

Geleitwort

Obwohl die Wirtschaftspädagogik den Bereich der betrieblichen Berufsbildung frühzeitig als eines ihrer Arbeitsgebiete ausgewiesen hat, konzentrierte sie sich - sieht man einmal von den Studien des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk an der Universität Köln ab, die jedoch wiederum mehr auf die Belange des Handwerks abstellten - in ihrer Forschung überwiegend auf die Weiterbildung in Großbetrieben. Dies lag deshalb nahe, weil sich dort unter anderem aufgrund der höheren Beschäftigtenzahlen Fragen der Weiterqualifizierung des Personals häufig dringlicher stellten, eher wahrgenommen und deshalb auch entsprechende organisatorische Rahmenbedingungen geschaffen und Bildungsmaßnahmen durchgeführt wurden, an die wiederum das wirtschaftspädagogische Forschungsinteresse anknüpfen konnte.

Erst in jüngster Zeit findet auch der Weiterbildungssektor der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in wirtschaftspädagogischen Arbeiten Beachtung, zu denen auch die vorliegende Studie gehört. Indem sie Schnittmengen, jedoch auch Abgrenzungen gegenüber der betriebswirtschaftlichen Personal- und Organisationsentwicklung thematisiert und argumentativ verarbeitet, weist sie ihre Fragestellung als wirtschaftspädagogische aus. Die Anbindung an die aktuelle wirtschaftspädagogische Debatte findet auch ihren Ausdruck darin, dass kein bestimmtes Branchenwissen als Zieldimension betrieblicher Weiterbildung angenommen wird, sondern die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, die branchenübergreifend gerade auch für KMU als weiterbildungsrelevant nachgewiesen sind. Dies bestätigt auch die im Zentrum der Arbeit stehende explorative Studie, die unter Rückgriff auf die Überlegungen der vorangehenden Kapitel das tatsächliche Weiterbildungsverhalten von KMU im Rhein-Main-Gebiet mit Blick auf den Professionalisierungsgrad untersucht. Versucht man, die Befunde der Fragebogenaktion, die eine vergleichsweise hohe Rücklaufquote erzielte, in einem Satz zusammenzufassen, so lässt sich sagen, dass Weiterbildung in KMU ein noch wenig elaborierter Bereich ist, die Weiterbildungsaufgabe jedoch auch in diesem Unternehmenssektor zunehmend gesehen und ernst genommen wird. Mag auch dieser Gesamtbefund, wie die Ergebnisse vieler empirischer Untersuchungen zunächst wenig Überraschendes enthalten, weil man die entsprechende Situation bereits vorher so oder ähnlich eingeschätzt hat, so gilt dies nicht immer für die einzelnen Detailergebnisse, die mitunter deutlich von plausiblen vorempirischen Erwartungen abweichen.

Die der explorativen Studie folgenden Teile der Arbeit haben instrumentellen Charakter und lassen sich ein Stück weit auch als Gestaltungsvorschläge lesen, die mit den Befunden der Befragung der KMU korrespondieren. Sie betreffen die Weiterbildungsplanung mit ihrer Ausformung in die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs, des Weiterbildungsbudgets und der Evaluierung des Weiterbildungserfolgs, wobei sowohl ökonomische als auch pädagogische Aspekte thematisiert werden. Mit der methodischen Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen schließt die Arbeit ab, wobei die Untersuchungsperspektive mit Blick auf KMU konsequent durchgehalten und jeweils durch ein Fallbeispiel aus der Unternehmenspraxis illustriert und abgerundet wird.

Ein Vorzug der vorliegenden Arbeit liegt darin, dass sie – ohne theoretische Bezüge zu vernachlässigen – eine klare Orientierung auf die Weiterbildungspraxis von KMU aufweist und auch ihre Diktion und Argumentation in dem untersuchten Praxisfeld gut nachvollzogen werden dürften.

Prof. Dr. Manfred Horlebein