

Berufliche Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung ist Teil der Weiterbildung, neben der allgemeinen Weiterbildung und der betrieblichen Weiterbildung. Die Weiterbildung insgesamt gerät seit den 1970er Jahren verstärkt in den Blick der Bildungspolitik und der Bildungsforschung: Der Bildungsrat (1970, S. 197) verstand Weiterbildung in seinem Strukturplan für das deutsche Bildungssystem als einen integralen Systembestandteil und definierte Weiterbildung als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase“. In diesem Sinne ist die Weiterbildung auch als „vierte Säule“ des Bildungssystems zu verstehen, neben der allgemeinen Bildung, der Hochschulbildung und der Berufsausbildung (vgl. Schiersmann 2007).

Im Unterschied zur betrieblichen Weiterbildung ist die berufliche Weiterbildung nicht einzelbetrieblich angelegt, sondern ist längerfristig gestaltet und zielt vollständig oder teilweise auf einen anerkannten beruflichen Weiterbildungsabschluss. Im Berufsbildungsgesetz wird die berufliche Weiterbildung in die berufliche Fortbildung und berufliche Umschulung unterteilt. Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen (Anpassungsfortbildung) oder sie zu erweitern und damit beruflich aufzusteigen (Aufstiegsfortbildung). Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen. In die Aufstiegsfortbildung gehören in Deutschland neben den Angeboten gemäß Berufsbildungsgesetz die vielen Weiterbildungsberufe, die über die Schulgesetze der Bundesländer reguliert werden (z. B. Techniker/-in, Betriebswirt/-in) und andere, etwa im Gesundheitssektor.

In den verschiedenen nationalen und internationalen empirischen Erhebungen zum individuellen Weiterbildungsverhalten und zu den betrieblichen und überbetrieblichen Weiterbildungsangeboten werden unterschiedliche und zum Teil nur schwierig vergleichbare begriffliche Konzepte verwendet, auch

für die berufliche Weiterbildung (vgl. Frommberger in diesem Heft). In Deutschland dominiert für die berufliche Weiterbildung traditionell ein Verständnis, das vor allem auf die institutionelle und rechtliche Verankerung gerichtet ist. Auch berufsbildungspolitisch liegt ein gewichtiges Interesse in der ordnungspolitischen Regulierung transparenter Weiterbildungsberufe. Im supranationalen Kontext, z. B. im Zusammenhang mit den Konzepten und Maßnahmen der Organe der Europäischen Union, ist der Weiterbildungsbegriff sehr viel enger mit dem individuellen Weiterbildungsverhalten oder mit der individuellen Lebenslage verknüpft. Der institutionalisierten Bildung und Weiterbildung (formale und non-formale Bildung) wird dort stärker der Begriff der informellen Bildung bzw. des informellen Lernens beiseite gestellt. Die bildungspolitischen Bemühungen zielen auf die Ausweitung des individuellen Lernverhaltens im Erwachsenenalter (Lebenslanges Lernen) und damit auch auf die Identifizierung informell erworbener Lernergebnisse. Im Prinzip zielen diese Maßnahmen (z. B. Kompetenzerfassung, Qualifikationsrahmen, Zertifizierung) mindestens auf die Möglichkeit der Formalisierung der informell stattfindenden Lernprozesse – und damit langfristig auf deren strukturelle und institutionelle Einbindung in das Gesamtbildungssystem.

Literatur:

- Schiersmann, C. (2007). *Berufliche Weiterbildung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
Deutscher Bildungsrat (1970). *Strukturplan für das Bildungswesen*. Stuttgart: Klett Verlag.

Prof. Dr. Dietmar Frommberger

Lehrstuhl für Berufs- und Wirtschaftspädagogik
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
dietmar.frommberger@ovgu.de