

FRIEDRICH HUBERT ESSER

Prof. Dr., Präsident des Bundesinstituts
für Berufsbildung

Weiterbildung bleibt ein Zukunftsthema!

Liebe Leserinnen und Leser,

es gibt nicht wenige, die behaupten, dass Deutschland das Land der Weiterbildungsmuffel sei. Internationale Studien tun ihr Übriges, dieser These eine gewisse Plausibilität zu verleihen. Der Vergleich der länderspezifischen Weiterbildungsbilanzen ist allerdings grundsätzlich problematisch, da die Bildungssysteme der Länder mitunter erheblich differieren. Sieht man von diesem Problem ab, ist zu konstatieren, dass sich Deutschland im Mittelfeld befindet. Bei diesen Vergleichen muss sich unser Land nicht verstecken. Mit 20.000 Weiterbildungsanbietern, die insgesamt 500.000 Produkte anbieten, verfügen wir hierzulande über eine komplexe und ausdifferenzierte Weiterbildungsstruktur, die neben dem qualitativ hochwertigen Ausbildungssystem ein wesentlicher Garant dafür ist, dass sich die deutsche Wirtschaft nach wie vor auf einem hohen Niveau im weltweiten Wettbewerb behaupten kann. Bildung ist unbestritten die zentrale Ressource in unserem Land, folglich bleibt Weiterbildung ein Zukunftsthema!

Wesentliche Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung sind vor allem Zeit und Geld, Erreichbarkeit, Passgenauigkeit und Transparenz des Weiterbildungsangebots, individuelle Weiterbildungsfähigkeit sowie ein kundenorientiertes Beratungssystem. All das beeinflusst das Bedürfnis des Einzelnen, sich weiterzubilden. Es ist somit die entscheidende Triebfeder für die Aufnahme von Weiterbildungsaktivitäten!

Unter Beachtung dieser Bedingungsfaktoren müssen wir folgende Punkte besonders im Blick behalten:

Aus- und Weiterbildung stärker miteinander verzahnen! Insbesondere Ausbildung und Aufstiegsfortbildung sind curricular zu verknüpfen, um Lernbrüchen entgegenzuwirken und lebensbegleitendes Lernen zu fördern. Jeder Ausbildungsabschluss muss gleichsam der Einstieg in die berufliche Weiterbildung sein. Um eine am Individuum ausgerichtete Weiterbildungsplanung zu ermöglichen, bekommen modular strukturierte, aufeinander aufbauende Weiterbildungsangebote eine besondere Bedeutung. Berufe müssen damit im Sinne karriereorientierter Berufslaufbahnkonzepte ordnungspolitisch und auch curricular breiter gefasst werden, was sich in der Integration von Aus- und Weiterbildungsanforderungen in den Berufsbildern ausdrückt.

Eintrittsbarrieren in die Weiterbildung beseitigen! Berufliche und auch akademische Weiterbildungsangebote müssen in ausreichender Zahl auf die spezifischen Belange von Erwerbstätigen zugeschnitten sein. Hierzu zählt auch, dass es für beruflich Qualifizierte, die studieren wollen, spezifische Propädeutikangebote zur Förderung der Studierfähigkeit gibt, und zwar flächendeckend. Eintrittsbarrieren, wie z. B. bürokratische Hemmnisse, ungünstige Kurszeiten, intransparente Angebote oder räumliche Entfernung, dürfen dem Weiterbildungsbedürfnis des Einzelnen nicht entgegenstehen. Deshalb müssen sich die Weiterbildungsanbieter als Bildungsdienstleister verstehen und ihr Angebot kundenorientiert zuschneiden.

Anrechnungsmöglichkeiten beruflich erworbener Kompetenzen auf ein Hochschulstudium ausbauen! Hochschul- und Berufsbildungsakteure sind aufgefordert, gemeinsam entsprechende Anrechnungsmodelle für die berufliche Aufstiegsfortbildung zu entwickeln und die Anrechnungsmöglichkeiten transparent zu machen. Um die Kompatibilität und damit Anrechnungsmöglichkeiten zwischen Berufsbildungs- und Hochschulangeboten zu verbessern, sollten sie sich bereits bei der Entwicklung der Angebote – enger als bislang praktiziert – abstimmen. Gemeinsame Curriculumentwicklung eröffnet Chancen für den Ausbau kohärenter, anschlussfähiger Bildungsangebote.

Weiterbildung älterer Menschen fördern! Mit der Erhöhung des Renteneintrittsalters steigt die Notwendigkeit, das Interesse der Erwerbstätigen an einer angemessenen Beschäftigung aufrechtzuerhalten. Weiterbildung spielt zur Erreichung dieses Ziels eine herausragende Rolle. Erforderliche Veränderungen der eigenen Beruflichkeit, beispielsweise infolge eines gesundheitsbedingten Tätigkeitswechsels, können über Weiterbildung frühzeitig, und für den Einzelnen akzeptabel, eingeleitet werden. Gegebenenfalls bieten auch bestimmte Ausprägungen von Berufsgruppen bzw. -familien einen brauchbaren Strukturrahmen, Qualifikationsoptionen solcher Berufe miteinander in Beziehung zu bringen, die im Rahmen anstehender Tätigkeitswechsel Gegenstand von Weiterbildung werden können, beispielsweise die Weiterbildung des Dachdeckers zum Kundenberater. ■