

Christiane Schiersmann  
Berufliche  
Weiterbildung

**LEHRBUCH**



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

Christiane Schiersmann

Berufliche Weiterbildung

Christiane Schiersmann

# Berufliche Weiterbildung



**VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN**

Bibliografische Information Der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der  
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über  
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

1. Auflage März 2007

Alle Rechte vorbehalten

© VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2007

Lektorat: Stefanie Laux

Der VS Verlag für Sozialwissenschaften ist ein Unternehmen von Springer Science+Business Media.  
[www.vs-verlag.de](http://www.vs-verlag.de)



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg

Satz: Absatz. Format. Zeichen, Niedernhausen

Druck und buchbinderische Verarbeitung: Krips b.v., Meppel

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Printed in the Netherlands

ISBN 978-3-8100-3891-3

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	9
<b>2</b>	<b>Selbstverständnis beruflicher Weiterbildung</b>	16
2.1	Gesellschaftlicher Kontext und Zielperspektiven	16
2.1.1	Sozio-ökonomischer Wandel	16
2.1.2	Zielperspektiven beruflicher Weiterbildung	20
2.2	Definition beruflicher Weiterbildung	23
2.2.1	Berufliche und allgemeine Weiterbildung	24
2.2.2	Betriebliche, SGB III-geförderte und individuelle berufliche Weiterbildung	25
2.2.3	Formale und informelle Lernkontexte	26
2.2.4	Modell zur Beschreibung beruflicher Weiterbildung	40
2.3	Begrifflich-konzeptionelle Bezugspunkte der beruflichen Weiterbildung	43
2.3.1	Der klassische Bildungsbegriff	43
2.3.2	(Schlüssel-)Qualifikationen	46
2.3.3	Der Kompetenzbegriff	50
2.3.4	Lebenslanges Lernen als bildungspolitisches Konzept	59
<b>3</b>	<b>Veränderte Lernarrangements/Neue Lernkultur</b>	73
3.1	Selbststeuerung von Lernprozessen	73
3.1.1	Der Lernprozess als Selbststeuerungsprozess	74
3.1.2	Selbststeuerung als pädagogisch-didaktische Dimension: Gestaltung von Lernumgebungen zur Förderung der Selbststeuerung	80
3.1.3	Selbststeuerung als Selbstmanagement der Lernenden	83
3.2	Arbeitsbegleitendes Lernen	84
3.2.1	Definitionsansätze	86
3.2.2	Arbeitsnahe Lernformen	90
3.2.3	Lernförderliche Arbeitsformen	92
3.3	Lernen mit neuen Medien (E-Learning)	101
3.3.1	Definition und Einsatzmöglichkeiten	101
3.3.2	Didaktische Überlegungen	106
3.3.3	Verbreitung	108

<b>4</b>	<b>Beteiligungsstrukturen</b>	111
4.1	Datenquellen für die Analyse der beruflichen Weiterbildung	111
4.1.1	Amtliche Statistiken	112
4.1.2	Personenbezogene Erhebungen	113
4.1.3	Betriebs- und Unternehmensbefragungen	115
4.1.4	Aktuelle Einzelstudien	118
4.2	Analyse der Beteiligung an (formaler) beruflicher Weiterbildung	119
4.2.1	Allgemeine Beteiligungsquoten	119
4.2.2	Weiterbildungsbeteiligung nach sozio-demographischen Kriterien	121
4.3	Teilnahme an informeller beruflicher Weiterbildung	140
4.3.1	Subjektive Bedeutung informeller Lernkontexte	140
4.3.2	Beteiligung an unterschiedlichen Formen arbeitsbegleitender Weiterbildung	151
4.3.3	E-Learning	158
4.4	Einstellungen zur beruflichen Weiterbildung	160
4.4.1	Subjektive Wahrnehmung von Weiterbildung	161
4.4.2	Zukünftiger Weiterbildungsbedarf	168
4.4.3	Weiterbildungsbarrieren	170
<b>5</b>	<b>Inhalte beruflicher Weiterbildung</b>	179
<b>6</b>	<b>Organisationale Strukturen der beruflichen Weiterbildung</b>	185
6.1	Struktur der Organisationen der Weiterbildung	185
6.2	Weiterbildungsmanagement als Dienstleistungsprozess	193
6.3	Struktur, Aufgabenprofil und Selbstverständnis des Weiterbildungspersonals	198
6.3.1	Struktur und Aufgabenprofil des Weiterbildungspersonals	198
6.3.2	Profession, Professionalisierung und Professionalität	203
<b>7</b>	<b>Bildungspolitische Rahmenbedingungen</b>	206
7.1	Rechtliche Regelungen	206
7.1.1	Charta der Europäischen Union	206
7.1.2	Bundesregelungen	207
7.1.3	Landesgesetze	212
7.1.4	Tarifverträge	214
7.1.5	Betriebsvereinbarungen	218
7.2	Finanzierung von Weiterbildungsaktivitäten	219
7.2.1	Finanzierungsstrukturen	219

7.2.2	Modelle einer zukünftigen Finanzierung der beruflichen Weiterbildung	226
7.3	Zeit für Weiterbildung	232
7.4	Zertifizierung	234
7.5	Beratung	236
7.5.1	Aufgabenbereiche von Weiterbildungsberatung	236
7.5.2	Anbieter	242
7.5.3	Beratungstheorie und Professionalität	245
<b>8</b>	<b>Fazit und Ausblick</b>	<b>249</b>
	<b>Literatur</b>	<b>254</b>
	<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>273</b>
	<b>Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen</b>	<b>274</b>

# 1 Einleitung

Wir befinden uns gegenwärtig in einem Prozess des raschen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Strukturwandels. Dieser ist u.a. durch die Globalisierung der Wirtschaftsaktivitäten, eine beschleunigte Innovationsdynamik, eine zunehmende Konzentration von Wertschöpfungsprozessen und Beschäftigung auf den Dienstleistungssektor, forcierten Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnologien und die Vernetzung von Arbeitsprozessen gekennzeichnet. Vielfach ist in diesem Zusammenhang von dem Weg in die Wissensgesellschaft die Rede. Vor dem Hintergrund der skizzierten Entwicklungen kommt dem Bildungssystem insgesamt eine hohe Bedeutung zu, und es vollzieht sich eine Neukonzipierung, die sich an dem Konzept lebenslangen Lernens orientiert. (Weiter-) Bildung wird zur Schlüsselressource für die Individuen und die Gesellschaft.

Eine erste Phase der allgemeinen und beruflichen Ausbildung ist weder hinreichend für ein erfolgreiches Berufsleben noch für die Anforderungen seitens der Wirtschaft. Der skizzierte Wandel hat gravierende Folgen für die Weiterbildung, insbesondere die berufliche, die sich in Analogie zur Veränderung der Betriebs- und Arbeitsorganisation beschreiben lassen als Wandel von der funktions- und berufsbezogenen Weiterbildung hin zu einer prozessorientierten Weiterbildung (vgl. Baethge/Schiersmann 1998).

Es ist nicht die Absicht dieses Lehrbuches, alle Facetten der Ausgestaltung beruflicher Weiterbildung detailliert abzubilden. Vielmehr konzentriert sich die Darstellung darauf, die aktuellen Entwicklungstrends herauszuarbeiten, detailliert zu analysieren und in Bezug auf ihre individuellen, arbeitsmarktbezogenen sowie gesellschaftlichen Implikationen zu reflektieren. Der Aufriss des Buches orientiert sich an dieser Umorientierung der Weiterbildung, die in der folgenden Übersicht (Tab. 1-1) stichpunktartig umrissen wird. Damit werden Tendenzen beschrieben, jedoch nicht postuliert, dass der Wandel bereits in allen Segmenten der beruflichen Weiterbildung vollzogen wäre bzw. je die alte Ausrichtung vollständig durch die neue ersetzt würde. Daher ist die Übersicht so gestaltet, dass – bezogen auf das in der linken Spalte erfasste Kriterium – die alten Trends als abnehmend, die neuen jeweils als zunehmend dargestellt werden.

Die Darstellung der Veränderungsprozesse in der beruflichen Weiterbildung orientiert sich an folgenden Aspekten:

- Warum ist lebenslanges Lernen nötig? Welche Ziele werden damit verfolgt? (gesellschaftlicher Kontext der beruflichen Weiterbildung) (Kapitel 2.1)
- Was ist mit Weiterbildung gemeint? (Definition und Abgrenzung des Feldes) (Kapitel 2.2)

- Wie lassen sich die konzeptionellen Bezugspunkte der Ausgestaltung von beruflicher Weiterbildung beschreiben? (Bildungsbegriff, (Schlüssel-)Qualifikationsbegriff, Kompetenzbegriff, Lebenslanges Lernen) (Kapitel 2.3)
- Wie verändern sich die Lehr- Lernkontexte in der beruflichen Weiterbildung? (Selbststeuerung von Lernprozessen, arbeitsbegleitendes Lernen, Lernen mit neuen Medien) (Kapitel 3)
- Wer lernt? Was behindert eine Weiterbildungsbeteiligung? Welchen Nutzen bringt sie? (Teilnahme an formaler und informeller Weiterbildung, Weiterbildungsbarrieren, Motive und Nutzen der Weiterbildungsbeteiligung) (Kapitel 4)
- Was wird gelernt? (Inhalte) (Kapitel 5)
- In welchen organisationalen Kontexten wird gelernt? (Weiterbildungsanbieter, organisatorische Einbindung innerbetrieblicher Weiterbildung, Struktur und Aufgabenprofil des Personals) (Kapitel 6)
- Wie unterstützt die Gesellschaft das Lernen Erwachsener? (rechtliche Regelungen, Finanzierung, zeitlicher Zugang, Zertifizierung insbesondere informellen Lernens, Beratung) (Kapitel 7)

Im Kapitel 8 werden die Einzelergebnisse noch einmal zusammengefasst und im Hinblick auf die zukünftige Entwicklung der beruflichen Weiterbildung reflektiert.

### **Selbstverständnis beruflicher Weiterbildung (Kapitel 2)**

Weiterbildung findet in einem spezifischen sozio-ökonomischen Kontext statt, der sich seit den 90er Jahren des letzten Jahrhunderts gravierend gewandelt hat. Im Kapitel 2 werden zunächst knapp die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen skizziert, die den Hintergrund für die Akzentverlagerungen in der Ausgestaltung der beruflichen Weiterbildung darstellen sowie die Ziele, die aus gesellschaftlicher Sicht mit Weiterbildung erreicht werden sollen. Letztere richten sich gleichermaßen auf die Entwicklung der Persönlichkeit, die Beteiligung am Arbeitsmarkt und die Partizipation an der gesellschaftlichen Entwicklung (Kapitel 2.1).

Mit der Neuverortung von beruflicher Weiterbildung im veränderten gesellschaftlichen Kontext hat sich auch die Definition dessen verändert, was mit dem Begriff Weiterbildung gefasst wird (Kapitel 2.2): Während sich das Selbstverständnis der Weiterbildung in den letzten zwanzig Jahren weitgehend auf die formalisierte Weiterbildung konzentrierte, wird gegenwärtig informellen bzw. non-formalen Lernkontexten eine größere Bedeutung zugemessen. Auf der bildungspolitischen Ebene wird dies mit der gestiegenen Bedeutung lebenslangen

Analyse- dimensionen	Berufs- und funktionsorientierte Weiterbildung	Prozessorientierte Weiterbildung
<b>Selbstverständnis</b>		
Gesellschaftlicher Kontext	Rascher Wandel, Globalisierung, Informatisierung, Individualisierung	
Definition von Weiterbildung	Relativ stabile ökonomische und politische Rahmenbedingungen Weiter Begriff im Rahmen des Konzeptes lebenslangen Lernens	
Begrifflich- konzeptionelle Orientierungen/ Ziele	Formalisierte Bildungsprozesse Kompetenzentwicklung (im Sinne umfassender beruflicher Handlungsfähigkeit)	
<b>Lernebene</b>		
Lehr-/ Lernkontexte	Selbststeuerung von Lernprozessen als Leitbild, Stärkung arbeitsbegleitender Lernarrangements, Einbezug neuer Medien formalisierte Weiterbildung, Kurse und Seminare	
Lerninhalte	Zusätzlich fachübergreifende, insbesondere sozialkommunikative und reflexive Kompetenzen fachbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten	
Lernende	Ausweitung prinzipiell auf alle betrieblichen Ebenen Individuelle Nachfrager (insbesondere Fach- und Führungskräfte)	
<b>Organisationale Kontexte</b>		
Weiterbildungs- einrichtungen	Öffnung und Vernetzung Klassische Organisationen	
Betriebliche Weiterbildung (in Großbetrieben)	Profit-Center, Corporate University Stabsabteilung	
Personal	Moderator/in, Lernbegleiter/in Dozent/in, Wissensvermittler/in	
<b>Bildungspolitische Rahmenbedingungen</b>		
Finanzierung	Tendenz zur Privatisierung von Weiterbildungskosten Vorherrschen institutioneller Finanzierung (Betriebe, SGB III)	
Zeit	Aushandlung der Ressource Zeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Lernzeitkonten Betriebliche Weiterbildung während der Arbeitszeit, finanzielle Kompensation für Nicht-Erwerbsarbeit bei SGB III-Maßnahmen	
Zertifizierung	Zusätzlich: Kompetenzprofilung, Bildungspässe (einschließlich der Bescheinigung non-formaler Kompetenzen) Abschlüsse nach Fortbildungsordnungen, Teilnahmebestätigungen	
Support	Ausbau von Datenbanken, Beratung lebensbegleitend Beratung punktuell	

Tabelle 1-1: Von der funktions- und berufsorientierten zur prozessbezogenen beruflichen Weiterbildung

Lernens begründet: Es ist aufgrund des wachsenden Umfangs der zu erwerbenden Kompetenzen nicht länger möglich, diese Aufgabe alleine formalen Lernkontexten zuzuweisen. Der Trend zu einer prozessorientierten Betriebs- und Arbeitsorganisation legt zudem auf der betrieblichen Ebene eine engere Verzahnung von Weiterbildung mit den je situativen Arbeitsabläufen nahe. Die Betriebe streben zudem einen höheren Praxisbezug bzw. Transfer des Gelernten sowie höhere Flexibilität der Lernprozesse an. Folglich ist es notwendig, informelle Lernprozesse in eine Definition bzw. ein Selbstverständnis von Weiterbildung einzubeziehen. Vielfach ist in diesem Kontext die Rede von der Entgrenzung der Weiterbildung (vgl. Arnold 2002).

In diesem Zusammenhang haben sich auch die konzeptionellen Orientierungspunkte für das Selbstverständnis von Weiterbildung verändert (Kapitel 2.3). Dominierte lange Zeit die Orientierung am Bildungsbegriff, so wurde dieser seit den 1960er und 1970er Jahren tendenziell durch den (Schlüssel-)Qualifikationsbegriff abgelöst. Heute wird die Diskussion auf der theoretisch-konzeptionellen Ebene durch die Orientierung am Kompetenzbegriff und auf der bildungspolitischen Ebene durch das Konzept lebenslangen Lernens dominiert.

### **Veränderte Lernarrangements/Neue Lernkultur (Kapitel 3)**

Die Diskussion um die Gestaltung von Lernprozessen in der beruflichen Weiterbildung orientiert sich zur Zeit stark an der Chiffre der Selbststeuerung (Kapitel 3.1). Mit dem Wort ‚Chiffre‘ soll darauf hingewiesen werden, dass die Verwendung dieses Begriffs sehr schillernd ist. Vor diesem Hintergrund werden drei Ebenen dieses Konzepts ausdifferenziert: Ein personenbezogenes Konzept der Selbststeuerung lässt sich im Kontext konstruktivistischer Lerntheorien verorten. Auf einer zweiten, didaktischen Ebene werden Formen der Gestaltung von Lernumgebungen zur Unterstützung dieser Selbststeuerung beschrieben. Eine dritte, eher auf einer bildungspolitischen Ebene zu verortende Dimension der Diskussion um Selbststeuerung zielt auf die Selbstverantwortung der Individuen für die Ausgestaltung ihrer Bildungsbiographie. Die Individualisierung von Berufsbiographien führt zu der Notwendigkeit, je individuelle Kompetenzprofile zu entwickeln und diese situationsspezifisch auszugestalten.

Die Selbststeuerung von Lernprozessen ist jedoch keineswegs voraussetzungslos, sondern erfordert insbesondere eine Fähigkeit zur Reflexion der eigenen Lernprozesse. Die gegenwärtige Debatte um die Selbststeuerung markiert generell auch den Perspektivwechsel vom Lehrenden zum Lernenden als den Lernprozess gestaltendes Subjekt. Diese Entwicklung wird häufig auch mit dem Begriff einer neuen Lernkultur umschrieben.

In Bezug auf die bereits erwähnten informellen Lernkontexte kommt für die berufliche Weiterbildung arbeitsbegleitenden Lernkontexten eine besondere Bedeutung zu (Kapitel 3.2). Nachdem in den 1980er Jahren das Lernen am Arbeitsplatz als nicht mehr bedarfsgerecht eingeschätzt wurden, u.a. wegen der zunehmenden Abstraktheit der zu vermittelnden Kenntnisse, erleben arbeitsbegleitende Lernprozesse seit den neunziger Jahren eine erstaunliche Renaissance. Der Arbeitsplatz wird als geradezu idealer Lernort propagiert. Bei der Erörterung arbeitsbegleitender Lernkontexte kann zwischen arbeitsnahen Lernkontexten, die eigens zu Lernzwecken arrangiert wurden (wie Lerninseln) und lernförderlichen Arbeitsformen (z.B. Gruppenarbeit, Qualitätszirkel) unterschieden werden. Die Analyse in diesem Lehrbuch erfolgt entlang folgender Leitfragen: Welche Definitionen und Zielperspektiven liegen arbeitsbegleitenden Lernformen zugrunde? Für welche Zielgruppen werden sie angeboten? Welche Erfahrungen lassen sich in Bezug auf diese Lernkontexte benennen?

Ein wachsender Stellenwert wird auch computer- bzw. netzbasierten Lernkontexten zugesprochen, wenngleich die erste Euphorie des e-learning einer gewissen Ernüchterung gewichen ist und heute eher Konzepte des blended learning, d.h. der Verknüpfung von computer- bzw. netzbasierten Lernphasen mit Präsenzphasen propagiert werden (Kapitel 3.3).

#### **Beteiligungsstrukturen (Kapitel 4)**

Handelte es sich bei der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung bislang eher um punktuelle Aktivitäten, die sich zudem auf Bevölkerungsgruppen mit einem höheren Qualifikationsniveau konzentrierten, so verändert sich dies gegenwärtig nachhaltig. Zukünftig ist davon auszugehen, dass Weiterbildung aufgrund der Informationsflut sowie der Beschleunigung des Wissensverschleißes und der vielfältigen Herausforderungen zur beruflichen Neuorientierung zur kontinuierlichen Herausforderung während der gesamten Berufsbiographie wird. Damit zielt die Forderung nach Weiterbildung zumindest prinzipiell auf alle Bevölkerungsgruppen. Damit wird Weiterbildung zum integralen Bestandteil der Biographie und der Biographieplanung. In dem Maße, in dem von der Programmatik lebenslangen Lernens für alle ausgegangen wird, stellt sich noch in erhöhtem Maße als schon bisher die Frage, ob alle Bevölkerungsgruppen einen Zugang zur formalen sowie zur informellen Weiterbildung haben.

In diesem Kapitel wird einleitend die Schwierigkeit der Datenlage dargestellt (Kapitel 4.1). Anschließend wird die Beteiligung an formaler Weiterbildung sowohl unter sozio-demographischen als auch beschäftigungsbezogenen Kriterien analysiert (Kapitel 4.2). Kapitel 4.3 geht dann der Frage der Verbreitung informeller Weiterbildung nach. Um die vorfindliche Weiterbildungsbetei-

ligung angemessen bewerten zu können und die Frage zu beantworten ob die Chancengleichheit gewährleistet ist, ist auch nach dem individuellen Weiterbildungsbedarf, nach Motiven bzw. Barrieren sowie nach dem von der Beteiligung erwarteten Nutzen zu fragen (Kapitel 4.4).

### **Lerninhalte (Kapitel 5)**

Über die Frage nach dem ‚Wie‘ des Lernens ist in den vergangenen Jahren die nach dem ‚Was‘ fast in Vergessenheit geraten. Da sich aber die Weiterbildung nicht wie die Schule oder die berufliche Erstausbildung an standardisierten und politisch vorgegebenen Inhalten orientieren kann (und will), stellt sich die Frage, welche Inhalte aktuell sind, d.h. auf der einen Seite von den Bildungsinstitutionen angeboten werden, auf der anderen Seite von den (potentiellen) Teilnehmenden nachgefragt werden.

### **Organisationale Kontexte beruflicher Weiterbildung (Kapitel 6)**

Weiterbildung erfolgt in einem spezifischen organisationalen Kontext. Zum einen besteht eine Vielfalt von Weiterbildungsanbietern, die ihre Angebote auf dem Weiterbildungsmarkt platzieren und sich an neue gesellschaftliche Kontexte anpassen, d.h. z.B. sich auch für informelle Lernkontexte öffnen müssen (Kapitel 6.1). In den Betrieben stellt sich die Frage nach der organisatorischen Einbindung der Weiterbildung (Kapitel 6.2). Diese hat sich in den letzten ca. 10 Jahren in Richtung einer Dezentralisierung von Verantwortlichkeiten verändert, und die Weiterbildungsaktivitäten werden – zumindest in Großbetrieben – stärker strategisch ausgerichtet, d.h. u.a. stärker mit der Personal- und Organisationsentwicklung verbunden. Gerade Klein- und Mittelbetriebe sind häufig auf eine Zusammenarbeit mit externen Weiterbildungsanbietern angewiesen, weil sie aufgrund knapper personeller Ressourcen keine spezifische Weiterbildungsabteilung unterhalten.

Die (berufliche) Weiterbildung weist auch eine im Vergleich zu anderen Segmenten des Bildungssystems spezifische personelle Struktur auf: Das Personal setzt sich aus einer kleinen Gruppe hauptberuflich Tätiger sowie einer großen Gruppe von frei- oder nebenberuflich tätigen Dozenten zusammen (Kapitel 6.3). Damit korrespondiert ein spezifisches Aufgabenprofil: Die Festangestellten übernehmen im Wesentlichen planende und steuernde Aufgaben, die sich auch mit dem Begriff des Weiterbildungsmanagements fassen lassen. Die Dozenten<sup>1</sup> sind demgegenüber im Wesentlichen für die Durchführung von Unterricht zu-

---

1 Aus Gründen der Sprachästhetik wird ausschließlich die männliche Form verwendet. Frauen sind selbstverständlich mit gemeint.

ständig. Vor dem Hintergrund dieser Struktur und dieses Aufgabenprofils stellt sich die Frage nach der Professionalität in diesem Handlungsfeld.

## **Bildungspolitische Rahmenbedingungen beruflicher Weiterbildung (Kapitel 7)**

Abgerundet wird die Einführung in die berufliche Weiterbildung mit der Thematisierung bildungspolitischer Rahmenbedingungen des berufsbezogenen Lernens. Die Weiterbildung ist seit ihrer Entstehung im Vergleich zur Schule deutlich weniger in feste Strukturen und regulative Rahmenbedingungen, z.B. staatliche Gesetzgebung, eingebunden. Die Situation ist durch eine große Pluralität in Bezug auf die politischen, juristischen und finanziellen Regelungen gekennzeichnet. Dabei ist zu klären, welche rechtlichen Rahmenbedingungen für die Weiterbildung existieren (Kapitel 7.1). Inhaltlich spielen dabei die Fragen der Finanzierung von Weiterbildung (Kapitel 7.2) sowie der zeitlichen Ausgestaltung der Teilnahme an Weiterbildung (innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit) (Kapitel 7.3) eine Rolle. Angesichts der wachsenden Bedeutung informellen Lernens gewinnt die Frage nach deren Dokumentation und der Zertifizierung informell erworbener Kenntnisse an Relevanz (Kapitel 7.4). Schließlich spielt ein individuums- und organisationsbezogener Support, insbesondere durch Informations- und Beratungsangebote, eine zentrale Rolle für gleiche Zugangschancen zur beruflichen Weiterbildung (Kapitel 7.5).

Die in dieser Publikation diskutierten Dimensionen beruflicher Weiterbildung können zugleich als Systematisierung der für Weiterbildungner erforderlichen Kompetenzen angesehen werden, wobei vorrangig – aber nicht nur – an den Personenkreis gedacht ist, der die organisationalen Kontexte von Weiterbildung gestaltet (weniger an die Personen, die in der Regel die Lehre durchführen): Weiterbildungner müssen

- über Wissen von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Zielvorstellungen beruflicher Weiterbildung verfügen,
- von einer begründeten Definition dessen ausgehen, was unter beruflicher Weiterbildung gefasst wird,
- benötigen Wissen darüber, wie Erwachsene erfolgreich lernen, entweder, um selbst Lernkontexte zu gestalten oder andere (z.B. Dozenten) darin zu unterstützen,
- müssen eine Vorstellung davon besitzen, welche Gruppen mit welchen Motiven und welchen Nutzenerwartungen an Weiterbildung teilnehmen,
- sind in institutionelle Kontexte eingebunden, die Einfluss auf das berufliche Handeln nehmen und gestalten zugleich diesen organisationalen Rahmen und
- handeln in einem sich entwickelnden bildungspolitischen Umfeld.

## 2 Selbstverständnis beruflicher Weiterbildung

### ▼ Zusammenfassung

Im diesem Kapitel werden zunächst kurz die Veränderungen des gesellschaftlichen Kontextes skizziert, in dessen Rahmen die Ausgestaltung von beruflicher Weiterbildung zu verorten ist sowie die Zielperspektiven der Weiterbildung auf einer allgemeinen Ebene (Kapitel 2.1). Anschließend wird geklärt, wie der Begriff der Weiterbildung für die folgenden Ausführungen definiert wird (Kapitel 2.2). Dabei spielt insbesondere die Einbeziehung informeller Lernkontexte eine zentrale Rolle. Abschließend werden normative bzw. theoretische Bezugspunkte reflektiert (Kapitel 2.3). Hierzu wird auf den Bildungsbegriff, den Ansatz der (Schlüssel-)Qualifikationen, den Kompetenzansatz sowie das Konzept lebenslangen Lernens eingegangen. Damit bildet dieses Kapitel das konzeptionelle Gerüst für die in den folgenden Kapiteln erörterten Aspekte.

### 2.1 Gesellschaftlicher Kontext und Zielperspektiven

#### 2.1.1 Sozio-ökonomischer Wandel

Wie einleitend bereits skizziert, ist die aktuelle Bedeutung und Wertschätzung von beruflicher Weiterbildung vor dem Hintergrund der folgenden zentralen Dynamiken des gesellschaftlichen Wandels zu interpretieren, die häufig auch als Megatrends etikettiert werden. Sie können im Rahmen dieser Publikation lediglich in aller Kürze skizziert werden (vgl. dazu auch: Baethge u.a. 2003, S. 19ff.; Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S.5ff. ).

#### ▪ **Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien/ steigende Wissensintensität**

Die Informations- und Kommunikationstechnologien sind massiv in die Arbeits- und Lebensprozesse eingedrungen, und der Faktor Wissen wird als vierter Produktionsfaktor bezeichnet. Die Arbeitsprozesse sind dadurch in vielen Fällen abstrakter und komplexer geworden. Zugleich haben sich Ablauf- und Entscheidungsprozesse stark beschleunigt. Diese Entwicklung beeinflusst das Profil der erforderlichen Kompetenzen nachhaltig: Für die Industriearbeit waren neben den fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten Kompetenzen wie technische Sensibilität, Zuverlässigkeit, Genauigkeit und Sorgfalt zentral. Zusätzlich erforderlich werden nun Kompetenzen wie Kreativität, Problemlösefähigkeit, Reflexionsvermögen, Selbststeuerungs- und Kommunikationsfähigkeit und insbesondere die Bereitschaft, die eigene Wissensbasis ständig zu aktualisieren. Dies setzt die