

Sascha Rex (corresponding author: rex@dvv-vhs.de)

»Ich halte die Idee eines Baukastenprinzips für sinnvoll.«

weiter bilden. DIE Zeitschrift für
Erwachsenenbildung 31 (1)

Seite: 44

Erschienen: März 2024 (Bielefeld: wbv Publikation)

Erschienen Open Access: 11. April 2024 (Bonn: DIE)

Zeitschriftenaufsatz

deutsch

Zitierempfehlung

Rex, S. (2024). »Ich halte die Idee eines Baukastenprinzips für sinnvoll.«

weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 31 (1), 44.

<http://www.die-bonn.de/id/42049>

Lizenz



CC-Lizenz BY-SA 3.0/4.0 deutsch

Identifizier

<http://www.die-bonn.de/id/42049>

DOI 10.3278/WBDIE2401W

Reviewstatus

offene Begutachtung durch einen Fachbeirat



»Ich halte die Idee eines Baukastenprinzips für sinnvoll.«

4 Fragen an Sascha Rex

Wird die Rolle der allgemeinen Erwachsenen- und Weiterbildung bei der Fachkräftequalifizierung unterschätzt?

Ja, das sieht man zum Beispiel daran, dass die allgemeine Weiterbildung enorme Anstrengungen unternehmen musste, um in die sogenannte Nationale Weiterbildungsstrategie integriert zu werden. Ich denke, dass es ein sehr großer Fehler ist, Fragen zur Fachkräftequalifizierung und zu Zukunft der Arbeit immer nur auf die ganz eng geführte berufliche oder sogar betriebliche Weiterbildung zu reduzieren. Zurzeit suchen wir als Gesellschaft in vielen Bereichen Arbeitskräfte, aber man nimmt sich nicht die Zeit und hat auch nicht den Mut, wirklich Potenziale zu heben. Wenn ich zum Beispiel auf den sogenannten Job-Turbo für Geflüchtete schaue, den die Bundesregierung nun gestartet hat, dann geht es wirklich nur darum, Menschen schnell in Arbeitsverhältnisse zu bringen, und ihnen wird gegebenenfalls eine Arbeit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus vermittelt. Das sind kurzfristige Überlegungen, um die Beschäftigung zu fördern und vermutlich auch Lücken zu schließen, ohne für die einzelne Person einen vernünftigen Bildungsplan zu entwickeln entlang ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten.

Was schlagen Sie vor?

Ich halte die Idee eines Baukastenprinzips für sinnvoll, sowohl für diejenigen, die neu zu uns kommen,

als auch für diejenigen, die schon da sind. Der erste Schritt dabei wäre, vorhandene Qualifikationen und Kompetenzen zu dokumentieren und anzuerkennen, der zweite Schritt, zu überlegen, wo will die Person hin, was braucht sie dann noch an Bausteinen. Das könnte ja zum Beispiel eine zusätzliche Fachsprache sein oder auch personale Kompetenzen, die den Menschen noch fehlen und die man fördern kann. Das ist etwas, was wir als allgemeine Weiterbildung sehr gut könnten.

Woran hapert die Umsetzung dieser Idee?

Wir tun uns in Deutschland wahn-sinnig schwer damit, Konzepte umzusetzen, die nicht nach formalen Abschlüssen fragen, sondern sich anschauen, welche Kompetenzen ein Mensch im Laufe seines Lebens erworben hat. Seit Jahrzehnten wird an festen Bildungsgängen festgehalten, und zwar nicht nur von Arbeitgeber-, sondern auch von Gewerkschaftsseite, wobei es doch eigentlich im Interesse der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder sein müsste, Kompetenzen, die ich beispielsweise während meiner Arbeitstätigkeit erlangt habe, anzuerkennen. Das Einzige, wo solche Kompetenzen dokumentiert werden, sind Zwischenzeugnisse und Endzeugnisse des Arbeitgebers. Warum kann man das nicht auf einem Kompetenzraster beschreiben und sich dann fragen, was braucht die Person noch, um daraus einen formalen Abschluss zu machen? Diese Fragen stellen wir uns nicht.

Gehen Teilqualifizierungen nicht in die Richtung, die Sie vorschlagen?

Teilqualifizierung gehen langsam in die Richtung, aber auch das ist größtenteils noch ein Closed Shop bestimmter beruflicher Anbieter. Mir fehlt da der ganzheitliche Ansatz, tatsächlich zu überlegen, wo will denn dieser Mensch insgesamt hin? Es kann ja sein, dass er sagt, ich würde mit meinem Fachwissen zukünftig viel lieber im Vertrieb arbeiten und bräuchte dann vielleicht noch sprachliche Kompetenzen oder schriftliche Kompetenzen. Eine Bildungsplanung anhand vorhandener Kompetenzen und der Wünsche von Menschen wäre sinnvoll. Das machen wir nicht. Das Bildungszeitgesetz wäre ein erster guter Schritt in die Richtung gewesen, dass auch Arbeitgeber mit in Verantwortung genommen werden, sich an der weiterführenden Qualifikation ihrer Mitarbeiter zu beteiligen, indem sie zum Beispiel Freistellungen ermöglichen. Aber leider wurden die relevanten Passagen aus dem Referentenentwurf gestrichen.



SASCHA REX

ist Leiter der Stabsstelle Grundsatz und Verbandsentwicklung beim Deutschen Volkshochschul-Verband (DVV).

rex@dvv-vhs.de