieren und diese für die künftige Gestaltung ihres beruflichen Lebens zu verwerten. Die Orientierung an der eigenen Person - dem Selbstverständnis, den eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen und dem angeeigneten Wissen - nimmt dabei einen zentralen Stellenwert ein. Mit diesem ressourcenorientierten Ansatz wird das Ziel verfolgt, ein

(Selbst-)Bewusstsein für das in der eigenen Person vorhandene Potenzial zu schaffen sowie eine Steigerung des Selbstwertes zu ermöglichen, um auf dieser Grundlage den beruflichen Veränderungsprozess bewältigen zu können. Damit wird ein Beitrag dazu geleistet, dass die verbreitete Delegation der Verantwortung für die eigene zukünftige Berufsbiographie an die Arbeitsämter zugunsten einer Stärkung der Selbstverantwortung überwunden wird.

Über die Zielgruppe der Erwerbslosen hinaus, die im Projekt im Zentrum standen, lässt sich das Curriculum auf alle weiteren Gruppen anwenden, die eine berufliche Veränderung anstreben. Es kann darüber hinaus – in abgewandelter Form – vor allen biographischen Statuspassagen (Wechsel von der Schule in eine Ausbildung, Eintritt in den Beruf nach dem Studium) oder in anderen Umbruchssituationen, die eine berufliche Veränderung oder Neuorientierung intendieren, zum Einsatz kommen.

Das vorliegende Curriculum und die mit ihm intendierte Förderung der (berufs-)biographischen Steuerungskompetenz trägt zur Förderung des in den Menschen vorhandenen Potenzials und damit zur Freisetzung von kreativen Möglichkeiten bei, die neben zahlreichen Entscheidungsmöglichkeiten explizit auch die der Existenzgründung einschließt. Das Projektergebnis erfüllt damit einer im Antrag formulierten Anforderung, indem es der individuellen Entwicklungsmöglichkeit zu Selbstständigkeit und Existenzgründung Raum gibt, ohne dass sich diese Anforderung in der besonderen Berücksichtigung einer entsprechenden Untersuchungszielgruppe ausgedrückt hätte.

Auf der gesellschaftlichen Ebene trägt das Curriculum zu einem als notwendig erachteten Paradigmenwechsels bei, der von einer zur Zeit noch weitgehend einseitigen Orientierung am kurzfristigen Ziel schneller Vermittlungserfolge hin zu einer Ausrichtung am Prinzip der Nachhaltigkeit von Vermittlung und Qualifizierung führt. Dabei befördert die herkömmliche arbeitsmarktpolitische Steuerungsphilosophie, die durch Konditionalprogramme die gewünschten Verhaltensweisen ihrer Klientel hervorrufen will und für die eine Kombination von finanziellem, administrativem und kurativem Druck auf die von Arbeitslosigkeit Betroffenen einerseits und dem Angebot einer staatlichen Dienstleistung andererseits charakteristisch ist, das bei entsprechendem Verhalten abgerufen werden kann, die Konsumhaltung der Teilnehmer. Demgegenüber impliziert das im Projekt entwickelte Curriculum die Steuerungsphilosophie einer Zweckprogrammierung, die sich auf eine Formulierung der gewünschten Ziele beschränkt und den Weg und die Mittel zur Zielerreichung den Akteuren selbst überlässt und damit deren Selbstorganisation, Verantwortungsübernahme und Problemlösungskompetenz fördert.

Das Curriculum enthält bei seinem Einsatz die Möglichkeit, die sozialen und materiellen Kosten zu minimieren, die infolge von Fehlentscheidungen oder Passungsproblemen bei der Bewältigung des beruflichen Transferprozesses entstehen. Als Konsequenz für Politik und Verwaltung erwächst daraus das Erfordernis, bestehende Rahmenbedingungen für die Gewährleistung von Weiterbildung und beruflicher Weiterentwicklung so zu ändern, dass eine Entwicklung des individuellen Po-

tenzials und die Förderung der individuellen (berufs-) biographischen Gestaltungs- und Steuerungskompetenz ermöglicht wird.

II.3 Fortschritt auf dem Gebiet des Vorhabens

Im Verlauf des Projekts wurden die aktuellen Entwicklungen auf dem untersuchten Gebiet aktiv verfolgt. Dabei wurde besonders auf die Expertise der während der explorativen Phase befragten Experten sowie auf die im Projektverlauf aufgebauten Kooperationen mit Institutionen rekurriert, die im Untersuchungsfeld einschlägig tätig sind. Aktuelle Beiträge zum Fortschritt auf dem untersuchten Gebiet wurden unter anderem in einer Buchpublikation dokumentiert.

Darüber hinaus wurde ein intensiver Austausch und Erkenntnisgewinn auf dem untersuchten Gebiet durch die Teilnahme an einschlägigen Veranstaltungen und Tagungen sowie durch eigene Vorträge gewährleistet (siehe Anlage 3: Veröffentlichungsliste).

II.4 Veröffentlichungen

Die Projektergebnisse wurden in einer Buchpublikation, in Artikel in einschlägigen wissenschaftlichen Fachzeitschriften und Büchern sowie in Publikumszeitschriften und Zeitungen publiziert (siehe Anlage 3: Veröffentlichungsliste).

III. Erfolgskontrollbericht

III.1 Beitrag des Ergebnisses zu förderpolitischen Schwerpunkten

Das Projekt hat zur Förderung des selbstgesteuerten und lebenslangen Lernens im Bereich des überfachlichen Wissens innovative Wege beschritten. Dies bezieht sich auf die Bewältigung beruflicher Veränderungsprozesse, aber auch außerberuflicher Veränderungssituationen im Lebensverlauf.

Der Pilotkurs und die Bewertung der in ihm gesammelten Erfahrungen zeigt, dass die Entwicklung der beruflichen Gestaltungs- und Steuerungskompetenz Menschen dazu befähigt, sich selbstbewusster und zugleich gezielter mit der Bewältigung beruflicher Transferprozesse und ihrer (beruflichen) Zukunftsplanung zu beschäftigen. Bei Expertinnen und Experten aus Praxis und Wissenschaft ist dieser Ansatz auf positive Resonanz gestoßen und hat eine große Nachfrage an Umsetzungsmöglichkeiten in Weiterbildungseinrichtungen ausgelöst, die mit Erwerbslosen oder von Erwerbslosigkeit Bedrohten zusammen arbeiten.

Eine Erprobung des Curriculums in mehreren Bildungseinrichtungen und eine begleitende systematische Evaluation mit dem Ziel einer Überarbeitung des Curriculums für spezifische Zielgruppen konnte aus zeitlichen Gründen nicht durchgeführt werden. Hier wird weiterer Entwicklungsbedarf gesehen, ebenso wie im Hinblick

auf eine unterstützende Trainerschulung, da die Durchführung des Curriculums höhere Anforderungen an die Kursleiter stellt als gemeinhin üblich.

III.2 Wissenschaftliche Ergebnisse

Die Ergebnisse und Erkenntnisse aus der Forschungs- und Entwicklungsphase des Projekts „Transferqualifikationen" leisten einen Beitrag zum besseren Verständnis der selbstbestimmten und selbstverantwortlichen Bewältigung von beruflichen Veränderungsprozessen sowie einer beruflichen Neuorientierung. Dabei ist insbesondere auf den Befund einer engen Verknüpfung von affektiver und kognitiver Verarbeitung bei der Bewältigung von Arbeitslosigkeit und damit verbundener beruflicher Transferprozesse hinzuweisen. Diese Erkenntnisse haben Auswirkungen auf die curriculare Konzeption von Unterstützungsmaßnahmen für Erwerbslose und Erwerbssuchende, in denen häufig die affektive Dimension, auch aus zeitlichen und finanziellen Gründen, vernachlässigt wird und deshalb die Nachhaltigkeit von Lerneffekten bezweifelt werden muss. Ein weiteres Ergebnis der Biographieforschung schließt an die wissenschaftliche Diskussion an und bestätigt sie. Lernen Erwachsener - und sei es Lernen als Bewältigung eines aufgezwungenen beruflichen Transferprozesses - ist nicht voraussetzungslos, sondern muss die biographisch erworbenen Erfahrungen berücksichtigen und an sie anknüpfen. Dies hat weitreichende Folgen für die Konzeption entsprechender Unterstützungsmaßnahmen, die in hohem Maße an die individuellen Voraussetzungen und Bedingungen der Teilnehmenden anknüpfen müssen.

Die vorhandenen Arbeitsmarktagenturen, Beschäftigungsgesellschaften, Transferagenturen und -gesellschaften ebenso wie die in jüngster Zeit geschaffenen Personalserviceagenturen dürfen sich nicht auf die Lösung des aktuellen Problems der Arbeitslosigkeit beschränken, sondern müssen zugleich auch einen Beitrag selbstgesteuerten lebenslangen Lernens übernehmen. Dies hat Folgen für die verwendeten curricularen Konzepte, die den Erwerbsuchenden nicht im Sinne einer falsch verstandenen Kundenorientierung ausschließlich fertige Arbeitsangebote unterbreiten dürfen, und sie dürfen sich auch nicht ausschließlich auf die aktuelle Problemsituation der Erwerbslosigkeit beziehen. Das im Projekt erprobte und evaluierte Curriculum zeigte vielmehr, dass ein biographischer Ansatz erforderlich ist, der die aktuelle Problemsituation der Erwerbslosigkeit im Zusammenhang mit der individuellen beruflichen und Kompetenzentwicklung sieht. Er muss die Erwerbsuchenden im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe eher dabei unterstützen und sie dazu anleiten, ihr eigenes Qualifikationsprofil zu entdecken und auf seiner Grundlage Qualifikations- oder berufliche Entscheidungen für die zukünftige Entwicklung vorzubereiten. Dabei sollten unbedingt auch die außerberuflichen Erfahrungsbereiche einbezogen werden.

Insofern wirken sich die Projektergebnisse indirekt auch auf das Personal in Beschäftigungs- und auch den neuerdings geschaffenen Personalserviceagenturen aus, bei dem ein erheblicher Qualifizierungsbedarf konstatiert werden muss.

Die hier skizzierten Erkenntnisse sind darüber hinaus nicht nur für individuelle Transferprozesse von Bedeutung, sondern können auch für die innerbetriebliche Konzeption und Organisation von Weiterbildung und Personalentwicklung Verwendung finden. Dazu bedarf es jedoch noch weiterer Entwicklungsarbeit, die das erstellte Curriculum für die entsprechenden Bedarfe adaptiert.

III.3 Einhaltung der Ausgaben- und Zeitplanung

Das Projekt wurde im vorgegebenen Zeitplan abgeschlossen. Das vorgesehene und realisierte Projektende war Ende September 2002. Das Projekt liegt auch im Rahmen der beantragten Ausgabenplanung.

Anlage: Projekt-Flyer

Literatur

Abelson, R. P. (1976): Script processing in attitude formation and decision making. In: Caroll, J. S.; Payne, J. W. (Hrsg.): Cognition and social behavior. New York, S. 33-46

Abramson, L. Y.; Seligman, M. E. P.; Teasdale, J. D. (1987): Learned Helplessness in Humans: Critique and Reformulation. In: Journal of Abnormal Psychology, S. 149-174

Achtenhagen, F.; Lempert, W. (2000): Lebenslanges Lernen im Beruf - eine Grundlegung im Kindes- und Jugendalter. Bd. 1: Das Forschungs- und Reformprogramm. Bd. 2: Erziehungstheorie und Bildungsforschung. Opladen

Adler, T.; Lennartz, D. (2000): "Flexibilisierung von Ausbildungsanordnungen, Aktuelle ordnungspolitische Konzepte zur Nutzung von Modularisierungsansätzen". In: BWP, H. 3, S. 13-17

Adult Education and Learning (1998). In: DIE-Zeitschrift für Erwachsenenbildung, H. III, S. 20-41

Aebli, H.; Ruthemann, U.; Staub, F. (1986): Sind Regeln des Problemlösens lehrbar? Zeitschrift für Pädagogik 5, S. 617-638

AG Aus- und Weiterbildung im Bündnis für Arbeit (2000): Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit: 2. Bericht des BMBF. Bonn

AG Aus- und Weiterbildung im Bündnis für Arbeit (2001): Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit: Gemeinsame Erklärung zu den Ergebnissen des 7. Spitzengesprächs am 4. März 2001. http://www.buendnis.de

Alheit, P.; Hoerning, E. M. (Hrsg.) (1989): Biographisches Wissen. Beiträge zu einer Theorie lebensgeschichtlicher Erfahrung. Frankfurt/M.

Alheit, P. (1990): Der biographische Ansatz in der Erwachsenenbildung. In: Mader, W. (Hrsg.): Weiterbildung und Gesellschaft. Bremen, S. 289-337.

Anderson, J. R. (1982). Acquisition of cognitive skill. Psychological Review 89, S. 369-406.

Anderson, J. R. (1983): The architecture of cognition. Cambridge

Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.) (2000): Kompetenzentwicklung 2000 - Lernen im Wandel - Wandel durch Lernen. Forschungsstand und Forschungsperspektiven. Münster u. a.

Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg) (1999): "Kompetenzentwicklung '99, Aspekte einer neuen Lernkultur – Argumente, Erfahrungen, Konsequenzen". Münster u. a.

Arbeitsstab Forum Bildung (Hrsg.) (2001): Lernen - ein Leben lang. Materialien des Forum Bildung Nr. 9. Bonn

Aring, M.; Brand. B. (1998): The Teaching Firm Where Productive Work and Learning Converge. Education Development-Center. Newton, Mass.

Arnold, R., Siebert, H. (1997): Konstruktivistische Erwachsenenbildung: von der Deutung zur Konstruktion von Wirklichkeit. (Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung, Bd. 4) 2. Aufl., Baltmannsweiler

Arnold, R.; Siebert, H. (1995): Konstruktivistische Erwachsenenbildung. Von der Deutung zur Konstruktion von Wirklichkeit. Baltmannsweiler,

Arnold, R.; Gieseke, W. (Hrsg.) (1999): Die Weiterbildungsgesellschaft, Band 1: Bildungstheoretische Grundlagen und Analysen. Neuwied

Backes-Gellner, U. (1999): Betriebliche Aus - und Weiterbildung im internationalen Vergleich. Berlin

Bader, R. (1989): Übergreifende didaktische Aspekte zur Neuordnung der Elektro- und Metallberufe. In: Landesinstitut für Schule und Weiterbildung (Hrsg.): Fachtagung zur Neuordnung der industriellen Elektro- und Metallberufe. Soest, S. 66-77

Baethge, M. (1990): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Zapf, W. (Hrsg.): Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages. Frankfurt/M., S. 260-278.

Baethge, M.; Andretta, G.; Naevecke, S. (1996): Die berufliche Transformation von Arbeiter- und Angestelltenbelegschaften im Industrie- und Dienstleistungsbereich in den neuen Bundesländern. Ein Forschungsbericht. Münster

Baitsch, C. (1998): "Lernen im Prozeß der Arbeit – zum Stand der internationalen Forschung". In: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.): Kompetenzentwicklung '98. Berlin, S. 269-337

Bandura, A. (1982): Self-efficacy: Mechanism in human agency. In: American Psychologist, H. 37, S. 122-147

Bandura, A.: Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. In: Psychological Reviews, H. 2, S. 191-215

Bateson, G. (1990): Ökologie des Geistes. Frankfurt/M.

BBJ Servis (Hrsg.) (2000): Verfahren zur Kompetenzermittlung. Instrumente zur Optimierung der Berufsorientierung der Berufsorientierung, der beruflichen Nachqualifizierung und der Integration Arbeitsloser in das Berufsleben. BBJ Consult Info 3. Berlin

Beck, H.(1993): Schlüsselqualifikationen. Bildung im Wandel. Darmstadt

Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt/M.

Behnke, A. (2001): Bunt gemischt zum Erfolg. Unternehmen setzen zunehmend auf "diversity management". In: Die Zeit Nr. 23 vom 07.06.01

Benner, H. (1981). Arbeitsplatzgebundenes Lernen in der Berufsausbildung. In: Wirtschaft und Berufserziehung, H. 33, S. 337ff.

Berger, P. L.; Luckmann, T. (1990): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. Frankfurt/M.

Bergmann, B. u. a. (1997): Zum Zusammenhang von Arbeitsinhalten in der Berufsbiografie und der individuellen Kompetenzentwicklung. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, H. 51, S. 85-95

Bernhard, A. (1999): Multiple Identität als neues Persönlichkeitsideal? Der sozialwissenschaftliche Diskurs über Identität und seine möglichen Folgen für die Pädagogik. In: Neue Sammlung, H. 2, S. 291-305

Bjørnavold, J. (1999): "Identification, assessment and recognition of non-formal learning: European tendencies". In: Dehnbosten, P; Markert, W.; Novak, H. (Hrsg): Erfahrungslernen in der beruflichen Bildung, Workshop der Hochschultage 1998. Neusäß, S. 254-280

Bjørnavold, J. (2000): "Making learning visible. Identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe". CEDEFOP, Thessalononiki

Bjørnavold, J.; Petterson, S. (2000): Transparency of vocational qualifications. CEDEFOP. Thessaloniki

Blaschke, D. (1987): Soziale Qualifikationen im Erwerbsleben. Theoretisches Konzept und empirische Ergebnisse. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 116. Nürnberg

BLK - Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2001): Lebenslanges Lernen; BLK-Modellversuchsprogramm; Programmbeschreibung und Darstellung der Länderprojekte. Bonn

BMBF (2001): Aktionsprogramm: Lebensbegleitendes Lernen für alle. Bonn

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2000): BIBB Agenda 2000plus. Bielefeld

Bonß, W.; Keupp, H.; Koenen, E. (1984): Das Ende des Belastungsdiskurses? Zur subjektiven und gesellschaftlichen Bedeutung von Arbeitslosigkeit. In: Bonß, W.; Heinze, R. G. (Hrsg.): Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft, Frankfurt/M., S. 143-188

Brinkmann, C. (1984): Die individuellen Folgen langfristiger Arbeitslosigkeit. Ergebnisse einer repräsentativen Längsschnittuntersuchung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 4, S. 454-473

Brinkmann, C.; Potthoff, P. (1983): Gesundheitliche Probleme in der Eingangsphase der Arbeitslosigkeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 4, S. 378-393

Brödel, R. (Hrsg.) (1998): Lebenslanges Lernen - lebensbegleitende Bildung. Neuwied

Buschmeyer, H.; Behrens-Cobet, H. (Hrsg.) (1990): Biographisches Lernen. Soest

Buschmeyer, H. (1987): Erwachsenenbildung im lebensgeschichtlichen Zusammenhang,. Frankfurt/M.: Pädagogische Arbeitsstelle des DVV

Buschmeyer, H.; Behrens-Cobet, H. (Hrsg.) (1990): Biographisches Lernen. Soest

Cannon, W. B. (1963): Bodily changes in pain, hunger, fear and rage, an account of researches into the function of emotional excitement. New York: Harper & Row

CEDEFOP (1997): Panorama: Identification, validation and accreditation of prior and informal learning, United Kingdom Report. Thessaloniki

CEDEFOP (2001): Non-formal learning. Thessaloniki

CEDEFOP (2000): Scenarios and Strategies for vocational Education and Training in Europe, European synthesis report on phase I. Thessaloniki

Chomsky, N. (1970): Aspekte der Syntax-Theorie. Frankfurt/M.

Chomsky, N. (1970): Sprache und Geist. Frankfurt/M.

Collins, R. (1981): The microfoundations of macrosociology. In: American Journal of Sociology, H. 86, S. 984-1014

Davids, S. (Hrsg) (1998): "Modul für Modul zum Berufsabschluß. Berufsbegleitende Nachqualifizierung zwischen Flexibilität und Qualitätssicherung". Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Bd. 216. Bielefeld

Degen, U.; Kohn, G. (1997): Entwicklung eines Systems von Berufsstandards, Prüfungen und Zertifizierungen in der Türkei". Hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin

Deutsche UNESCO-Kommission (Hrsg.) (2000): Lernfähigkeit: Unser verborgener Reichtum. UNESCO Bericht zur Bildung für das 21. Jahrhundert. Neuwied

DEXAL-Project (2000): Developing a European Credit System for Adult Learners; The National Organisation For Adult Learning (Niace), Online im Internet, URL: http://www.niace.org.uk/Research/Findings/dexalreport.htm

Dietrich, S.; Fuchs-Brüninghoff, E. (1999): Selbstgesteuertes Lernen - Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur. Frankfurt/M.

Dohlemann, M. (1979): Von Kindern lernen: Zur Position des Kindes in der Welt der Erwachsenen. München

Dohmen, G. (2001): Das informelle Lernen. Die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen aller. BMBF (Hrsg.). Bonn

Dohmen, G. (1996): Das lebenslange Lernen - Leitlinien einer modernen Bildungspolitik. BMBF (Hrsg.). Bonn

Dohmen, G. (1997): Selbstgesteuertes lebenslanges Lernen? - Ergebnisse einer Fachtagung Dezember 1996. BMBF(Hrsg.). Bonn

Dörner, D. (1989). Die Logik des Mißlingens. Reinbek

Drexel, I. (1997): Die Bilans de Compétences – ein neues Instrument der Arbeits- und Bildungspolitik in Frankreich. QUEM-report. Berlin

Dreyfus, H. L.; Dreyfus St. E. (1987): Künstliche Intelligenz: Von den Grenzen der Denkmaschine und den Wert der Intuition. Reinbek

Franke, G. u.a. (1987).: Der Lernort Arbeitsplatz. Berlin

Eckert, M. (1992): Handlungsorientiertes Lernen in der beruflichen Bildung - Theoretische Bezüge und praktische Konsequenzen. In: Pätzold, G. (Hrsg.): Handlungsorientierung in der beruflichen Bildung. Frankfurt/M., S. 56-78

Edelson, P. J. (1999): Perspectives from America - The Evolution of Globalism in Adult Learning. In: DIE - Zeitschrift für Erwachsenenbildung, H. II, S. 32-34

Ernst, C. (1997): Berufswahl und Ausbildungsbeginn in Ost- und Westdeutschland: eine empirisch-vergleichende Analyse in Bonn und Leipzig. Bielefeld

Erpenbeck, J.; Heyse, V. (1999): Die Kompetenzbiographie. Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation. Münster u. a.

Erpenbeck, J.; Weinberg, J.: Lernen in der Leonardo-Welt. Von der Weiterbildung zur Kompetenzentwicklung in offenen und selbstorganisierten Lernarrangements. In: Arnold, R.; Geißler, K.; Orthey, F. M. (2000): Lebenslanges Lernen, die große Illusion. Weinheim

Europäische Kommission (2000): "Memorandum zum lebenslangen Lernen", Arbeitspapier. Brüssel Oktober

Europäische Kommission (1995): "Lehren und Lernen – auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft", Weißbuch. Luxemburg

EURYDICE (Hrsg.) (2000): Lifelong Learning: The contribution of education systems in the Member States of the European Union. Results of the EURYDICE survey. Brüssel

Faltermeier, T. (Hrsg.) (1987): Lebensereignisse und Alltag. München

Faulstich, P.; Vespermann, P. (2001): Zertifikate in der Weiterbildung. Arbeitsmarktpolitische Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen, Bd. 45. Berlin

Filipp, S.-H. (Hrsg.) (1981): Kritische Lebensereignisse. München

Fischer-Rosenthal, W. (1990): Wissenschaftliche Standortbestimmung. In: Ahlheit, P.; Fischer-Rosenthal, W.; Hoerning, E. M.: Biographieforschung (Werkstattberichte 13). Bremen, S. 11-32

Flick, U. (1996): Qualitative Forschung. Hamburg.

Folkman, S. (1984): Personal control and stress and coping process: A theoretical analysis. In: Journal of Personality and Social Psychology, H. 46, S. 839-852

Forneck, H. J. (2002): Selbstgesteuertes Lernen und Modernisierungsimperative in der Erwachsenen- und Weiterbildung. In: Zeitschrift für Pädagogik, H. 2, S. 242-261

Franke, G. (1989): Ansätze zur Bewertung des Arbeitshandelns. In: Kell, A.; Lipsmeier; A. (Hrsg.): Lernen und Arbeiten. (Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 8. Beiheft). Stuttgart, S. 135-145

Franke, G. (1999): Strategisches Handeln im Arbeitsprozeß. Bielefeld

Franke, G. (Hrsg.) (2001): Komplexität und Kompetenz. Ausgewählte Fragen der Kompetenzforschung. Berichte zur beruflichen Bildung, BIBB. Bonn

Freud, S. (1991): Trauer und Melancholie. Gesammelte Werke, Band X. Werke aus den Jahren 1913-1917. 8. Aufl., Frankfurt/M.

Friedrich, H. F.; Mandl, H. (1992): Lern- und Denkstrategien - ein Problemaufriß. In: Mandl, H.; Friedrich, H. F. (Hrsg.): Lern- und Denkstrategien. Göttingen, S. 3-54

Frieling, E.; Kauffeld, S.; Grote, S. (2000): Zehn Thesen zur Kompetenz(entwicklung). In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management. Berlin

Gamm, H.-J. (1979): Umgang mit sich selbst. Grundriß einer Verhaltenslehre. Reinbek

Ganz, W.; Helfen, M.; Tombeil, A.-S. (2002): Rekrutierung und Bindung in kleinen und mittleren Betrieben. In: Personalführung 3, S. 20-26

Geissler, B.; Oechsle, M. (1990): Lebensplanung als Ressource im Individualisierungsprozeß. Bremen

Gerken, G.; Konitzer, M.-A. (1996): Trends 2015. Ideen, Fakten, Perspektiven. München

Gerlach, C. (2000): Lebenslanges Lernen. Konzepte und Entwicklungen 1972-1997. Köln

Giddens, A. (1988): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Frankfurt/M.

Gieseke, W. (1999): Bildungspolitische Interpretationen und Akzentsetzungen der Slogans vom lebenslangen Lernen. In: Arnold, R.; Gieseke, W. (Hrsg.): Die Weiterbildungsgesellschaft. Bd. 2: Bildungspolitische Konsequenzen. Neuwied

Gudjons, H.; Pieper, M.; Wagener, B. (1986): Auf meinen Spuren. Das Entdecken der eigenen Lebensgeschichte. Vorschläge und Übungen für pädagogische Arbeit und Selbsterfahrung. Reinbek

Guttormsen, G. (1992): Unfreiwillige Kinderlosigkeit: Ein Familienproblem. In: Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie, S. 247-252

Haan, N. (1977): Coping and defending. New York

Habermas, J. (1971): Vorbereitende Bemerkungen zu einer Theorie der kommunikativen Kompetenz. In: Habermas, J.; Luhmann, N.: Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie. Frankfurt/M.

Habermas, J. (1971): Theorie der kommunikativen Kompetenz. In: Habermas, J.; Luhmann, N.: Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie. Frankfurt/M., S. 101-141

Hacker, W. (1978): Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie. Psychische Struktur und Regulation von Arbeitstätigkeiten. (Schriften zur Arbeitspsychologie, H. 20) 2. Aufl. Bern, Stuttgart, Wien

Hacker, W. (1992): Expertenkönnen: Erkennen und Vermitteln. Stuttgart

Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (1998): Ein neues Leitbild für das Bildungssystem - Elemente einer künftigen Berufsbildung. Diskussionspapiere Nr. 2. Düsseldorf

Hayes-Roth, B.; Hayes-Roth, F. (1979): A cognitive model of planing. Cognitive Science, H. 3, S. 275-310

Heidemann, W. (2000): Lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit: Das europäische Modell der Berufsbildung in der Krise? Arbeitspapier 19. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Düsseldorf

Heimann, K. (2001): Betriebsräte gestalten Zukunft: Betriebspolitik braucht aktive Kompetenzentwicklung. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, H. 1/2, S. 14-24

Heinemann, K. (1982): Arbeitslosigkeit und Zeitbewußtsein. In: Soziale Welt, H. 1, S. 87-101

Hempel C. G.; Oppenheim, P. (1948): Studies in the Logic of Explanation. In: Philosophy of Science, H. (15) 2, S. 135-175

Hesse, F. W. (1979): Trainingsinduzierte Veränderungen in der heuristischen Struktur und ihr Einfluß auf das Problemlösen. Dissertation: RWTH Aachen.

Hochschild, A. R. (1979): Emotion work, feeling rules, and social structure. In: American Journal of Sociology, H. 3, S. 551-575

Hochschild, A. R. (1983): The managed heart. Commercialization of human feeling. Berkeley: University of California Press

Hoerning, E. M. (1987): Biografische Konstruktion und Verarbeitung von Lebensereignissen. In: Buttgereit, M. (Hrsg.): Lebensverlauf und Biographie. (Werkstattberichte 18), Kassel, S. 95-122

Hoerning, E. M. (1980): Biographische Methode in der Sozialforschung. In: Das Argument, H. 123, S. 667-687

Hoff, E.-H.; Lappe, L.; Lempert, W. (Hrsg.) (1985): Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. Bern u. a.

Hoff, E.-H.; Lappe, L.; Lempert, W. (1982): Sozialisationstheoretische Überlegungen zur Analyse von Arbeit, Betrieb und Beruf. In: Soziale Welt, S. 508-536

Hoffmann, J. (1993): Lernen: S - R, S – S oder R – S Verbindungen und der Aufbau einer antizipativen Verhaltenssteuerung. In: Montada, L. (Hrsg.) (1992): Bericht über den 38. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Trier 1992. Göttingen, S.601-608

Hohner, H.-U. (1987): Kontrollbewußtsein und berufliches Handeln. Motivationale und identitätsbezogene Funktionen subjektiver Kontrollkonzepte. Schriften zur Arbeitspsychologie 43. Bern u. a.

Hohner, H.-U.; Hoff, E.-H. (1992): Methoden zur Erfassung von Kontrollbewußtsein. 2 Bde, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Materialien aus der Bildungsforschung 43. Berlin

Hurrelmann, K. (1983): Das Modell des produktiv realitätsverarbeitenden Subjekts in der Sozialisationsforschung. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, H. 1, S. 91-103

Hurrelmann, K. (1988): Sozialisation und Gesundheit. Somatische, psychische und soziale Risikofaktoren im Lebenslauf. Weinheim

Jahoda, M. (1983): Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert. Weinheim u. a.

Jahoda, M.; Lazarsfeld, P. F.; Zeisel, H. (1978): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Mit einem Anhang zur Geschichte der Soziographie. Frankfurt

Jungermann, H. (1977): Entscheidung in der Theorie. In: Lee, W. (Hrsg.): Psychologische Entscheidungstheorie. Weinheim

Kahle, E. (1981): Betriebliche Entscheidungen: Lehrbuch zur Einführung in die betriebswirtschaftliche Entscheidungstheorie. München

Kaiser, A. (1985): Sinn und Situation. Bad Heilbrunn

Kasl, S. V.; Cobb, S. (1979): Some mental health consequences of plant closing and job loss. In: Ferman, L. A. (Hrsg.): Mental health and the economy. Kalamazoo, Mich. (W. E. Upjohn Inst. for Employment Research), S. 255-299.

Katsching, H.; Nouzak, A. (1980): Life-Event-Forschung. In: Asanger, R.; Wenninger, G. (Hrsg.): Handwörterbuch der Psychologie. Weinheim, S. 398-405

Kaufmann, H. G. (1982): Professionals in search of work. Coping with the stress of job loss and underemployment. New York

Kearns, P.; Mc Donald, R. u. a. (Hrsg.) (1999): VET in the learning life: The challenge of lifelong learning for all. Volume 2: Overview of international trends, and case studies. Learbrock

Kieselbach, T. (1986): Individuelle Bewältigung von Arbeitslosigkeit - Differentielle Bedingungen und psychologische Erklärungsansätze. In: Hessische Blätter für Volksbildung, H. 2, S. 115-123

Kieselbach, T.; Offe, H. (1979): Arbeitslosigkeit. Individuelle Verarbeitung. Gesellschaftlicher Hintergrund. Darmstadt

Kieselbach, T.; Wacker, A. (Hrsg.) (1985): Individuelle und gesellschaftliche Kosten der Massenarbeitslosigkeit. Psychologische Theorie und Praxis. Weinheim

Kirsch, W. (1978): Die Handhabung von Entscheidungsproblemen. München

Klotz-Groeneveld, A. (1993): Bildungsarbeit mit Frauen. Weiterbildung für Kursleiterinnen in der Frauenbildungsarbeit. Soester Materialien zur Weiterbildung. Soest

KOBRA (Hrsg.) (2000): Managing Diversity. Ansätze zur Schaffung transkultureller Organisationen. Berlin

Kohli, M. (Hrsg.) (1978): Soziologie des Lebenslaufs. Darmstadt

Kohli, M. (1980): Lebenslauftheoretische Ansätze in der Sozialisationsforschung. In: Hurrelmann, K. (Hrsg.): Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim, S. 299-317

Kohli, M. (1982): Antizipation, Bilanzierung, Irreversibilität. Dimensionen der Auseinandersetzung mit beruflichen Problemen im mittleren Erwachsenenalter. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, H. 1, S. 39-52

Kohli, M. (1986): Gesellschaftszeit und Lebenszeit. Der Lebenslauf im Strukturwandel der Moderne. In: Berger, J. (Hrsg.): Die Moderne - Kontinuitäten und Zäsuren. Soziale Welt, Sonderband 4. Göttingen, S. 183-208

Kohli, M. (1989): Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie. Aktuelle Veränderungstendenzen und ihre Folgen. In: Brock, D. u. a. (Hrsg.): Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel. Weinheim, S. 249-278

Kohli, M. (1977): Lebenslauf und Lebensmitte. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, H. 4, S. 625-656

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000): Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen: Memorandum über Lebenslanges Lernen. Brüssel Online im Internet: http://europa.eu.int/comm/education/socrates/ectsext.html

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001): Mitteilung der Kommission: Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen. Brüssel

Krappmann, L. (1971): Soziologische Dimensionen der Identität. Stuttgart

Kutscha, G. (1998): Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung unter dem Aspekt ganzheitlicher Bildung für die Informations- und Wissensgesellschaft beim Übergang ins dritte Jahrtausend. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, H. 5/6, S. 6-10

Lamnek, S. (1989): Qualitative Sozialforschung. Bd. 2: Methoden und Techniken. München

Laur-Ernst, U.(1999): "Informelles Lernen – die individuelle Alternative beruflicher Kompetenzentwicklung?" In: Dehnbostel, P.; Markert, W.; Novak, H. (Hrsg.): Erfahrungslernen in der beruflichen Bildung, Workshop der Hochschultage 1998. Neusäß, S. 71-83

Laur-Ernst, U. (2000): Analyse, Nutzen und Anerkennung informellen Lernens und beruflicher Erfahrung – wo liegen die Probleme? In: Dehnbostel, P.; Novak, H. (Hrsg.): Arbeits- und erfahrungsorientierte Lernkonzepte. Hochschultage 2000. Bielefeld, S. 161-175

Laur-Ernst, U. (2000): Flexibility and Standardization - no Contradiction; Innovations in the German Vocational Education and Training System. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): In Search of World Class Standards. Bonn, S. 63-77 und 79-82

Laur-Ernst, U. (2001): Informelles und formalisiertes Lernen in der Wissensgesellschaft: Wie lassen sich beide Lern- und Kompetenzbereiche gleichwertig anerkennen? In: Kompetenzentwicklung - Lernen begleitet das Leben. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB. Bonn, S. 146

Laur-Ernst, U.; Kunzmann, M.; Hoene, B. (1999): Development of Standards in Vocational Education and Training – Specification, Experience, Examples (Manual, Vol. 2). In: ETF (ed.): Qualifications and training methods. Turin, S. 88

Lazarus, R. S. (1966): Psychological stress and the coping process. New York

Lazarus, R. S. (1981): Streß und Streßbewältigung - ein Paradigma. In: Filipp, S.-H. (Hrsg.): Kritische Lebensereignisse. München, S. 198-232

Lazarus, R. S. (1981): Streß und Streßbewältigung - ein Paradigma. In: Filipp, S.-H. (Hrsg.): Kritische Lebensereignisse. München, S. 198-232

Lazarus, R. S.; Averill, J. R.; Opton, E. M. (1974): The Psychology of coping. In: Coelho, G. V. (Hrsg.): Coping and Adaption. New York

Lazarus, R. S.; Folkman, S. (1984): Stress, appraisal, and coping. New York

Lempert, W.; Hoff, W.; Lappe, L. (1979): Konzeptionen zur Analyse der Sozialisation durch Arbeit. Theoretische Vorstudien für eine empirische Untersuchung. Hektographiertes Manuskript. Berlin (Max-Planck-Institut für Bildungsforschung)

Levi-Strauss, C. (1975): Strukturelle Anthropologie. Bd. 1., Frankfurt/M.

Lindblom, C. E. (1975): Inkrementalismus: Die Lehre vom Sich-Durchwursteln. In: Narr, W.-D.; Offe, C. (Hrsg.): Wohlfahrtsstaat und Massenloyalität. Köln, S. 161-177

Livingstone, D. (1999): Informelles Lernen in der Wissensgesellschaft. In: QUEM report, H. 60. Berlin, S. 65-91

Lockwood, D. (1985): Das schwächste Glied in der Kette? Einige Anmerkungen zur marxistischen Handlungstheorie. In: Prokla, H. 1, S. 5-33

Lukas, H. u. a. (2000): Differenzierte Wege zum Nachholen von Berufsabschlüssen aus der Sicht der wissenschaftlichen Begleitung. In: BBJ (Hrsg.), Modulare Nachqualifizierung. Berlin, S. 129-218

Lutz, B. (1984): Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts. Frankfurt/M.

Mayer, K.-U.; Müller, W. (1989): Individualisierung und Standardisierung im Strukturwandel der Moderne. In: Weymann, A. (Hrsg.): Untersuchungen zur Individualisierung und Institutionalisierung von Lebensläufen in der Moderne. Stuttgart, S. 41-60

Meier, C. (1990): Gemeinsames Voneinander-Lernen aus der persönlichen Lebensgeschichte. In: Buschmeyer, H.; Behrens-Cobet, H. (Hrsg.): Biographisches Lernen. Soest, S. 22-31

Mertens, D. (1974): Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 7, S. 36-43

Mertens, D. (1984): Das Qualifikationsparadox. Bildung und Beschäftigung bei kritischer Arbeitsmarktperspektive. In: Zeitschrift für Pädagogik, H. 4, S. 439-455

Messner, H. (1978): Wissen und Anwenden. Zur Problematik des Transfers im Unterricht. Stuttgart

Meuser, M.; Nagel, U. (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, D.; Kraimer, K. (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung – Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen, S. 441–471

Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift für Sozialreform, H. 7 u. 8, S. 415-434 und 457-475

National Board of Education (Hrsg.) (1999): Vocational Education and Training in Finland. Helsinki

National Board of Education (Hrsg.) (1999): Adult Education and Training in Finland. Helsinki

National Board of Education (Hrsg.) (2000): Competence-based Qualifications, 1st January 2000. Helsinki

Neber, H. (1987): Angewandte Problemlösepsychologie. In: Neber, H. (Hrsg.): Angewandte Problemlösepsychologie, S. 1 ff., Münster

Negt, O. (1988): Neue Technologien und menschliche Würde. Zur Lage der Menschenrechte in der Industriellen Zivilisation. (Doppelkurseinheit Fernuniversität Hagen)

Niehuis, E.; Hasselhorn, M. (Hrsg.) (1986): Orientierungskurs für Frauen in der Lebensmitte. Frankfurt/M.

Nittel, D. (1991): Report: Biographieforschung. Frankfurt/M. (Pädagogische Arbeitsstelle des DVV)

Oates, T. (2000a): Progress on implementation of the national qualifications framework (NQF), discussion paper, draft, QCA. London

Oates, T. (2000b): Qualifications Data: A Research Commentary. Version 1, QCA. London

Onnen-Isemann, C. (1995): Ungewollte Kinderlosigkeit und moderne Reproduktionsmedizin. In: Nauck, B.; Onnen-Isemann, C. (Hrsg.): Familie im Brennpunkt von Wissenschaft und Forschung. Neuwied, S. 473-488

Opp, K.-D. (1995): Methodologie der Sozialwissenschaften. 3. Aufl., Opladen.

Piaget, J. (1976): Die Äquilibration der kognitiven Strukturen. Stuttgart

Pongratz, H. J.; Voß, G. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, H. 1, S. 131-158

Preißer, R.; Wirkner, B. (2002a): Abschlussbericht zum Projekt TRANS. Online im Internet. URL: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/preisser02_03.pdf

Preißer, R.; Wirkner, B. (2002b): Module zur Förderung der (berufs-) biographischen Gestaltungs- und Steuerungskompetenz, (Curriculum) DIE

Reither, F. (1979). Über die Selbstreflexion beim Problemlösen. Dissertation: Universität Gießen

Reutter, G. (1999): Eine Region wappnet sich. Präventive Instrumente zur Krisenvorbeugung und -bewältigung. In: Stuhldreier, J; Wacker, M. (Hrsg.): Brücken in neue Beschäftigung. Unna, S. 1-5

Rotter, J. B. (1966): Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. In: Psychological Monographs, H. 80, S. 1-28

Rotter, J. B. (1975): Some Problems and Misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. In: Journal of Consulting and Clinical Psychology, S. 56-67

Schaeper, H.; Kühn, T.; Witzel, A. (2000): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien und Berufswechsel in den 1990ern: Strukturmuster und biographische Umgangsweisen betrieblich ausgebildeter Fachkräfte. In: MittAB, H. 1, S. 80-100

Schläfli, A. (1998): Akkreditierung von Kompetenzen. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, H. IV., S. 27-30

Schuchardt, E. (1987): Biographische Erfahrung und wissenschaftliche Theorie. Soziale Integration Behinderter. Bd. 1 und 2. Bad Heilbrunn

Schütz, A.; Luckmann, T. (1975): Strukturen der Lebenswelt. Neuwied, Darmstadt

Schütze, F. (1983): Biographieforschung und narratives Interview. In: Neue Praxis, H. 3, S. 283-293

Schütze, F. (1984): Kognitive Figuren des autobiographischen Stegreiferzählens. In: Kohli, M.; Robert, G. (Hrsg.): Biographie und soziale Wirklichkeit. Stuttgart, S. 78-117

Schütze, F. (1995): Verlaufskurven des Erleidens als Forschungsgegenstand der interpretativen Soziologie. In: Krüger, H.-H.; Marotzki, W. (Hrsg.) (1995): Erziehungswissenschaftliche Biographieforschung. Opladen, S. 116-157

Seligman, M. E. P. (1983): Erlernte Hilflosigkeit. München

Selye, H. (1981): Geschichte und Grundzüge des Streßkonzeptes. In: Nitsch, J. R. (Hrsg.): Streß, Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen. Bern, S. 163-187

Semmer, N. (1980): Streß. In: Asanger, R.; Wenninger, G. (Hrsg.): Handwörterbuch der Psychologie. Weinheim, S. 486-491

Siebert, H. (1996): Lernen im Lebenslauf. Zur biographischen Orientierung der Erwachsenenbildung. Frankfurt/M.

Siebert, H. (1985): Lernen im Lebenslauf. Zur biographischen Orientierung der Erwachsenenbildung. Frankfurt/M.

Simon, H. A. (1974). How big is a chunk? In: Science 83, S. 482-488

Staudt, E.; Kriegesmann, B. (1999): Weiterbildung. Ein Mythos zerbricht. In: QUEM (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 1999. Münster u. a., S. 17-60

Straka, G. A. (2001): Lern-lehr-theoretische Grundlagen der beruflichen Bildung. In : Bonz, B. (Hrsg.): Didaktik der beruflichen Bildung. Berufsbildung konkret, Bd. 2., Baltmannsweiler

Straub, J. (2000): Biographische Sozialisation und narrative Kompetenz. Zu einigen psychologischen Voraussetzungen lebensgeschichtlichen Denkens. In: Hoerning, E. (Hrsg.): Biographische Sozialisation. Stuttgart, S. 137-163

Strauss, A. L. (1987): Qualitative Analysis for Social Scientists. Cambridge

Trier, M. (1998): Erhalt und Entwicklung von Kompetenz in einer sich wandelnden Gesellschaft durch Tätigkeit und lernen im sozialen Umfeld. In: QUEM (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 1998. Münster u. a., S. 209-268

Ulich, D. u. a. (1985): Psychologie der Krisenbewältigung. Eine Längsschnittuntersuchung mit arbeitslosen Lehrern. Weinheim u. a.

Ulrich, J. G. (2000): Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsaktivitäten der Erwerbstätigen in Deutschland. Ergebnisse aus der BIBB/IAB Erhebung 1998/1999. In: BWP, H. 3, S. 23-29

Volpert, W. (1976): Überlegungen zum Vorgang der Planerzeugung. Probleme und Ergebnisse der Psychologie

Volpert, W. (1989): Entwicklungsförderliche Aspekte von Arbeits- und Lernbedingungen. In: Kell, A.; Lipsmeier, A. (Hrsg.): Lernen und Arbeiten. (Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 8. Beiheft). Stuttgart, S. 117-134

Voß, G. G. (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 3, S. 473-487

Wacker, A.: Ansätze, Probleme und Grenzen psychologischer Arbeitslosenforschung. In: Wacker, A. (Hrsg.): Vom Schock zum Fatalismus? Frankfurt/M., S. 15-37

Wacker, A. (1983): Arbeitslosigkeit. Soziale und psychische Folgen. 3. Aufl., Frankfurt/M.

Wais, M. (1992): Biographie-Arbeit Lebensberatung: wer bin ich? Stuttgart

Walter, A.; Stauber, B. (Hrsg.) (1998): Lifelong Learning in Europe. Vol. 1: Options for the integration of living, learning and working. Tübingen

Warr, P. B. (1984): Job loss, unemployment and psychological well-being. In: Allen, V. L.; Van de Vliert, E. (Hrsg.): Role transitions. New York, S. 263-285

Warr, P. B. (1982): Psychological aspects of employment and unemployment. Editorial. In: Psychological Medicine, H. 12, S. 7-11

Weinert; P. u. a. (Hrsg.) (2001): Beschäftigungsfähigkeit. Von der Theorie zur Praxis. Bern

Weiß, R. (1999): Erfassung und Bewertung von Kompetenzen – empirische und konzeptionelle Probleme. In: QUEM (Hrsg): Kompetenzentwicklung 1999. Münster u. a., S. 433-493

Whitbourne, S. K.; Weinstock, C. S. (1982): Die mittlere Lebensspanne. München

Wittwer, W. (1996): Als Wanderarbeiter im Cyberspace. Berufliche Bildung auf der Suche nach einer neuen Identität. In: Wittwer, W. (Hrsg.): Von der Meisterschaft zur Bildungswanderschaft. Berufliche Bildung auf dem Weg in das Jahr 2000. Bielefeld, S. 11-39

Wittwer, W. (2001): Berufliche Weiterbildung. In: Schanz, H. (Hrsg.): Berufs- und wirtschaftspädagogische Grundprobleme. Bd. 1., Baltmannsweiler, S. 229-247

Wittwer, W. (2001): Biographieorientierte Kompetenzentwicklung in der betrieblichen Weiterbildung. In: Report. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, H. 48 (Thema: Betriebliche Weiterbildung), S. 109-127

Witzel, A. (1985): Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, G. (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Heidelberg, S. 227-257

Anlage: Projekt-Flyer

Transferqualifikationen -

Berufliche Kompetenzen zur Selbstorganisation und

Entwicklung von didaktischen Modellen zu ihrer Förderung

Ausgangslage

Immer mehr Menschen sind immer häufiger von Erwerbslosigkeit, Tätigkeits- oder Berufswechsel betroffen. Durch diese Veränderungen werden sie zu vielfältigen Anpassungsleistungen gezwungen. Neben der Notwendigkeit, sich fachlich weiter zu qualifizieren, sind vor allem überfachliche Fähigkeiten und Kompetenzen gefragt, die sie in die Lage versetzen, an ihre bisherigen beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen anzuknüpfen, sie zu verwerten und sich auf neue Erfordernisse einzulassen. Diese überfachlichen Fähigkeiten und Qualifikationen nennen wir ***Transferqualifikationen***.

Zielsetzung

Das Projekt soll dazu beitragen, die Übergänge von Arbeitnehmer/innen in andere Tätigkeitsbereiche, Berufe oder sogar Branchen zu erleichtern, indem die mit solchen Übergängen verbundenen institutionell bedingten und individuellen Passungsprobleme minimiert werden. Es werden Transferqualifikationen identifiziert und Qualifikationsbausteine sowie Beratungskonzepte entwickelt. Diese zielen darauf ab, Arbeitsuchende bei der Entwicklung ihrer beruflichen Handlungskompetenzen sowie der Stärkung ihres Selbstbewusstseins zu unterstützen und zu ihrer beruflichen und personalen Identitätsbildung beizutragen, die für eine erfolgreiche Erwerbsbiografie relevant sind.

Nutzen

Die Entwicklung, Erprobung und Evaluation von Qualifikationsbausteinen und Beratungskonzepten dient sowohl der zielgerichteten Information und Konzeptentwicklung von Bildungsträgern und der Arbeitsverwaltung als auch jenen, die einen Tätigkeits- oder Berufswechsel zu bewältigen haben. Darüber hinaus leisten die im Projekt erzielten wissenschaftlichen Forschungsergebnisse einen Beitrag zur beruflichen Sozialisations- und Qualifikationsforschung.

Vorgehensweise

Der Prozess der qualifikatorischen Umorientierung, des beruflichen Umstiegs und der Integration in ein neues Tätigkeits- und Berufsfeld soll bei ausgewählten Personengruppen begleitet werden, um die dabei erforderlichen überfachlichen Qualifikationen zu identifizieren sowie die Blockaden und Hemmungen zu erfassen, die diesen Prozess behindern. Im Einzelnen werden bei den untersuchten Personengruppen

- vorhandene Fähigkeiten und Qualifikations-Potenziale festgestellt,
- soziale und personale Dimensionen beruflicher Handlungskompetenz ermittelt,
- Lernblockaden, Qualifizierungs-, Umstellungswiderstände identifiziert und
- berufsbiografische Bezüge hergestellt.

Im Anschluss daran werden

- Qualifizierungsanforderungen für einen reibungsarmen Neueinstieg ermittelt sowie
- Qualifikationsmodule und Beratungskonzepte zur Vorbereitung und Begleitung eines Berufs- und Tätigkeitsumstiegs entwickelt, erprobt und evaluiert.

Beirat

Die Arbeit des Projektes wird von einem wissenschaftlichen Beirat begleitet, der sich aus Expert/innen des Bundesministeriums für Bildung, Forschung und Technologie (BMBF), des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), von Hochschulen, der Arbeitsverwaltung sowie aus der beruflichen Weiterbildung und Wirt-

schaftsvertretungen
zusammen setzt.

DIE-PROJEKT

TRANS
Transferqualifikationen -
Berufliche Kompetenzen zur Selbstorganisation
und Entwicklung von didaktischen Modellen zu
ihrer Vermittlung

Projektteam:
Dr. Rüdiger Preißer - wissenschaftl. Mitarbeiter
Barbara Wirkner - wissenschaftl. Mitarbeiterin
Christa Keding - Sachbearbeitung
Heidrun Leschke - Sachbearbeitung

Adresse:
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
- Projekt TRANS -
Hansaallee 150
60320 Frankfurt am Main
Tel.: 069 - 95626 - 145 (Preißer)
- 144 (Wirkner)
- 280 (Sekretariat)
Fax: 069 - 95626 - 283
E-Mail: Preisser@die-Frankfurt.de
Wirkner@die-Frankfurt.de