
Qualität der Weiterbildung und professionelles Handeln

Orientierungsdaten

Orientierung der Qualitätssicherung I

Qualität von Weiterbildung kann sich nur aus dem bestimmen, was eine Weiterbildung ausmacht“ (Stark)

- Ziele der betrieblichen Bildungsarbeit als Bezugsgröße der Qualitätssicherung

Orientierungsdatum: Betriebliche Weiterbildung

... umfasst Maßnahmen der (beruflichen) Weiterbildung, die von einem Unternehmen durchgeführt bzw. veranlasst werden, mit dem **Ziel**, die für die Erreichung des Unternehmensziels erforderlichen Fachkräfte zur Verfügung zu stellen.

Ziel der Weiterbildungsmaßnahmen ist die Vermittlung von Handlungskompetenz

**Handlungskompetenz =
Qualifikation + Anwendungsfähigkeit**



Orientierungsdatum: Gesellschaftliche Zielsetzung

Zielsetzung des deutschen Bildungsrates zur Beruflichen Weiterbildung

„Unter der Zielsetzung der Weiterbildung ergibt sich für die primär beruflich orientierte Weiterbildung eine weitgehende Auflösung der einseitigen Beziehung, in der die beruflichen Qualifikationen von einem eng begrenzten Tätigkeits- und Verwendungsfeld bestimmt werden. Jeder Bildungsgang der Weiterbildung muss übergreifende, allgemeine Gesichtspunkte berücksichtigen, um jedem die Möglichkeit zu geben, Einsicht zum Beispiel in politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Zusammenhänge zu gewinnen und zu Teilhabe und Mitwirkung befähigt zu werden.“

(Leitlinien des Deutschen Bildungsrates zur beruflichen Weiterbildung, 1970)

Orientierungsdatum: Gesellschaftliche Zielsetzung

Zielsetzung des deutschen Bildungsrates zur Beruflichen Weiterbildung

Auch der Erwerb einer einzelnen zusätzlichen fachlichen Qualifikation muss didaktisch darauf angelegt sein, jene allgemeinen Fähigkeiten hervorzubringen, die die theoretische Durchdringung der Wirklichkeit fördern. Von der Gesamtentwicklung des Menschen her gesehen müssen als beruflich und nicht beruflich bezeichnete Lernprozesse ineinander greifen und sich gegenseitig ergänzen. Insofern ist alles Lernen nützlich und zweckmäßig und im Interesse der personalen Entfaltung durch die Weiterbildung zu unterstützen.“

(Leitlinien des Deutschen Bildungsrates zur beruflichen Weiterbildung, 1970)

Organisationale (betriebliche) Weiterbildung muss immer zugleich:

- individuelle,
- organisationale,
- gesellschaftliche

Ziele verfolgen.

Konnotationen von Qualifikation versus Kompetenz

Die Qualifikationen und ihre Konnotationen

- gesellschaftlich definiert (Entsubjektivierung)
- Objektbezogene Verwertbarkeit
- Orientierung an gesellschaftlichen/wirtschaftlichen Belangen, Fremdbestimmung

Kompetenz und ihre Konnotationen

- auf das Individuum bezogen
- Subjektbezogener Nutzen
- Mündigkeit, Selbstbestimmung, Selbstverwirklichung, Selbstverantwortung
- Situationsgerechtes Verhalten

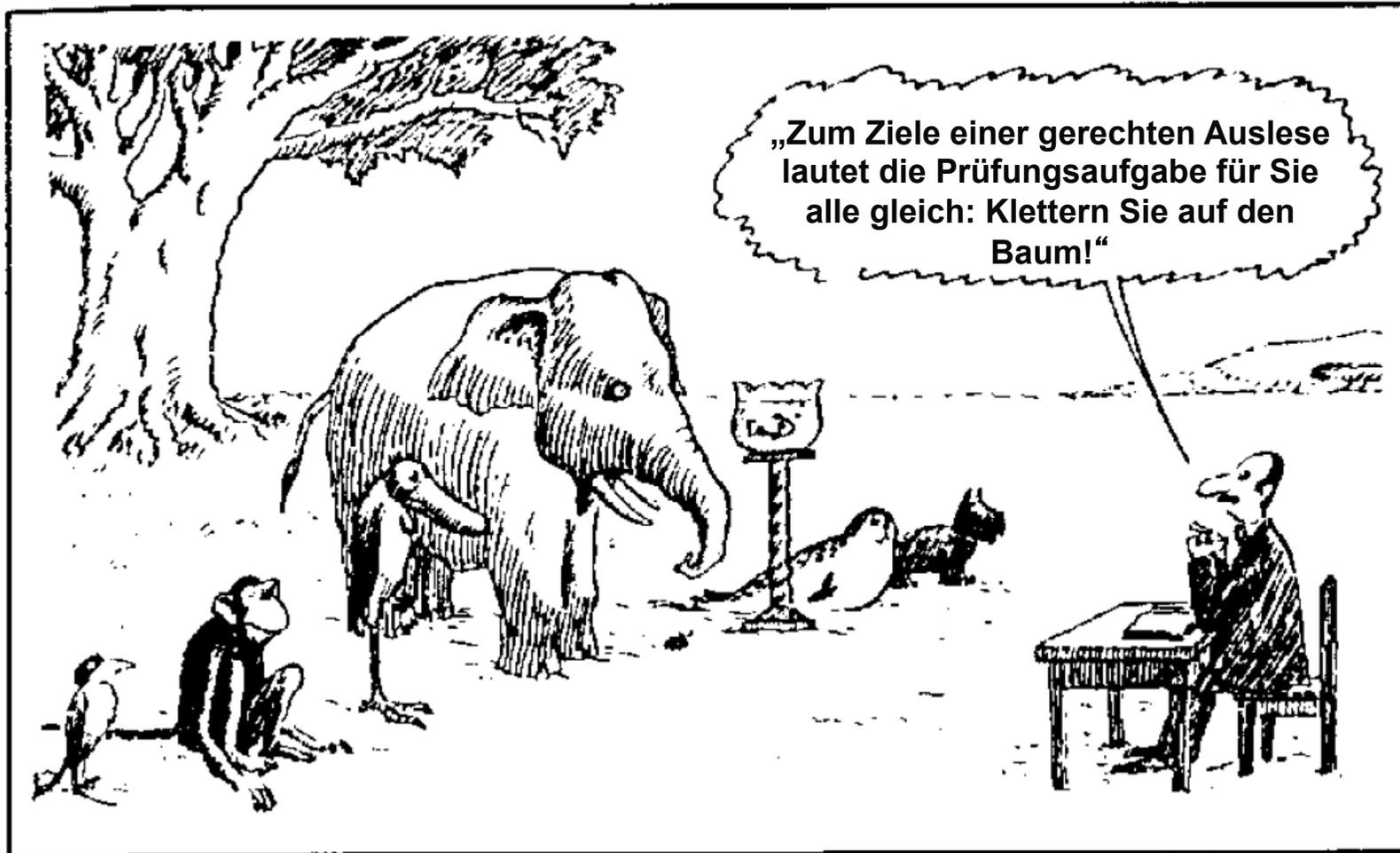
Unterschiedliches Verständnis von Kompetenz

I. Kompetenz = Fähigkeit, gesellschaftliche bzw. organisationale fachliche, soziale, personale Anforderungen zu erfüllen

II. Kompetenz = Individuelle Stärke

Fähigkeiten und Fertigkeiten, die von einem Individuum im besonderen Maße beherrscht und in unverwechselbarer Weise angewendet werden.

➤ **Förderung von Kompetenz im Sinne von individueller Stärke erfordert individuelle Lernprozesse und ein individuelles Verständnis von Qualität**



Konzept: Managing Diversity

Diversity steht für Individualität, Offenheit gegenüber Vielfalt, Wissen um den Einfluss von Unterschiedlichkeit auf soziale Interaktionen

Differenzmerkmale

- **Personen bezogene Unterschiede:** Geschlecht, Ethnie, Alter, Bildungsabschluss, körperliche Behinderung
- **Individuelle Orientierungen:** Sexuelle Orientierung, Religion, Lebensstil

und

- **Subjektivität:** Individuelle Besonderheiten, Stärken

Paradigmenwechsel:

Weg von einer positiven Diskriminierung (Schutz von marginalisierten Sozialgruppen) hin zu „Diversity Management“, das alle Menschen einbezieht.

➤ **Verschiedenheit ist als Ressource und nicht als Defizit zu sehen**
