

Weiterbildung

Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends

Bernd Käßlinger,
Juniorprofessor für Lernen im
Lebenslauf und Betriebliche
Weiterbildung

„Selbst instrumentelle
Weiterbildungen können
Momente persönlicher
Entwicklung anstoßen.“

Talent Management

Junge Disziplin mit
Entwicklungspotenzial

HRM

Psychische Gesundheit:
Perspektiven durch
Weiterbildung

Forschung

Kompetenzmessung PIAAC

Arbeitshilfen

Körpersprache



Weiterbildungsteilnahme

- Wer hat, dem wird gegeben
- Den Sinn des Lernens erfahrbar machen
- Die Grenzen der Weiterbildungsstatistik

Das Weiterbildungsverhalten im Blick

Über die Weiterbildungsteilnahme wissen wir viel, sehr viel. Ständig halten uns neue empirische – regionale, überregionale und bundesweite, europäische und internationale – Untersuchungen und Statistiken hierüber auf dem Laufenden. Und seit Neuestem wissen wir: Deutschland ist – laut Trendbericht – mit fast 50 Prozent Weiterbildungsteilnahme eine bildungsmobile Gesellschaft. Weitaus weniger wissen wir dagegen über das Weiterbildungsverhalten ganz konkret und differenziert in Blick auf Alter, Geschlecht, beruflicher Tätigkeit, Bildungsabschluss, Milieuzugehörigkeit, persönlichen Umständen und individuellen Einstellungen – um nur einige Kategorien zu nennen.

Um hier mehr Klarheit und Transparenz zu schaffen und aktuelle Ergebnisse und Trends beizubringen,

- befragen wir in einem Interview Bernd Käßlinger (Berlin) nach seinen Einschätzungen zur deutschen bildungsmobilen Gesellschaft, nach Aufwand, Qualität sowie persönlichem und gesellschaftlichem Nutzen von Weiterbildung, aber auch nach sozialer Gerechtigkeit durch Weiterbildung;
- berichtet Harry Friebel (Hamburg) in zwei aufeinander bezogenen Schritten zunächst über die aktuellen BSW-/AES-Studien (Trendbericht) und über die von ihm und anderen durchgeführte HBLP-Studie (Hamburger Biografie-Lebenslaufsampl), um darauf gründend lebensweltliche, hemmende und fördernde Bedingungen des Weiterbildungsverhaltens aufzuzeigen und zu diskutieren;

- analysieren Anke Grotlüschen und Alf-Tomas Epstein (beide Hamburg) anhand jüngerer Studien die (mehrere Stufen umfassende) individuelle Genese von Interessen und inwieweit diese durch persönliche Förderbeziehungen entstehen, unterstützt und gestärkt werden können. Daraus können sich Empfehlungen für den Weiterbildungsmarkt ergeben. Denn: Weiterbildung ist ein Angebotsmarkt und es ist unabdingbar, Themen zu setzen und zu begründen;
- differenziert Helmut Bremer (Duisburg-Essen) Ergebnisse der Weiterbildungsstatistik ausführlich auf der Basis des Konzepts der sozialen Milieus; sein Fazit: „Die Teilnahme an Weiterbildung variiert nach sozialen Milieus erheblich“;
- kritisiert Axel Bolder (Duisburg-Essen) in seiner „Gegenrede“ die gängigen Fragen nach Weiterbildungsbereitschaft und -verweigerung sowie nach Nutzen und Kosten von Weiterbildung. Statt Teilnahme zu fordern, sei es wichtiger, Teilnahme zu fördern, indem der Sinn des Lernens erfahrbar gemacht wird;
- vermittelt Ulrike Rosa Braker (Hamburg) einen nach verschiedenen Gesichtspunkten geordneten ausführlichen Überblick über die einschlägige und aktuelle Literatur zum Schwerpunktthema.

Ein ganz besonderer Dank gilt dem „Paten“ dieses Heftes, Herrn Prof. Dr. Harry Friebel für die mit viel Engagement und viel Mühe getragene Beratung und Betreuung dieses Heftes.

Michael Jagenlauf

Mit dem Recruiting Guide die besten Mitarbeiter finden

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Auswahl der passenden Mitarbeiter für den Job, aber auch für das Team, ist entscheidend für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Doch es ist nicht für jedes Unternehmen leicht, Bewerber anzulocken. Rekrutierung ist ein komplexer Vorgang geworden und es werden verschiedene Mittel und Dienstleister genutzt, um die besten Kandidaten für sich gewinnen zu können. Der Recruiting Guide will Ihnen Unterstützung bei der Auswahl der richtigen Tools oder Partner geben.

Über die Website www.personalwirtschaft.de/recruiting-guide können Sie sich über das Angebotsspektrum der Dienstleister informieren und direkt Kontakt mit ihnen aufnehmen. Wählen Sie in der Detailsuche dort einfach die entsprechende Kategorie für Ihre Recruiting-Dienstleistung aus. Gerne können Sie sich über die Website auch den gesamten Recruiting Guide als PDF-Datei der Printversion ansehen und abspeichern.



Weiterbildungsteilnahme

Wer hat, dem wird gegeben

Seite 10

Auf dem Dresdner Bildungsgipfel 2008 hat sich die Bundesregierung bis zum Jahr 2015 eine Weiterbildungsbeteiligung für Deutschland von 50 Prozent zum Ziel gesetzt. Laut der AES Weiterbildungsstudie 2012 scheint dieses Ziel bereits jetzt erreicht zu sein. Will man aber die Weiterbildungsteilnahme differenziert untersuchen, so muss diese unbedingt in ihrem Kontext gesehen werden. Das heißt, die lebensweltlichen fördernden oder hemmenden Bedingungen des Weiterbildungsverhaltens müssen thematisiert werden.

Harry Friebel

Wo die eigenen Interessen wohnen

Seite 16

Weiterbildung ist ein Angebotsmarkt und kein Nachfragemarkt. Das Interesse an Weiterbildung muss also geweckt werden. Dies geschieht am ehesten dadurch, dass Berührung mit dem Interessegegenstand ermöglicht wird. In einem Betrieb kann dies durch Vorgesetzte, Kollegen oder Personaler geschehen, die über neue Themen und Weiterbildungsstrukturen informieren.

Anke Grottlüschen/Alf-Tomas Epstein

Wovon die Weiterbildungsstatistik wenig weiß

Seite 20

Möchte man den Sinn der Teilnahme oder aber auch Nicht-Teilnahme an Weiterbildung verstehen, muss der alltägliche Lebenskontext der Adressaten betrachtet werden. Ob die Weiterbildungsstatistik dies in ausreichendem Maße berücksichtigen kann ist fraglich. Hier kann das Konzept der sozialen Milieus ein viel differenzierteres Bild liefern.

Helmut Bremer



Bernd Käßlinger, Juniorprofessor für Lernen im Lebenslauf und Betriebliche Weiterbildung

Interview

Seite 6

„Selbst instrumentelle Weiterbildungen können Momente persönlicher Entwicklung anstoßen.“

Auch wenn der Trendbericht Weiterbildungsbeteiligung 2012 mit seiner festgestellten Teilnahmequote von 49 Prozent zuerst einmal Euphorie hervorgerufen hat, ist dieses Ergebnis kritisch zu betrachten: Denn neben der Beteiligung müssten auch die Indikatoren Aufwand und Qualität sowie die Frage nach dem persönlichen und gesellschaftlichen Nutzen von Weiterbildung mit einbezogen werden.

Den Sinn des Lernens erfahrbar machen

Seite 23

Lebenslanges Lernen ist noch lange keine alltägliche Selbstverständlichkeit. Und die Distanz gegenüber Weiterbildung wird sich auch unter Zwangsandrohung wohl nicht verringern. Mangelnde Weiterbildungsbereitschaft entsteht aber nicht individuell und persönlichkeitsbedingt, vielmehr ist sie ein gesellschaftlich hergestelltes Phänomen.

Axel Bolder

Talent Management Seite 26

Inhalte, Perspektiven und Herausforderungen im Talent Management: Junge Disziplin mit Entwicklungspotenzial

Daniel Stapf

HRM Seite 30

Psychische Gesundheit: Perspektiven durch Weiterbildung:

Psychologische Basisbildung

Renate Gstür-Arming/Hubert Klingenberg

Forschung Seite 34

Kompetenzmessung PIAAC: Ergebnisse auf instabilem Fundament?

Arnim Kaiser/Ruth Kaiser

International Seite 38

Education for Global Development: Reconciling Society, State and Market

Ian White/John Morgan

Mediendienst

Literaturschau

Aktuelle Bücher zum

Schwerpunkt

Seite 42

Online

Linktipps zum Schwerpunkt

Seite 46

Aktuelle Titel

Bücher kurz vorgestellt

Seite 48

Service

News

Seite 50

Recht und Politik

Seite 52

Termine

Seite 53

Rubriken

Vorschau/Impressum

Seite 54

Arbeitshilfen

Körpersprache

Seite 55

Zum Schwerpunktthema Weiterbildungsteilnahme werden unter anderem die aktuell erschienenen Studien und Berichte vorgestellt, die Aufschluss zum Thema geben wie zum Beispiel der im November 2013 erschienene AES 2012 Trendbericht. Außerdem wird über Fachartikel informiert, die direkt online zur Verfügung stehen und sich unter verschiedenen Blickwinkeln mit Weiterbildungsteilnahme beschäftigen.



Die hier genannten Internetadressen können gesammelt beim Deutschen Bildungsserver abgerufen werden unter der Adresse <http://www.bildungsserver.de/link/linktipps-weiterbildung>

Aktuelle Berichte und Berichtssysteme

AES 2012 Weiterbildungsverhalten in Deutschland

<http://www.bildungsserver.de/db/mlesen.html?id=51040>

Der Ergebnisbericht zum Adult Education Survey (AES) 2012 ist am 07.11.2013 erschienen. Sein zentrales Ergebnis ist eine ermittelte Weiterbildungsbeteiligung mit einer Quote von 49 Prozent weiterbildungsaktiver Erwachsener. Dies gilt als der in Deutschland bisher höchste gemessene Wert. Laut der ermittelten Zahlen ist dieser Wert auf die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen zurückzuführen. Der vollständige Bericht wurde über Open Access veröffentlicht und steht auf der Webseite des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) kostenfrei zum Download zur Verfügung. (PDF-Dokument, 387 Seiten, 2013)

Volkshochschul-Statistik 51. Folge, Arbeitsjahr 2012: Steigende Veranstaltungszahl bei kürzeren Formaten

<http://www.bildungsserver.de/db/mlesen.html?id=51012>

Mit der aktuellen Volkshochschul-Statistik für das Berichtsjahr 2012 legt das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE) zum 51. Mal die Struktur- und Leistungszahlen der deutschen Volkshochschulen vor. Die 911 ausgewerteten Volkshochschulen führten insgesamt 15 Millionen Unterrichtsstunden durch. 8,8 Millionen Teilnahmefälle konnten für die rund 675.000 Veranstaltungen registriert werden. Der führende Programmbereich über alle Veranstaltungsarten hinweg betrachtet ist klassischerweise der Bereich „Sprachen“ mit einem Anteil von inzwischen annähernd 42 Prozent der Unterrichtsstunden. Neben solchen Informationen bietet die VHS-Statistik auch einen Tabellenband zur VHS-Statistik, der umfangreiches Datenmaterial zu den deutschen Volks-

hochschulen liefert – von differenzierten Finanzangaben, wie dem Anteil der Teilnahmegebühren oder öffentlichen Zuschüssen, bis hin zu Informationen zur Personalstruktur. Die Statistik steht ab sofort auf der Website des DIE kostenfrei zum Download zur Verfügung. (PDF-Dokument, 77 Seiten, Oktober 2013)

wbmonitor: BIBB und DIE legen Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2012 vor: Positiver Trend auf Weiterbildungsmarkt hält an

<http://www.bildungsserver.de/db/mlesen.html?id=50066>

Die wirtschaftliche Stimmung in der Weiterbildungsbranche ist positiv und im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben. Dies zeigt die wbmonitor-Umfrage 2012 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE). „Die gute Wirtschaftslage bringt einen hohen Qualifizierungsbedarf mit sich. Die Unternehmen investieren zu Recht in Weiterbildung, um ihren Fachkräftebedarf zu sichern“, betont BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser. Allerdings gilt das positive Klima nicht für alle Teilbereiche der Weiterbildung: Überwiegend durch die Arbeitsagenturen finanzierte Anbieter berichten von gesunden Einnahmen und anhaltend negativem Wirtschaftsklima. Zentrale Ergebnisse der Umfrage sind in einer online verfügbaren PDF-Datei auf zehn Seiten zusammengestellt.

International vergleichende Studie zur Teilnahme an Hochschulweiterbildung

<http://www.bildungsserver.de/db/mlesen.html?id=37609>

In der vorliegenden Studie wurden sowohl das Weiterbildungsverhalten von Hochschulabsolventen als auch die Entwicklungen

auf den Weiterbildungsmärkten in sieben Ländern (Deutschland, Finnland, Frankreich, Vereinigtes Königreich, Kanada, Österreich, USA) vergleichend untersucht. Die Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) erstellt. (PDF-Dokument, 427 Seiten, 2006)

Berichtssystem Weiterbildung (BSW) IX – Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland 2006

<http://www.bildungsserver.de/db/mlesen.html?id=32859>

Mit diesem Bericht liegen die Ergebnisse der neunten Befragung zum Weiterbildungsverhalten vor, die nunmehr zum fünften Mal das erweiterte Bundesgebiet abbilden. Der Bericht ermöglicht zum einen eine Fortführung der bundesweiten Trendanalysen zur Weiterbildungsbeteiligung und zur weiteren Entwicklung des Weiterbildungsverhaltens im Ost-West-Vergleich auf Basis der Repräsentativerhebungen. Zum anderen enthält er neben der Berechnung von Teilnahmequoten und hochgerechneten Teilnehmerzahlen auch Aussagen zu den Angebotsstrukturen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung, zum Volumen der beruflichen Weiterbildung und eine Dokumentation sonstiger Datenquellen zur Weiterbildungssituation in Deutschland (PDF-Datei, 473 Seiten, Februar 2006). Der BSW IX ist der letzte Bericht in dieser Form, er wurde danach durch

den Adult Education Survey (AES) ersetzt. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hatte einen Kooperationsverbund unter Federführung von TNS Infratest Sozialforschung mit der Durchführung des Forschungsprojektes „Berichtssystem Weiterbildung“ beauftragt. Diesem Projektverbund gehörten neben TNS Infratest Sozialforschung das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung an der Universität Hannover (IES), Dr. Dieter Gnahn (in beratender Funktion) sowie Helmut Kuwan – Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München, an.

wb.Fakten – wissenschaftliche Basisinformationen zur deutschen Weiterbildung

<http://www.bildungsserver.de/db/mlesen.html?id=48918>

wb.Fakten ist ein Service des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen und bietet wissenschaftliche Basisinformationen zur deutschen Weiterbildung. Der thematische Einstieg ins Feld erfolgt entlang der fünf Inhaltsfelder: Personal, Angebot, Einrichtungen, Teilnahme sowie Recht und Politik. Die jeweils aktuellsten Kennzahlen stehen in kommentierten Schaubildern zur direkten Verwendung zur Verfügung. Ergänzt werden diese durch Informationen zu weiterführender Literatur, Zugang zu ausgesuchten Wörterbuchtexten und Artikeln.

Ausgewählte Onlinetexte

Bernhard von Rosenblatt: Unterscheidung von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung in empirischen Erhebungen zur Weiterbildungsteilnahme

http://www.fachportal-paedagogik.de/fis_bildung/suche/fis_set.html?FId=808772

Repräsentative Erhebungen zur Weiterbildungsteilnahme sind Grundlage für Analysen zum lebenslangen Lernen ebenso wie zur Beschreibung des Weiterbildungssektors innerhalb des Bildungswesens. Die damit bereitgestellten Informationen sollten ausreichend differenziert sein, um verschiedene Arten von Lernaktivitäten unterscheiden zu können. Eine der wesentlichen Differenzierungen ist die Unterscheidung von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung. Der Beitrag stellt dar, wie und mit welchen Ergebnissen diese Unterscheidung in den kontinuierlichen Erhebungen zur Weiterbildungsteilnahme in Deutschland vorgenommen wird und welche Möglichkeiten zur Abgrenzung von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung im Rahmen des neuen

Adult Education Survey (AES) gegeben sein werden. (PDF-Dokument, 11 Seiten, 2007)

Harald Pfeifer: Weiterbildungsteilnahme in Deutschland und dem Vereinigten Königreich – eine Frage des Nutzens?

http://www.fachportal-paedagogik.de/fis_bildung/suche/fis_set.html?FId=858907

Der Beitrag beleuchtet vor dem Hintergrund humankapitaltheoretischer Ansätze die Frage nach den Ursachen beobachtbarer Unterschiede in den Weiterbildungsquoten in Deutschland und dem Vereinigten Königreich mit Blick auf den im jeweiligen Land erzielbaren individuellen Weiterbildungsnutzen. Hierzu werden Ergebnisse aus Längsschnittanalysen herangezogen, die belegen, dass die Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme nicht auf unterschiedlichen Nutzen in Form von Lohnsteigerungen, der Reduzierung des Arbeitslosenrisikos und der beruflichen Verbesserung zurückgeführt werden können. (PDF-Dokument, 5 Seiten, 2008)