

Zeitschrift: Rote Revue : Zeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur
Band: 79 (2001)
Heft: 1

Artikel: Weiterbildung als Schlüsselkompetenz
Autor: Weber, Agnes
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-341597>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 18.10.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Weiterbildung als Schlüsselkompetenz

Niemand wird sich ernsthaft davor verschliessen, dass lebenslanges Lernen bzw. Weiterbildung ein vorrangiges bildungs- und gesellschaftspolitisches Postulat ist: Denn (Berufs-)Ausbildung und Weiterbildung dienen einerseits der Arbeitsmarktfähigkeit und der Sicherung der ökonomischen Existenz, andererseits tragen sie

Agnes Weber

dazu bei, dass Menschen dem gesellschaftlichen, kulturellen, wirtschaftlichen, technologischen und ökologischen Wandel gewachsen sind und ihn als mündige Menschen in einer demokratischen Gesellschaft aktiv mitgestalten können.

Weiterbildung hat aber auch ihre Schattenseiten:

- Durch den Erwerb immer neuer formaler Qualifikationen verschärft sich die Konkurrenz der ArbeitnehmerInnen untereinander, die Anforderungen an deren Voraussetzungen steigen.
- Methodisch gesehen leiden viele Weiterbildungsangebote unter der Monokultur des althergebrachten Frontalunterrichts, der für wirkliches Lernen meist unergiebig ist.
- Oft werden Kurse angeboten mit kommerziell leicht verwertbarem Wissen, das nicht nachhaltig ist und dem Postulat der Persönlichkeitsentwicklung und der kritischen Reflexion nicht genügt.
- Die finanziellen Investitionen in die ständige Höherqualifizierung sind erheblich und werden oft vom Individuum selber berappt.

- Individuen weiterzubilden, wo Entwicklung der lernenden Organisation gefordert wäre, um die Strukturen und das Klima zu verändern, ist nicht sinnvoll.
- Sich ständig weiterzubilden kann psychologisch gesehen eine Art Flucht vor dem Handeln sein. Statt Verantwortung zu übernehmen, versetzt man sich in einen fortwährenden Zustand der Adoleszenz.

Trotz dieser Schattenseiten kann von einer Überbetonung des lebenslangen Lernens nicht die Rede sein. Im Gegenteil: Es wird noch grosse Anstrengungen in den eidgenössischen Räten brauchen, damit die Weiterbildung im neuen Berufsbildungsgesetz, das besser Berufs- und Weiterbildungsgesetz heissen sollte, den ihr gebührenden Platz bekommt.

Funktionen des lebenslangen Lernens

Die Erstausbildung kann die Menschen bekanntlich nicht mehr mit den Qualifikationen versehen, die sie fürs ganze Leben brauchen. Der rasche Strukturwandel in der Arbeitswelt verschiebt das Gewicht von der Erstausbildung zur Weiterbildung. Rund die Hälfte aller Erwerbstätigen übte 1990 einen anderen als den erlernten Beruf aus¹. Die grössten Beschäftigungszuwächse entfallen in Zukunft auf Dienstleistungssektoren², die mit Anwendungen von Computer und Informations- und Kommunikationstechnologien verknüpft sind. Altherge-

¹ Eidgenössische Volkszählung 1990, in: R. Schröder-Naef (1997): Warum Erwachsene (nicht) lernen.

² B. Hotz-Hart & C. Küchler: Technologie: Herausforderung und Chance für die Beschäftigung, in: Mitteilungsblatt für Konjunkturfragen, 4/96.

**Der frühe
schulische
Ausleseprozess
ist weitgehend
irreversibel.**

brachte, meist handwerksnahe Technikfelder verlieren, neue, wissenschaftsnahe und innovationsträchtige Technikfelder gewinnen an wirtschaftlicher Bedeutung. Rekurrentes Lernen und sich schnell den veränderten Gegebenheiten anpassende Weiterbildung sind demzufolge unerlässlich für Beschäftigte innovativer Unternehmen in einer lernenden, sich entwickelnden Wirtschaftsgesellschaft. Unter Innovation wird dabei ein ganzheitlicher Prozess verstanden, der geleitet wird vom optimalen Zusammenwirken der Faktoren Mensch, Technik und Organisation.

Im Berufsfeld sind heute qualifizierte, flexible, teamfähige, entwicklungs- und lernfähige Berufsleute gefragt, die interdisziplinär denken; wissen, wie sie sich neues Wissen aneignen können; über methodische und kognitive sowie analytische und synthetische Fähigkeiten verfügen und sich bei Unbestimmtheit und Komplexität orientieren können. Zunehmend wichtig ist ein selbständig verfügbares Handlungswissen, das auf neue bzw. veränderte Situationen übertragbar ist³. Damit die Weiterbildung auch der Persönlichkeitsbildung im Sinne der Mündigkeit dient, ist eine kritische Auseinandersetzung der Lernenden mit ihrer beruflichen und persönlichen Situation unabdingbar. Eine so verstandene Weiterbildung hat viele Funktionen: Sinnfindung, Standortbestimmung, Laufbahn- und Potentialentwicklung, Burnout-Prävention, kritische Reflexion über das eigene Arbeiten und Lernen, die Gestaltung einer Feedbackkultur, die Schaffung eines geschützten Rahmens, um neue Verhaltensweisen zu erproben usw.

Defizite in der Weiterbildungsteilnahme

Wer schon gut ausgebildet ist, hat bessere Chancen, sich weiterzubilden; wer einen Nachholbedarf hat, hat es nicht leicht, zu

³ N. Landwehr: Zehn Entwicklungstendenzen im beruflichen Lernen, Pädagogische Arbeitsstelle Aarau, 1995.

einer Weiterbildung zu kommen, weil oft die Schwellen des Zugangs zu hoch sind. Zwischen 1988 und 1993 haben rund 60 Prozent keine Weiterbildung betrieben⁴. Auch im Alter nimmt in der Schweiz die Weiterbildungsbeteiligung ab, währenddem sie z. B. in Schweden gleich bleibt. AusländerInnen sind im Gegensatz zu anderen Ländern oft ganz ausgeschlossen⁵. Der Anteil von 20 Prozent ArbeitnehmerInnen ohne nachobligatorische Ausbildung ist für eine Industrienation wie die Schweiz hoch. Dies bedeutet volkswirtschaftlich gesehen ein Risiko für die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz als «knowledge-based economy»⁶. Die grösste Sorge der Wirtschaftsführer ist heute der Mangel an gut qualifizierten Arbeitskräften.

Faktoren, die eine Bildungsteilnahme hindern, sind: bildungsfernes Elternhaus, belastende und negative Schulerfahrungen, ein negatives Selbstbild, mangelhafte Grundausbildung, zu hohe Zugangshürden, psychische, zeitliche und finanzielle Belastung, wenig motivierendes persönliches Umfeld, fehlende Angebote⁷. Der Bildungsstand in der Schweiz wird weitgehend durch die sozioökonomische Herkunft bestimmt. Nach Abschluss der Sekundarschule besuchen Jugendliche der Oberschicht fast immer eine Mittelschule. Jugendliche ausländischer Herkunft sind in weiterführenden Schulen völlig untervertreten. Zwischen dem Bildungsstand der Eltern, den Bildungszielen und der Weiterbildungsbereitschaft der Heranwachsenden besteht ein enger Zusammenhang. Der frühe schulische Ausleseprozess ist weitgehend irreversibel⁸. Die Ungleichheit der Bildung setzt sich fort

⁴ Weiterbildung in der Schweiz, Bundesamt für Statistik, 1997.

⁵ S. Wagner (Prof. an der Univ. Quebec), Referat über die Verbesserung der Wirksamkeit von Weiterbildung (Ergebnisse einer vergleichenden OECD-Studie) an den Schweizerischen Berufsbildungstagen, März 98, Lausanne.

⁶ A. Borkowsky: Bildung und Berufsbildung: Kennziffern und Zusammenhänge, in: Die Volkswirtschaft, 5/97.

⁷ R. Schröder-Naef (1997). Warum Erwachsene (nicht) lernen. NFP33. Wirksamkeit unserer Bildungssysteme.

⁸ a.a.O.

auf dem Arbeitsmarkt: Je geringer die Bildung, desto niedriger der Lohn und desto höher die Gefahr der Arbeitslosigkeit. Diese Ungleichheit verstärkt die soziale Kluft zwischen Arm und Reich auch auf dem Arbeitsmarkt.

Das Geschlecht ist ebenfalls ein entscheidender Faktor für den Bildungsstand, weil von den Eltern bei Mädchen weniger Nachdruck auf eine qualifizierte Ausbildung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten gelegt wird als bei den Knaben. Frauen sind überdurchschnittlich oft bei den unsicheren Lernenden zu finden. Sie tendieren dazu, ihr Leistungspotential nicht auszuschöpfen, wenn sie sich in direkter Konkurrenz zum anderen Geschlecht befinden. Die Geschlechter unterscheiden sich schon nach der Grundausbildung punkto weiterführender Perspektive. Männer planen ihre berufliche Karriere langfristig und qualifizieren sich zu zwei Dritteln mit einer Weiterbildung, um ihre Zukunftschancen zu verbessern. Frauen planen kurzfristiger, bilden sich nur zu einem Drittel weiter und orientieren sich stärker an den Bedürfnissen von Bezugspersonen. Ungewöhnlich ist der Umstand, dass in der Schweiz die Frauen ihre Weiterbildung in der Regel selber bezahlen, während die Arbeitgeber vermehrt in die Männer investieren, indem sie deren Weiterbildungskosten meistens übernehmen⁹. Frauen, die sich z. B. nach einer Scheidung mit den Anforderungen des Arbeitsmarkts konfrontiert sehen, haben aufgrund fehlender Weiterbildung ein hohes Armutsrisiko, das sich negativ auf ihre Kinder auswirkt und ins Alter fortsetzt.

Postulate für eine wirksame Weiterbildung

Da in der Schweiz über 200 000 Menschen nicht (mehr) lesen und schreiben

⁹S. Wagner, a.a.O.

können, sind der Erwerb dieser Grundfertigkeiten, zu denen auch Rechnen gehört, während und nach der Volksschule besonders zu fördern. Für Erwachsene mit bescheidener Vorbildung müssen kompensatorische Massnahmen entwickelt, aber auch unnötige Hindernisse für Bildungswillige beseitigt werden. Für AusländerInnen sollten mit einer eigentlichen Sprachoffensive, die Kenntnisse in der jeweiligen Landessprache und die Integration gefördert werden. Im Interesse der Chancengleichheit und der Ausschöpfung des Begabtenpotentials ist die Erhöhung der sozialen Chancengleichheit in der Weiterbildung anzustreben. Bildungsferne Schichten brauchen niederschwellige, kostengünstige, berufsbegleitende, modularisierte Angebote der Nachhol- und Weiterbildung. Ausserberufliche Erfahrungen und Tätigkeiten sind für das berufliche Portfolio anzuerkennen. Die Nachholbildung bei fehlender Grundausbildung oder mangelhafter Erstausbildung, d. h. der Erwerb von Abschlüssen auf der Sekundarstufe I, Berufsabschlüssen auf der Sekundarstufe II, Berufsmatura sowie die allgemeinbildende Matura, sollten für alle Erwachsenen wie in anderen europäischen Ländern kostengünstig und berufsbegleitend möglich sein, damit die Wege des Bildungssystems bis zum Fachhoch- bzw. Hochschulstudium offen bleiben. Fachhochschulen und Hochschulen sollen im späteren Erwachsenenleben auch berufsbegleitend besucht werden können. Auszubildende müssen ohne Alterslimite Stipendien beanspruchen können, die interkantonal harmonisiert sind. Das Studium auf der Tertiärstufe sollte erschwinglich bleiben.

Über die Gestaltung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Frauen (und Männer) mit Familienpflichten (Mutterschaftsversicherung, familienexterne Kinderbetreuung, Tageschulen, Umverteilung der Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit usw.) kann die Gleichstellung

Das Geschlecht ist ein entscheidender Faktor für den Bildungsstand.

erhöht werden. Junge Frauen sollen ermutigt werden, die Berufswahl stärker auf ihre Neigungen und Fähigkeiten auszurichten als auf tradierte Rollenklischees. Der Wiedereinstieg nach einer beruflichen Pause muss zu einem Weiterbildungsthema, die generelle Erhöhung der Frauen an der Bildungsbeteiligung zu einem bildungspolitischen Ziel werden.

Grundausbildung und Weiterbildung sind kommunizierende Gefässe, die zusammen gedacht werden müssen und modular aufeinander aufbauen sollen. Die Bildungswilligen, die sich flexibel und individuell Fähigkeiten und Fertigkeiten, die nach Bedarf erweitert und aktualisiert werden können, über Module aneignen, erhalten einen Leistungsnachweis für einen absolvierten Bildungsbaustein, der in einem Qualifikationsbuch festgehalten wird. Die Module können je nach Zusammensetzung im Laufe der Zeit zu einem anerkannten Abschluss führen. So können zeitraubende Umwege und Kosten gespart werden. Die modulare Weiterbildung kommt all jenen zugute, die Familienpflichten, Berufstätigkeit und Weiterbildung unter einen Hut bringen müssen, sowie den Kleinen und Mittleren Unternehmen, die ihre Angestellten eher in kurz- als langfristig angelegte Weiterbildungen entsenden.

In lernenden Organisationen sind Supervision und Teamentwicklung sowie 360-Prozent-Feedback und Massnahmen wie Standortbestimmung, MitarbeiterIn Gespräch, Qualitätsmanagement, Prozessanalyse, Beratung usw. bedeutsame (Führungs- und Weiterbildungs-)Instrumente, um «on-the-job» lernen zu können und sich und das Unternehmen weiterzubringen. Nachhaltige Strukturveränderungen sind ohne Reibungsverluste anders nicht zu haben.

Nachhaltiges Lernen erfolgt durch Lektüre, Gespräch, Auseinandersetzung, dar-

auffolgendem Erkenntnisgewinn und Transfer. Effizientes und effektives Lernen knüpft an am Vorwissen, an Vorerfahrungen, an Alltagstheorien, an Kognitionen über das eigene Selbstverständnis und an der Konstruktion der Wirklichkeit. Lernen – hier verstanden als ein unter Einbezug der Emotionen, der Widerstände und des Kontexts erfolgreicher Aufbau neuer kognitiver Strukturen oder die Anpassung und Veränderung bestehender Strukturen – kann nur aus eigener Einsicht geschehen. Die neuen Kenntnisse und Erkenntnisse müssen in Anwendungssituationen erprobt, geübt und eingesetzt werden. Die Aneignung von Faktenwissen ist der kleinste Teil des Lernens und kann durch geschicktes Wissensmanagement gut ausgelagert werden an externe informationstechnologische «Gedächtnisse».

Die Weiterbildungsbereitschaft hat den Charakter einer Schlüsselkompetenz, die es zu fördern gilt durch sogenannte Bildungsoffensiven für verschiedene Gruppen von Adressatinnen und Adressaten, ausreichende gesetzliche Grundlagen, genügend finanzielle Mittel, Unterstützung bildungsfreundlicher Biographien, optimale Verschränkung von Grund- und Weiterbildung, die Erprobung neuer Weiterbildungsinstrumente, die Unterstützung von Reformprojekten im Bereich des nachhaltigen und transferorientierten Lernens und nicht zuletzt durch Forschung im Berufs- und Weiterbildungsbereich.

Agnes Weber, lic. phil. I, alt Nationalrätin, ist Verfasserin des Berichts «Eine transferwirksame und praxisnahe Ausbildung mit Skillslab und Problem-based Learning» (2000) und Projektleiterin des pädagogischen Innovationsprojekts in der Grundausbildung Pflege der Stiftung Schwesternschule und Krankenhaus vom Roten Kreuz Zürich-Fluntern.