

Andreas Schelten

## **Berufliche Weiterbildung – Entwicklungslinien**

In: Die berufsbildende Schule 59(2007)2, S. 37 – 38

Die berufliche Weiterbildung bezeichnet alle Formen der Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten arbeits- und berufsbezogenen Lernens, das nach dem Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Berufsbildungsphase und in der Regel nach der Aufnahme einer Berufstätigkeit erfolgt. Anforderungen an die berufliche Weiterbildung ergeben sich aus Rahmenbedingungen, die im Folgenden kurz skizziert werden. Daran anschließend sind Entwicklungslinien dargestellt.

In den achtziger Jahren des letzten Jahrhunderts zieht die Informations- und Kommunikationstechnik in die Arbeitswelt ein. Die zunehmende Rechnerunterstützung und Vernetzung von Facharbeit fordern ein eher ganzheitliches Arbeiten. Elemente einer selbständigen Planung und Kontrolle treten zur Arbeitsausführung hinzu. Damit verwoben ist seit den neunziger Jahren im Zuge der Globalisierung und eines internationalen Wettbewerbsmarktes eine Rationalisierungswelle, wie auch eine mit globalen Wirtschaftsbeziehungen einhergehende internationale Arbeitsteilung. Unter Verdichtung von Arbeit bei gleichzeitiger Personalreduzierung entstehen schlanke oder auch sog. lernende Organisationen mit Merkmalen wie produktionsgerechte Konstruktion, flexible Automatisierung, flache Hierarchien, teamorientierte Betriebsorganisation. Es vollzieht sich ein Wandel von der funktions-/berufsorientierten zu einer prozessorientierten Arbeitsorganisation. Diese Entwicklungen sind mit einem schneller werdenden Vorgang der Wissenserneuerung verbunden. Zusätzlich ist gegenwärtig eine hohe Flexibilität der Arbeitenden gefordert, um ihre Wiedereinstiegschancen nach einem Wechsel von Tätigkeit, Arbeitsplatz oder Beruf (z. B. nach einer Familienphase, einer Kündigung) zu sichern. Aus diesen Rahmenbedingungen ergeben sich Entwicklungslinien.

### **(1) Die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung nimmt zu**

In einem hohen Ausmaß sind heute lebensbegleitende Qualifizierungen erforderlich. Nach einer Berufsausbildung müssen verstärkt Bildungsmaßnahmen durchgeführt werden, um den Anforderungen des raschen Wandels in Bezug auf veränderte Inhalte und moderne Arbeits- und Organisationskonzepte begegnen zu können. Es ist heute und voraussichtlich auch in Zukunft kaum mehr möglich, im Rahmen einer Berufsausbildung für ein ganzes Berufsleben hinreichend zu bilden.

### **(2) Erstausbildung und Weiterbildung bedürfen der Verzahnung – Beteiligung beruflicher Schulen**

Eine berufliche Ausbildung ist inhaltlich auf eine sich in die Weiterbildung fortsetzende Fachbildung abzustimmen. Die Qualifizierungsprogramme der Weiterbildung müssen auf die verstärkte Grundlagenbildung der Erstausbildung aufbauen. Umgekehrt muss aus den Qualifizierungsprogrammen der Weiterbildung abgeleitet werden, welche grundlegenden Voraussetzungen in der Berufsausbildung angelegt sein müssen.

Neben dieser mehr inhaltlichen Verzahnung wird es auch darum gehen, eine organisatorische Verbindung zwischen Erstausbildung und Weiterbildung herzustellen. Wer in der Erstausbildung lehrt, muss auch in der Weiterbildung lehren. Dies heißt, dass berufliche Schulen an der Weiterbildung und hier insbesondere an der Anpassungsfortbildung beteiligt werden. Aus der stets anwendungs- bzw. berufsnahen Anpassungsfort-

bildung kann die beteiligte Lehrerschaft an beruflichen Schulen Anforderungen an die vorbereitende berufliche Erstausbildung ableiten.

Lehrkräfte an beruflichen Schulen verfügen über eine hohe Fachkompetenz. Auf dem freien Weiterbildungsmarkt dürfen sie diese ohne Umwege über Fördervereine oder gemeinnützige Gesellschaften nicht anbieten. Auf der anderen Seite sollen sich jedoch berufliche Schulen zu Kompetenzzentren für Aus- und Weiterbildung entwickeln. Dieser Widerspruch muss aufgelöst werden.

### **(3) Das Lernen im Prozess der Arbeit nimmt zu**

Arbeitsintegrierte Formen der Weiterbildung werden zunehmend bevorzugt, bei denen ein Lernen am Arbeitsplatz selbstorganisiert im Vordergrund steht. Weiterbildung wird zum integralen Bestandteil der Arbeitspraxis. Der Transfer des Gelernten in die eigene Arbeitsumgebung soll unmittelbar erfolgen. Problemlöse- und Qualifizierungsworkshops werden von Betriebsabteilungen angefordert und vor Ort durchgeführt. Betriebliche Weiterbildungner haben die Aufgabe, eine individuelle, maßgeschneiderte Weiterbildungsberatung am Arbeitsplatz vorzunehmen. Weiterbildung verlagert sich hier in die Arbeitstätigkeit und an den Arbeitsplatz des Mitarbeiters und führt neben einer Kostensenkung auch zu einer Verdichtung von Arbeit. Arbeit und Lernen sind nicht mehr getrennt.

### **(4) Die Kontroverse: Eine staatliche Rahmenvorschrift für den Bereich der Weiterbildung**

Die berufliche Weiterbildung ist sozial selektiv. Zu den Weiterbildungsteilnehmern beruflicher Weiterbildung zählen zumeist Personen, die bereits höher qualifiziert sind. Aufgrund ihrer Vorbildung gehören sie bereits zu den Bildungs- und Qualifizierungsgewinnern. Inwieweit hier der Trend zu arbeitsintegrierten Formen der Weiterbildung entgegenwirken kann, ist nicht absehbar und eher skeptisch zu sehen.

Wenn im Zuge der schnellen Veränderungsrate des Wissens bei einem lebensbegleitenden Lernen Berufskarrieren über die berufliche Weiterbildung entschieden werden, dürfte die Forderung nach öffentlicher Kontrolle berechtigt sein. Es besteht ein wachsender Widerspruch zwischen der zunehmenden Bedeutung der Weiterbildung im Zuge eines lebensbegleitenden Lernens und ihrem deregulierten Zustand.

So wie es für die berufliche Erstausbildung ein staatlich kontrolliertes Marktmodell gibt, ist ein gleiches Modell für die Weiterbildung denkbar. Mit dem Berufsbildungsgesetz ist der beruflichen Erstausbildung vom Staat her eine Rahmenvorschrift vorgegeben. Ein ähnliches Gesetz, beispielsweise ein Bundesweiterbildungsgesetz, für die berufliche Fortbildung existiert nicht. Auf dem Feld der Weiterbildung wird unkontrolliert und ungesteuert Bildung angeboten und durchgeführt. Mindestqualitätsstandards in Bezug auf Inhalt von Weiterbildungskursen und Qualifikation des Lehrpersonals in der Weiterbildung sind gesetzlich nicht festgelegt. Man kann von einem Wildwuchs auf dem Weiterbildungssektor sprechen, der einer Regelung bedarf.

Strittig ist, ob ein Bundesweiterbildungsgesetz die Flexibilität beeinträchtigen würde, die im Zuge des raschen Wandels von Qualifizierungsmaßnahmen in der Weiterbildung zu fordern ist. Auch gegenüber einer zunehmenden Verstaatlichung und Verbürokratisierung der beruflichen Weiterbildung werden Bedenken erhoben. Dem steht gegenüber, dass in einer Demokratie Chancen, die zukünftig zunehmend über die Weiterbildung bestimmt werden, geregelt verteilt und hier berufliche Schulen beteiligt werden.