Arbeitsgemeinschaft betriebliche Weiterbildungsforschung e. V./Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management
Kompetenzentwicklung 2002
(Waxmann Verlag) Münster 2002, 540 Seiten, 24.00 Euro

„Den vorliegenden Band der Reihe ‚Kompetenzentwicklung' dürfte es eigentlich nicht geben: Er ist dem Thema ‚10 Jahre QUEM' gewidmet –, ohne auch nur einen historischen Abriss zu liefern. Als die Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management – QUEM – vor zehn Jahren gegründet wurde, stand fest, dass QUEM nur auf Zeit wirken sollte, um die qualifikatorische Transformationsproblematik in den neuen Ländern zu klären" (Johannes Sauer – Leiter des Referats „Berufliche Kompetenzentwicklung" im Bundesministerium für Bildung und Forschung, S. 11). „Als nach intensiven Vorbereitungen im April 1992 die Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) in Ost-Berlin ihre Tätigkeit aufnahm, verstand sie sich als ein auf drei Jahre angelegtes, vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft finanziertes Projekt, dass in den neuen Bundesländern die effiziente Ausgestaltung der Qualifikationsanpassung beim Übergang vom Plan zum Markt fördern sollte" (Meyer-Dohm, S. 13).
Mittlerweile expandierte die AG QUEM zur festen Größe der Debatte um berufliche Weiterbildung bzw. konvertierte zu „Kompetenzentwicklung". Die dominante Produktivität der AG wird dokumentiert im Anhang: Bis 2002 wurden 75 Hefte der Reihe QUEM-Report und 39 QUEM-Materialien veröffentlicht; es erschienen – mit dem vorliegenden – sieben Jahresbände „Kompetenzentwicklung". Dreizehn umfangreiche Bände der Edition QUEM wurden veröffentlicht; vom „QUEM-Bulletin", welches die Aktivitäten von QUEM seit 1992 öffentlichkeitsweit propagierte, wurden 80 Nummern herausgebracht. Zahlreiche Tagungen, zum Beispiel vier Zukunftsforen, wurden bis 2002 veranstaltet und eine Vielzahl von Projekten initiiert. Im Hintergrund fungierte eine massive politische und finanzielle Unterstützung, welche es möglich machte, dass hier ein breites Forschungs- und Entwicklungsfeld entstand, das für viele Akteure der Szene von Wissenschaftlern bis zu Wirtschaftsförderern äußerst attraktiv war und ist.
Zweifellos hat die AG QUEM in ihrem Wirkungsfeld sehr viel angestoßen, vor allem durch die Ausweitung traditioneller Vorstellungen von Weiterbildung hin zur Diskussion um Kompetenz, durch die Betonung von Lernfeldern außerhalb der Institutionen und des Informellen, sowie durch die Propaganda von Begriffen wie „Neue Lernkultur" und „Selbstorganisation".
Dieses Profil greift auch deshalb, weil es sich taktisch und propagandistisch absetzt gegenüber den sogenannten „traditionellen" Vertretern „der" Profession und „der" Institutionen. Eine solche pauschalisierte Argumentationsfigur hat in der Erwachsenenbildung schon einmal gewirkt, als sich die „neue" gegenüber der von ihr so etikettierten „alten" Richtung profilierte und die Oberhoheit im Veröffentlichungswesen errang. Dabei vermengen sich berechtigte Kritik an verharschten Strukturen und veralteten Konzepten mit überzogenen Alternativen, welche das Risiko provozieren, den notwendigen Support für höhere Grade von Selbstbestimmtheit im Lernen eher zu gefährden.
Die Klammer des vorliegenden Bandes „Kompetenzentwicklung 2002" wird hergestellt durch die Beiträge von Peter Meyer-Dohm und Johannes Sauer als tragende Akteure der Szene.
Peter Meyer-Dohm, der als Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft betriebliche Weiterbildungsforschung und des Kuratoriums der AG QUEM eine der dominanten Figuren in diesem Spiel war, unternimmt es, unter dem Titel „Weiterbildung, Kompetenzentwicklung und Lernkultur: Zehn Jahre QUEM" den Prozess der Entwicklung der Arbeitsgemeinschaft als Insider detailliert nachzuzeichnen. Er beschreibt in drei Phasen einen Prozess, der sich aus seiner Perspektive auf zwei Ebenen vollzieht: Ein doppelter Transformationsprozess wurde initiiert, gekennzeichnet durch „(1) die Ausgangslage, nämlich die technokratisch-konstruktivistische Planwirtschaft als Kern eines administrativen Kommandosystems und die daraus resultierenden Schwierigkeiten der Transformation zu einem demokratisch-marktwirtschaftlichen, also selbstorganisativ offenen System; und (2) die Tatsache, dass der die Wirtschaft in den neuen Bundesländern einschneidend verändernde Umbruch sich in einer Zeit ereignete, in der in den marktwirtschaftlich orientierten Unternehmungen

bereits ein Prozess begonnen hatte, der als Transformation im Mikrobereich gewertet werden kann, nämlich als ein Übergang von einer technokratisch-konstruktivistischen zu einer systemisch-evolutionären Unternehmensphilosophie“ (Meyer-Dohm, S. 19).
Bei dieser zweifachen Transformation, einer sozioökonomischen und einer mikro-ökonomischen, hat die AG QUEM in drei Phasen mitgewirkt. In der ersten Phase, beginnend 1992, nutzte man zunächst die Umbruchsituationen in der ehemaligen DDR zu Anstößen für Branchenberichte und Weiterbildungsbefragungen sowie Initiativen zu regionalen Qualifikationsentwicklungszentren, Multiplikatoren- und Personalentwicklungsprojekten. Der dramatische Umbruch des Weiterbildungssystems erforderte in der zweiten Phase (1996-2000) eine Ausweitung der Strategie in Richtung „Kompetenzentwicklung“. Mit diesem mittlerweile zum Markenzeichen der AG QUEM gewordenen Begriff wurden neue Formen des Lernens in den Blick genommen. Besonders für das Lernen im Prozess der Arbeit, mit Medien und im sozialen Umfeld wurde – dies ist sicherlich ein unbestreitbares Verdienst – ein erweiterter Horizont für Forschungs- und Entwicklungsperspektiven geöffnet. In der dritten Phase: Lernkultur Kompetenzentwicklung (ab 2002, ebd. S. 52) wird Lernkultur zum integrativen Begriff (S. 53), den Meyer-Dohm anschließt an „Unternehmenskultur“, „unter der man die Gesamtheit von Normen, Denkhaltungen und Wertvorstellungen versteht, die ein Unternehmen prägen“ (ebd.).
Die Beiträge des vorliegenden Bandes bewegen sich auf den beiden Ebenen des zweifachen Transformationsprozesses. Sie dokumentieren zum einen Entwicklungen auf der gesellschaftlichen Ebene bis hin zu internationalen Erfahrungen mit dem Blick nach Osteuropa (Heyse, S. 284-313). Zum anderen werden betriebliche Entwicklungen von Transformationslernen (Mignon/Adamski, S. 351-390) und Kompetenzentwicklung (Osterloh/Bastian/Weibel, S. 391-434) dokumentiert. Erwähnenswert ist vor allem der Beitrag von Baethge u. a., der Befunde der ersten Repräsentativerhebung in Deutschland (alte und neue Bundesländer) zum Weiterbildungsbewusstsein und -verhalten der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (19 bis 64 Jahre) vorstellt. Diese Studie, die das SOFI in Zusammenarbeit mit dem Berlin-Brandenburgischen Institut für Sozialforschung (BISS) und dem Institut für Erwachsenenpädagogik der Universität Heidelberg erstellt hat (wobei die Durchführung der standardisierten Interviews bei Infratest Burke lag), wird von Baethge u. a. explizit in die Kontinuität der ersten Repräsentativstudie zum Bildungsbewusstsein von Strzelewicz/Raapke/Schulenberg aus dem Jahr 1966 gestellt. Es ist zu erwarten, dass daraus noch weitere Veröffentlichungen entstehen, die dann im Kontext gesondert besprochen werden können.
Der mächtige Mann im Hintergrund der AG QUEM ist zweifellos Johannes Sauer, Leiter des Referats „Berufliche Kompetenzentwicklung“ im Bundesministerium für Bildung und Forschung, der in seinem Beitrag „Transformation beruflicher Weiterbildung – Infrastrukturen für neue Lernkulturen. Von einer Weiterbildungspolitik zur Lernkulturpolitik“ (S. 435-472) die Klammer „Kompetenzentwicklung 2002“ schließt (gefolgt von noch einem Beitrag des Präsidenten des Landesarbeitsamtes Hessen, Wilhelm Schickler, über die „Kompetenzentwicklung als arbeitsmarktpolitisches Instrument“(S. 473-503)). Sauer nimmt die Gelegenheit wahr, noch einmal die zentralen Glaubensbekenntnisse der AG QUEM zusammenzufassen: „Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm ‚Lernkultur und Kompetenzentwicklung‘ hat das Ziel, zur effektiveren Ausgestaltung der Strukturen kontinuierlichen Lernens beizutragen. ... Die Erfahrungen der letzten 30 Jahre haben dabei gezeigt, dass diese effektiven Strukturen kontinuierlichen Lernens sich nicht aus institutionellen Versorgungsstrukturen entwickeln, deren Existenz vom Staat vorgehalten wird und werden kann“ (S. 435). Damit werden die Gegner aufgebaut: Die eingefahrenen Institutionen, die Mentalität der Versorgung und eine überzogene Staatlichkeit. Dass dies berechtigte Kritikaspekte aufnimmt, ist unbestreitbar. Sauer zitiert seine frühe Abrechnung mit einer ungeliebten Zunft: „Zu lange haben statische Systemüberlegungen verbunden mit standespolitischen Interessen (Sauer 1976, S. 18) im Vordergrund gestanden“ (S. 437). Dies ist eine Feststellung, die sich auf sein Gutachten zum Stand und Trend der Forschung in der Erwachsenenbildung für die VW-Stiftung bezieht und die für sein Denken seit mittlerweile einem Vierteljahrhundert prägend geworden ist.

Sauer überzieht seine Kritik hin zu Alternativen: „Im Gegensatz dazu ist heute aber der souveräne Akteur als souveräner Lerner ein Erfordernis hoch komplexer dezentraler Gesellschaften. Selbstorganisation und Selbststeuerung sind Kennzeichen und Notwendigkeiten von Entwicklung in dezentralen marktwirtschaftlich organisierten System. Damit ist die traditionelle Weiterbildung mit ihren einseitigen Vorstellungen organisierten Lernens nach einem teilnehmerorientierten schulischen Paradigma vor dem Hintergrund laufender Transformationsprozesse selbst zu einem Entwicklungsproblem geworden. Die in den 70er Jahren des vorherigen Jahrhunderts gehegte Vorstellung, man könne durch flächendeckende Institutionalisierung von staatlichen Weiterbildungseinrichtungen in Analogie zu anderen Bildungseinrichtungen (4. Säule des Bildungswesens) die Probleme kontinuierlichen Lernens Erwachsener lösen, hat sich als Irrtum erwiesen“ (S. 437). Mag sein, dass einige von den Volkshochschulen her Denkende vor langer Zeit ein solches immer schon zu kritisierendes Konzept vertreten haben; mittlerweile treibt diese Frontstellung eher zu einem missionarischem Kampf gegen einen Popanz.

Zugegebenermaßen hat die AG QUEM zu einer veränderten und erweiterten Sichtweise auf die Weiterbildung beigetragen. Problematisch wird das zur Alternative stilisierte Konzept, wo der Akzent auf den „souveränen Akteur als souveränem Lerner“ zum neoliberalen Postulat umgemünzt wird. „In Zukunft wird ein neuer ‚Typ Mensch' benötigt bzw. wird sich herausbilden, der souveräne Mensch“ (S. 436). Dass ausgerechnet Gernot Böhme in seiner Kant-Kontinuität der „Anthropologie in pragmatischer Hinsicht“ dazu herangezogen wird, ist erstaunlich (das Zitat und die Quelle finden sich am angegebenen Ort so nicht). Der „souveräne Mensch“ wird in einem merkwürdigen Kontrast gegen den „emanzipierten Menschen“ gestellt. Dies unterläuft in eklektizistischer Form die notwendige Anstrengung um Begriffsklarheit, welche sich, wenn man schon Böhme zitiert, erst in der Kontinuität der Diskussion seit Kant herstellen lässt. „Mündigkeit“ aber ist in dieser Tradition ein kritischer Begriff, der sich gegen unterdrückende, erniedrigende und knechtende gesellschaftliche Verhältnisse stellt. Indem diese kritische Kategorie nun abstrahiert und kontextfrei schlicht als positives Ideal gesetzt wird, gerät „der souveräne Akteur“ unmittelbar in das Begriffsfeld der „Ich-AG“, die zu meiner großen Zufriedenheit zum Unwort des Jahres 2002 erklärt worden ist.

Peter Faulstich

Rolf Arnold (Hrsg.)
Qualitätssicherung in der Berufsbildungszusammenarbeit
(Studien zur Vergleichenden Berufsbildungszusammenarbeit, Band 17)
(Nomos Verlagsgesellschaft) Baden-Baden 2002, 135 Seiten, 23.00 Euro

Die im Wirtschaftsdiskurs beheimatete und hieraus gespeiste Debatte zur Qualitätssicherung ist inzwischen nicht mehr nur für Wirtschaftsunternehmen von Relevanz. Es ist vielmehr so, dass qualitätsbezogene Fragen für Organisationen allgemein von zentraler Bedeutung sind und „Qualitätsentwicklung“ branchenübergreifend zu *dem* Steuerungs- und Gestaltungskriterium organisatorischer Prozesse geworden ist. Diese Entwicklung hat auch die unterschiedlichen pädagogischen Handlungsfelder erfasst. Der vorliegende, von Rolf Arnold herausgegebene Band beschäftigt sich mit der Qualitätsthematik im Kontext der Berufsbildung im Allgemeinen und – wie es der Titel nahe legt – der Berufsbildungszusammenarbeit im Speziellen. Der Sammelband gehört zu der Schriftenreihe „Studien zur Vergleichenden Berufspädagogik“ und fokussiert dementsprechend auch internationale Entwicklungen zur Qualitätsthematik. Erklärtes Ziel des Buches ist es, „auf grundlegende Probleme“ der Qualitätsbewertung einzugehen „und zugleich erste pragmatische Ansatzpunkte“ für Qualitätssicherung in der Berufsbildungszusammenarbeit zu liefern (Arnold 2002, S. 7). Der Band beginnt mit einem auf das deutsche Berufsbildungssystem konzentrierten Aufsatz von Elisabeth Krekel und Edgar Sauter, in dem sie die Diskussion zur Qualitätssicherung in ihrem historischen Ablauf seit den 70er Jahren nachzeichnen. Dabei konstatieren sie, dass sich die Qualitätssicherungsaktivitäten ausgehend von inputorientierten Kriterienansätzen der 70er Jahre über eine Outputorientierung in den 80er und eine Prozessbezogenheit in den 90er Jahren zu einer Fokussierung der Verbraucher gewandelt ha-