

W. Wittwer

Stärken stärken – eine Orientierung für die Weiterbildung

Szenario „Moderne Berufslaufbahn“

Vor einiger Zeit erhielt ich eine Einladung zu einer Ausstellungseröffnung. Auf der Karte war die Biografie des Künstlers abgedruckt.

Stefan T., so der Name des Künstlers, wurde 1943 in Leipzig geboren. Die Familie siedelte 1949 in die Bundesrepublik über. Seine Schulzeit verbrachte er in München und bei Bonn. In den 60er Jahren lebte Stefan T. im Ausland und arbeitete als Hotelangestellter, Übersetzer und Sprachlehrer. In die Bundesrepublik zurückgekehrt, übte er die verschiedensten Berufe aus. Eine längere Anstellung hatte er als Kinokartenabreißer in München, es folgten ein Lehramtsstudium und zwei Jahre Schuldienst. Daran schlossen sich ein Psychologiestudium und eine therapeutische Zusatzausbildung an. Stefan T. war als Fortbildungsreferent in mehreren pharmazeutischen Unternehmen tätig und arbeitet heute als selbständiger Verhaltenstrainer und Künstler.

Was ist nun Stefan T. von Beruf?

Kinokartenabreißer? Verhaltenstrainer?

Sind Tätigkeiten wie Hotelangestellter, Übersetzer oder Lehrer Voraussetzungen für die Arbeit als Verhaltenstrainer? Ist Stefan T. ein Mensch, der nicht weiß, was er will?

Patchworkbiografie als Normalbiografie

Diese Biografie klingt, ich gebe es zu, auch heute noch sehr exotisch. Aber wer beispielsweise im letzten Jahr die Serie „Die Patchworker“ in der Süddeutschen Zeitung verfolgt hat, der hat erfahren, dass es heute immer mehr Patchworkbiografien oder Qualifikationscollagen gibt. Erstaunlich war allerdings für mich nicht die Zahl der Berufs- und Tätigkeitswechsel, sondern die sehr verschiedenen Tätigkeitsfelder, die in einem Berufsleben – und das durchaus erfolgreich - durchlaufen wurden.

Biografien bestehen heute aus aneinander gereihten Aufschwüngen, Paralleschwüngen und Abschwüngen.

Karrieren mit freiwilligen oder unfreiwilligen Bildungszeiten, Familienzeiten, Auszeiten und Erwerbszeiten haben die klassische Aufstiegskarriere abgelöst (Demmer 2004).

Wir haben es damit heute auf dem Arbeitsmarkt mit einer Entwicklung zu tun, die in der Vergangenheit typisch für Berufslaufbahnen von Frauen waren. Das neue an dieser Entwicklung ist jedoch, dass sich die Verläufe der Berufsbiografien von Männern immer mehr denen der Frauen angleichen. Der Soziologe Ralf Dahrendorf hat bereits vor Jahren dieses Problem angesprochen. Er sagte: „Die Lebenserwartung von Frauen wird plötzlich zur Allgemeinerfahrung“ und er fügte hinzu, „dieser Übergang tut weh“ (Dahrendorf 1996).

An dieser Erfahrung scheinen wir heute noch zu leiden. Die Begriffe Patchwork- oder Bastelbiografien sind trotz verniedlichender Bezeichnung negativ besetzt. Als berufliche Normalbiografie gilt immer noch das kontinuierliche Nachgehen einer bezahlten Vollerwerbsarbeit in dem erlernten Beruf, möglichst bei einem Arbeitgeber. Die Betroffenen erleben daher Wechsel und Veränderungen sehr oft nicht als Chance - Lernchance - , sondern als Bruch ihrer (Berufs-)Biografie.

Verlust an Orientierung

Wir haben es jedoch heute nicht nur mit technischen, arbeitsorganisatorischen oder wirtschaftsstrukturellen Veränderungsprozessen zu tun, sondern auch mit sozialen und normativen Veränderungen. Denn die gegenwärtigen Entwicklungsprozesse vollziehen sich auf zwei Ebenen, der Ebene der technischen Entwicklung und der Ebene der normativen Orientierung. Der Veränderungsprozess auf der zweiten Ebene ist für mich das eigentlich Revolutionäre. Wir täuschen uns, so meine ich, wenn wir die Veränderungen allein in den sichtbaren Erscheinungen der Modernisierungsprozesse wie immer kleinerer Chips mit immer größerer Leistung und Gen manipulierten Pflanzen sehen. Die eigentlichen Veränderungen ergeben sich aus dem damit verbundenen Verlust an Orientierung (vgl. Wittwer 1996, S. 19 f.) oder - wie Ulrich Beck es formuliert hat - aus dem Versiegen "der Quelle der Gewißheit, aus denen sich das Leben speist" (Beck 1986, S. 25).

Die Konsequenzen, die sich aus diesem Verlust ergeben, erleben wir beispielsweise in der aktuellen Diskussion um die Genforschung, das Verständnis von Familie, Ehe, Partnerschaft.

Die Quelle der Gewissheit versiegt heute immer mehr - gerade auch im Bereich von beruflicher Bildung und Arbeit. Denn durch die gesellschaftlichen Veränderungsprozesse gelten Berufsstruktur und Berufsordnung sowie traditionelle Karrieremuster immer weniger. Das Berufskonzept, an dem sich bis heute Berufsausbildung und Berufstätigkeit sowie der soziale Status von Erwerbstätigen orientieren, wird zunehmend in Frage gestellt

Der Arbeiterschriftsteller Max von der Grün hat diesen Sachverhalt einmal auf den Punkt gebracht: „Früher konnte man den Beruf eines Menschen an dessen Merkmalen erkennen: Den Schuster an seinem Daumen, den Pastor an seinem Gehabe, den Seemann an seinem Gang, den Beamten an seiner Korrektheit. Für den Beruf in der neuen Welt ... möchte ich keine Formel aufstellen“ (v.d.Grün 1973, S. 39).

Gesellschaftliche Entwicklungsprozesse finden daher künftig unter Bedingungen einer **zieloffenen Transformation** statt (vgl. Schäffter 1998, S. 25). Sie ist zu verstehen als offener Übergang von einer im weitesten Sinne als defizitär erlebten Situation (z. B. mangelnde Qualifikation, fehlende Arbeitsmöglichkeiten etc.) hin zu einer Situation, die man noch nicht genau kennt und von der man nicht weiß, wie tragfähig sie sein wird, d.h. welche neuen Situationsanforderungen sie stellen wird.

Die Suche nach Orientierung

Für die Menschen hat diese Entwicklung zur Konsequenz, dass wichtige Wegmarken für ihre Lebensplanung wegfallen. Da sie dennoch Entscheidungen treffen müssen, stellt sich die Frage, wer oder was ihnen künftig Orientierung geben kann.

Auf die Frage von Alice im Wunderland an die Katze: "Würdest du mir bitte sagen, wie ich von hier aus am besten weitergehe", antwortet diese: "Das hängt sehr davon ab, wo du hin willst!"

In der gleichen Situation wie Alice befinden wir uns. Die Frage nach Orientierung wird an uns zurückgegeben. Lebensentwicklung bzw. Lebensplanung bedeutet daher in Zukunft permanente Selbstvergewisserung im Hinblick auf den eigenen Standort und das ständige Bemühen um Weiterentwicklung.

Die Orientierung wird allerdings dadurch erschwert, dass, wie der Philosoph Kierkegaard sagt, das Leben zwar vorwärts gelebt werden muss, es aber nur rückwärts verstanden werden kann (Kierkegaard, zitiert nach O'Rand 1996, S. 74). Der Mensch lebt also sein Leben „vorwärts“ unter Unsicherheit.

Die Frage bleibt also bestehen, wer oder was kann uns Orientierung geben? Woher kann die Antwort auf die Fragen kommen, die uns bewegen? Beispielsweise:

- Worin liegt die Kontinuität meiner Entwicklung?
- Wie kann ich die wechselnden Aufgaben und Tätigkeiten in meine (Berufs-)Biografie integrieren?
- Wie kann ich eine Berufsperspektive entwickeln und diese kontinuierlich verfolgen?
- Welche Beziehung habe ich zu meiner Berufstätigkeit?
- Wie kann ich der bleiben, der ich bin?

Die Beantwortung dieser Fragen ist wichtig, da "subjekthafte Handeln ohne die Vorstellung einer inneren Integration von Normen und Werten und einer inneren Kontinuität von Biographie innerhalb wechselnder und vielfältiger sozialer Bezugsgruppen und Rollensystemen nicht denkbar" ist (Baethge u.a. 1988, S. 29).

Die Soziologin Gertrud Nunner-Winkler gibt einen Hinweis, wo die Antworten auf die Fragen liegen, bzw. woher die Orientierung zur Gestaltung der Entwicklung kommen kann.

Als Beispiel wählt sie das Schiff des griechischen Helden Theseus. Sie sagt: Eine Planke davon wird faul und ersetzt ... usw. Sie fragt, was ist nun Theseus' Schiff? Ihre Antwort ist: Wenn alle alten Planken im Schuppen aufgestapelt liegen, so ist dies – da sind wir uns alle einig – nicht mehr Theseus' Schiff. Wenn nun aber, raumzeitliche Kontinuität bewahrend, eine Planke nach der anderen am ursprünglichen Schiff ersetzt würde, dann würden wir am Ende doch wohl sagen: Dies ist das Schiff von Theseus.

Zugrunde liegt diesem intuitiven Urteil die Annahme, dass das Ganze mehr sei als die Summe seiner Teile. Gestiftet wird die Identität durch ein Strukturierungsprinzip, das die einzelnen Bretter – auch wenn es neue sind – zusammenhält (vgl. Nunner-Winkler 1988) und ihnen Identität gibt.

Ähnlich wie mit Theseus' Schiff verhält es sich mit den Menschen. Sie müssen immer wieder auf neue Situationen eingehen, sich neu orientieren und ihre Qualifikationen ständig ergänzen und erneuern. Sie müssen das Arbeitsgebiet, den Arbeitsplatz, den Betrieb oder Beruf und den Wohnort wechseln. Damit sie trotz aller Wechsel ihre Identität bewahren können, benötigen auch sie ein Prinzip bzw. eine Idee, die ihnen hilft, die unterschiedlichen und wechselnden Anforderungen in ihre (Berufs-)Biografie zu integrieren und eine (Berufs)Perspektive zu entwickeln und kontinuierlich zu verfolgen.

Dieses Prinzip bzw. diese Idee kann nicht von außen kommen, da sich das soziale Umfeld in einem permanenten Entwicklungs- und Veränderungsprozess befindet und somit externe Orientierungen wie tradierte Werte- und Normenmuster, Lebenskonzepte oder Berufsstruktur, Karrieremuster, Arbeitsmarkt etc. nur noch ein begrenztes Haltbarkeitsdatum besitzen und damit schnell veralten.

Dieses Prinzip darf auch nicht zu allgemein formuliert sein, denn dann hat es keine Orientierungsfunktion mehr. Beispiele hierfür sind die Forderungen nach „Lebenslangem Lernen“ bzw. „Lebensbegleitendem Lernen“ und „Informellem Lernen“. Beide Forderungen sind, damit wir uns richtig verstehen, wichtig. Die Orientierung, die von diesen Begriffen ausgeht, ist allerdings gering. Die Begriffe sind abstrakt, sie bieten

keine zeitliche und inhaltliche Struktur. Sieht man einmal davon ab, dass nur wenige Menschen in der Lage sind, eine längerfristige Zeitperspektive zu entwickeln, gibt die Forderung nach „Lebenslangem Lernen“ auch keinen inhaltlichen Hinweis. Der einzelne Mensch muss sich hier selbst Orientierung geben.

Ganz ähnlich verhält es sich mit dem informellen Lernen. Auch hier ist der Orientierungswert für den Einzelnen sehr gering. Wenn ich immer und überall lernen kann, muss ich dann nicht auch immer und überall alles lernen? Und werden dann nicht gesellschaftliche Probleme individualisiert, indem sie dem individuellen Lernversagen bzw. der Lernunwilligkeit zugeschrieben werden (vgl. Wittwer 2003).

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat vor einigen Jahren die „Erschließung von Warteräumen, Zugabteilungen und Sonderzügen als Lernorte sowie den Ausbau von Lerngelegenheiten bei realen und virtuellen Studienreisen; zusätzlich noch den flexiblen Einsatz von Lernbussen und Technologiebussen, die Einrichtung von Bildungsparks ...und das Anlegen von Bildungsrouten für Wochenendtouren“ gefordert (Dohmen, zitiert nach Geißler 2003, S. 129).

Ganz ähnlich ist auch die EU-Programmatik. „Lernzentren sollen geschaffen werden, und zwar dort, wo die Menschen täglich zusammenkommen, z. B. in Kirchen, Parks, Bahnhöfen, Werkskantinen, Freizeitzentren“ (Geißler 2003, S. 129). „Schlafzimmer“, so der Kollege Karlheinz Geißler, „werden (glücklicherweise) nicht erwähnt“ und er fragt, wie ich meine zu Recht, „wie lange lässt man uns noch ruhig schlafen?“ (ebd.).

Eine Orientierung – auch in der Weiterbildung – muss also konkrete Bezugspunkte beinhalten und Strukturierungsangebote machen. In einer fortgeschrittenen Moderne, für die Wechsel und Veränderungen kennzeichnend sind, ist ein rein formales Orientierungsangebot zwar sehr funktional, da dieses die Flexibilität und Anpassungsbereitschaft der Individuen an immer wieder wechselnde Inhalte, Anforderungen etc. fördert. Letztlich führt diese Orientierung aber dazu, dass die Menschen zu „Driftern“ werden, die vom permanenten Wandel dahin getrieben werden.

Neue Orientierung: Individuelle Stärke

Die Orientierung, darauf habe ich gerade hingewiesen, kann nicht von außen kommen. Sie muss, so meine These, in den Individuen selbst, in ihrer Subjektivität, d.h. in den besonderen Stärken eines Individuums (vgl. hierzu Wittwer 2001) begründet sein. **Denn diese überdauern die Zeit!** Sie ermöglichen das kontinuierliche Selbsterleben und können dadurch zur gestaltenden Kraft der Biografie werden.

Diese Funktion des Herstellens von Kontinuität ist heute besonders wichtig, da der Beruf diese Funktion immer weniger erfüllen kann. Der Beruf verliert zunehmend seine zentrale Stellung als biografiekonstituierende bzw. biografiestützende Kraft. „Das Konzept des Berufs wird heute ersetzt durch das Konzept der Berufsbiographie; an die Stelle der vordefinierten Entwicklungsschablone ‚Beruf‘ tritt der Prozeß des arbeitsbezogenen Lebenslaufs, der potentiell individuell selbst gestaltet sein kann“ (Brater 1998, S. 40).

Die individuelle Stärke eines Menschen - ich bezeichne sie auch als individuelle Kompetenz - ist gleichsam der Navigator, mit dessen Hilfe er sich in den unbekanntem und sich immer wieder verändernden „Gewässern“ der gesellschaftlichen Lebensbereiche – vor allem im Bereich von Arbeit und Beruf – orientieren kann.

Sie merken an dieser Formulierung, dass sich mein Kompetenzverständnis sehr stark von dem Verständnis anderer Kollegen bzw. Autoren unterscheidet. Für mich ist die „individuelle Stärke“ Ausgangs- und Zielpunkt der Kompetenzentwicklung .

Dagegen stellt beispielsweise bei Erpenbeck und Heyse die Handlungsfähigkeit im Beruf, d.h. die Orientierung an der Arbeitspraxis, den Bezugspunkt der Kompetenzentwicklung dar (vgl. Heyse/Erpenbeck 1997, S. 52). Doch diese verändert sich immer wieder. Sie kann daher mittelfristig keine Orientierung geben. Sie sagt mir nur, dass ich immer wieder nach neuen Qualifikationen „jagen“ muss.

Was ist genau unter Kompetenz zu verstehen?

Der Begriff der Kompetenz hat für mich zwei Seiten, eine **statische** und eine **dynamische**.

Die statische Seite bezeichne ich als **Kernkompetenz**. Gemeint ist damit die individuelle Stärke eines Subjekts, d.h. die Fähigkeiten und Fertigkeiten, die von einem Subjekt in besonderem Maße beherrscht und in unverwechselbarer Weise angewendet werden (individuelle Besonderheiten).

Diese Kernkompetenzen haben drei wichtige Funktionen:

1. Sie geben **Orientierung**:

Das Wissen um die eigene Stärke und deren Erleben in unterschiedlichen (Berufs-) Lebenssituationen wird zum Motor der (beruflichen) Entwicklung.

2. Sie stellen **Kontinuität** her:

Die Kernkompetenzen behält das Individuum, unabhängig davon, welche Berufstätigkeit es ausübt und wo es arbeitet.

3. Sie begründet **Fachqualifikationen**:

Eine Kernkompetenz kann nie „nur so“ angewendet werden, sondern immer in einem bestimmten fachlichen Kontext. Zu ihrer Anwendung sind daher zugleich auch Fachqualifikationen erforderlich.

Ich habe den Eindruck, dass die Subjektivität des Menschen bisher in vielen gesellschaftlichen Bereichen – und dazu gehört auch der Bereich der Weiterbildung – stark vernachlässigt worden ist. Der Mensch steht zwar im Mittelpunkt, so ist es oft zu lesen, allerdings nur auf dem Papier, nicht in der Realität. Der Psychologe Oswald Neuberger hat das einmal auf den Punkt gebracht: „Der Mensch ist Mittel – Punkt“.

In der Medizin und der Pharmakologie beispielsweise geht man mittlerweile verstärkt auf geschlechtliche und genetische Unterschiede beim Menschen ein, indem man u.a. die Wirkungen von Medikamenten bei Männern und Frauen, Erwachsenen und Kindern sowie im Hinblick auf das individuelle genetische Profil untersucht. Denn die Wirkung von Medikamenten ist nicht bei allen Menschen gleich. Im Grunde wissen wir das, nur haben wir daraus bisher kaum Konsequenzen gezogen. So sind „80 Prozent aller Medikamente, die Minderjährigen in Krankenhäusern verabreicht wer-

den“, für diese nicht zugelassen (Läsker, 2004, S. 19). Es scheint sich jetzt allerdings eine gewisse Umkehr abzuzeichnen.

Wie verhält es sich nun mit den Medikamenten – sprich **Instrumenten / Maßnahmen** – der Weiterbildung? Entwickeln bzw. setzen wir diese nach dem genetischen Profil – sprich der **individuellen Kompetenz** – der Lerner ein?

Bevor ich auf diese Frage eingehe, will ich noch einmal auf die individuelle **Kernkompetenz** zurück kommen.

In Zeiten von Wechsel und Veränderungen reicht es nicht aus, nur über eine bestimmte Kompetenz zu verfügen. Wir müssen diese auch unter den neuen bzw. veränderten Bedingungen einsetzen und dabei das Lernpotenzial, das Veränderungen immer enthalten, auch nutzen können.

Ein Sprichwort sagt: „Wenn der Wind der Veränderung weht, bauen die einen Mauern und die anderen Windmühlen“. Wir müssen Windmühlen bauen, um die Kraft der Veränderungen für uns zu nutzen. Das heißt, das Individuum muss in der Lage sein, seine Stärke in neuen und wechselnden Situationen anwenden zu können. Es benötigt dazu **Veränderungskompetenz**. Diese Fähigkeit hilft uns, unsere Stärken in neuen Situationen und neuen Anwendungsfeldern einzusetzen (Transfer), neues zu lernen sowie die wechselnden gesellschaftlichen Anforderungen zu verarbeiten und in unsere Biografie zu integrieren (vgl. Wittwer 2001, S. 243 ff.).

Das hier entwickelte Verständnis von Veränderungskompetenz macht deutlich, dass es hier nicht um die bloße Flexibilisierung der Menschen z. B. als Arbeitskraft geht. Sie sollen nicht zu „Driftern“ (Sennet 2000) werden, die vom permanenten Wandel in ihrem Arbeits- und Berufsleben dahin getrieben werden. Bildung soll vielmehr von der Frage geleitet werden: Wie können im Rahmen der Weiterbildung Kompetenzen entwickelt werden, die es den Menschen ermöglichen, innerhalb dieses dynamischen Prozesses handelnde Akteure zu bleiben, d.h. eigene Interessen zu artikulieren, selbst Ziele zu setzen und sich gestalterisch in die gesellschaftlichen Entwicklungsprozesse einbringen zu können (vgl. Wittwer/Witthaus 2001, S. 5).

Mit dieser Neuorientierung der Weiterbildung an den individuellen Stärken tritt zugleich ein **Perspektivwechsel** ein, nämlich weg von der Defizit- und hin zur **Stärkenanalyse**. Nicht die Frage: Was können die Jugendlichen bzw. Erwachsenen noch nicht, ist leitend, sondern: Was können sie gut und wie können sie darin noch gestärkt werden!

Managing Diversity

Dass die Forderung nach individueller Kompetenzentwicklung nicht bloß der fromme Wunsch eines weltfremden Pädagogen ist, zeigen beispielsweise neuere Ansätze in der Weiterbildung wie das „Managing Diversity“-Konzept

Das Anderssein des anderen, das in der Vergangenheit, sieht man von einzelnen Ausnahmen ab, in unserem Bildungssystem eher bekämpft als gefördert wurde, wird bei diesem Konzept bewusst zugelassen, ja gefördert. Die Vielfalt der Menschen wird als Ressource und Potential genutzt.

Das Konzept wurde in den USA entwickelt. Es beruht auf dem Grundgedanken, dass kulturelle, geschlechtsspezifische und persönliche Besonderheiten, aber auch unterschiedliche Lebenskonzepte in einem Team, in einem Unternehmen oder im gesellschaftlichen Zusammenleben produktiv eingesetzt werden können, vorausgesetzt, man will die individuellen Besonderheiten nutzen. Das Konzept wurde zunächst ge-

zielt gegen die Diskriminierung einzelner gesellschaftlicher Gruppen eingesetzt. Schon bald erkannte man jedoch, dass Integration mehr Innovation und Kreativität hervorbringt. Inzwischen arbeiten 75 Prozent der umsatzstärksten US-Unternehmen mit einem Diversity-Programm (vgl. Behnke 2001). **Verschiedenheit wird von ihnen als Ressource und nicht als Defizit betrachtet.**

Eine wichtige Aufgabe kommt hier den Lehrern, Dozenten, Weiterbildnern zu. Sie müssen die Lernenden unterstützen, die individuellen Stärken zu entdecken und sie bei der Entwicklung dieser Stärken fördern.

Die folgende Beschreibung eines guten Managers trifft erst recht, wie ich meine, auf eine gute Pädagogin bzw. einen guten Pädagogen zu. Das Geheimnis guter Manager ist: „Sie finden bei ihren Mitarbeitern zuerst heraus, was sie besonders gut können und sorgen dafür, dass sich diese Begabungen so gut wie möglich entfalten können... Gute Manager versuchen nicht, ihre Leute zu perfektionieren oder zu kontrollieren. Sie vertrauen ihnen, bevollmächtigen sie und helfen ihnen, ihr einzigartiges Potenzial zu entwickeln. Es ist Unsinn, alle Leute gleich zu behandeln. Jeder hat andere Stärken und andere Bedürfnisse“ (Beckstein 2001, S. 24).

Stärken-Ansätze in der Weiterbildung

Wie kann nun dieses Ziel der Förderung der individuellen Stärken realisiert werden? Die generelle Antwort lautet, indem die Weiterbildung sich in Richtung biografieorientierte Kompetenzentwicklung verändert.

Der Begriff „Biografie“ bedeutet so viel wie Lebensbeschreibung und Interpretation des Lebenslaufs. Er beinhaltet damit reflexive Momente, d.h. Motive, Ursachen und Bedingungen von Handlungen und Entscheidungen eines Individuums.

Biografiearbeit meint dann den Prozess der Selbstreflexion der eigenen Biografie mit Unterstützung eines Beraters bzw. einer Beraterin, mit dem Ziel, die eigene Entwicklung zu gestalten. Bei der Biografiearbeit geht es also nicht allein darum, die eigene Geschichte retrospektiv aufzuarbeiten, sondern auch und vor allem um die prospektive Planung des Lebenslaufs bzw. der beruflichen Entwicklung. Denn, ich hatte es bereits angesprochen, der Beruf bestimmt nicht mehr die Biografie, er wird vielmehr zum Gestaltungsfeld der Biografie.

Biografiearbeit bewegt sich zwischen den vier Eckpunkten: Biografie – Subjekt – aktuelle (berufliche) Situation – Vision. Sie kann punktuell erfolgen oder als Prozess über einen längeren Zeitraum angelegt sein.

Konkret sehe ich hier zwei Ansatzpunkte für eine stärkere Berücksichtigung der individuellen Kompetenzentwicklung in der Weiterbildung.

1. Auf der Ebene der didaktischen Konzeption

- Unterstützung bei der Entdeckung individueller Stärken
- Reflexion informeller Lernprozesse (zur Entdeckung informell erworbener Kompetenzen)
- Lernen in Erfahrungsräumen
- Förderung selbst gesteuerten Lernens

2. Auf der Ebene der Institution

- Aufbau einer Beratungsinfrastruktur

- Individualisierung des Weiterbildungsangebots

Die Weiterbildung befindet sich in einer paradoxen Situation. Sie soll einerseits die Individuen für die Bewältigung zieloffener Entwicklungsprozesse befähigen. Andererseits tut sie so, als wüsste sie genau, welche Fähigkeiten und Qualifikationen künftig benötigt werden und qualifiziert die Individuen fachlich. Das funktioniert aber nicht, wie die Vergangenheit gezeigt hat. Flexibilität der Individuen im Umgang mit Wechsel und Veränderungen erreicht man nicht durch Seminare über Flexibilität. Die Individuen selbst müssen eine Idee haben, wann, wie und warum sie sich flexibel verhalten sollen und was sie dafür tun müssen. Diese Idee kann in ihrer persönlichen Stärke liegen. Diese gilt es in der Weiterbildung zu entdecken bzw. zu fördern.

Weiterbildung kann sich also heute nicht mehr auf den „Verkauf von Früchten“ – sprich Qualifikationen – beschränken. Qualifikationen sind zwar nach wie vor wichtig, ihre Verfallszeit wird jedoch immer kürzer. Ziel der Weiterbildung muss vielmehr auch sein, den „Samen“ für individuelle Entwicklungsprozesse zu liefern, d.h. die individuellen Stärken der Lernenden entdecken zu helfen und diese bei der Weiterentwicklung zu unterstützen.

Literatur

Baethge, M. u.a. (1988): Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessenorientierungen von Jugendlichen. Opladen

Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt/Main

Beckstein, D. (2001): Kleines Führungs-Geheimnis. In: Süddeutsche Zeitung Nr. 53, vom 05.03.2001, S. 24

Behnke, A. (2001): Bunt gemischt zum Erfolg. Unternehmen setzen zunehmend auf „diversity management“. In: Die Zeit, 23

Brater, M. (1998): Beruf und Biographie. Esslingen

Dahrendorf, R. (1996): Nur Minderheit behält Dauerberuf (Interview). In: Neue Westfälische Zeitung (NW) Nr. 143 vom 15.10.1996

Demmer, Chr. (2004): Die Patchworker. In: Süddeutsche Zeitung vom 31.1.2004

Geißler, Kh., A. (2003): Alle lernen alles – die Kolonisierung der Lebenswelt durch Lernen. In: Wittwer, W. /Kirchhof, St. (Hrsg.): Informelles Lernen und Weiterbildung. München/Unterschleißheim, S. 127 – 141

Grün, M. v. d. (1973): Die lebenden Leichen in den gläsernen Särgen. In: Konkret, 24, S. 36 – 39

Heyse, V./Erpenbeck, J.: Der Sprung über die Kompetenzbarriere. Bielefeld 1997

Läscher, K. (2004): Patienten zweiter Klasse. In Süddeutsche Zeitung Nr. 222, v. 24.09.04, S. 19

Nunner-Winkler, G. (1988): Identität. Das Ich im Lebenslauf. In: Psychologie Heute, 15, S. 58 - 64

O'Rand, A. (1996): Linking Social Structures to Personal Development. In: Weymann, A. / Heinz, W. R. (Eds.): Society and Biography. Interrelationship between Social Structure, Institutions and the Life Course. Weinheim, pp. 76 -82

Schäffter, O.: Weiterbildung in der Transformationsgesellschaft. Berlin 1998

Sennet, R. (2000): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin

Wittwer, W. (1996): Als Wanderarbeiter im Cyberspace. Berufliche Bildung auf der Suche nach einer neuen Identität. In: Wittwer, W. (Hrsg.): Von der Meisterschaft zur Bildungswanderschaft. Berufliche Bildung auf dem Weg in das Jahr 2000. Bielefeld, S. 11 – 39

Wittwer, W.: Berufliche Weiterbildung. In: Schanz, H. (Hrsg.): Berufs- und wirtschaftspädagogische Grundprobleme. Baltmannsweiler 2001, S. 229 – 247

Wittwer, W.: „Lern für die Zeit, werd tüchtig fürs Haus. Gewappnet ins Leben trittst du hinaus“ – Förderung der Nachhaltigkeit informellen Lernens durch individuelle Kompetenzentwicklung. In: Wittwer, W./Kirchhof, St. (Hrsg.): Informelles Lernen und Weiterbildung. Neue Wege zur Kompetenzentwicklung. München/Unterschleißheim 2003

Wittwer, W./Witthaus, U.: Veränderungskompetenz – Navigator in einer zunehmend vernetzten Arbeitswelt. In: Berufsbildung, 72, 2001, S. 3 – 9