

Weiterbildungskonzeption für den Freistaat Sachsen



STAATSMINISTERIUM
FÜR KULTUS

Weiterbildungskonzeption für den
Freistaat Sachsen

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	5
1. Einordnung der Weiterbildung in den europäischen Kontext	7
1.1 Europäische Dimension	7
1.2 Nationale Dimension.....	9
2. Aktuelle Situation der Weiterbildung im Freistaat Sachsen.....	10
2.1 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	10
2.2 Die Weiterbildungslandschaft in Sachsen	11
2.3 Weiterbildungsbeteiligung	14
2.4 Professionalität und Professionalisierung im Weiterbildungsbereich; Qualitätsentwicklung	15
3. Entwicklung der Weiterbildung in Sachsen bis 2020.....	15
3.1 Zielstellungen für den Bereich der Weiterbildung	15
3.1.1 Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Fort- und Weiterbildung	16
3.1.2 Reduzierung des funktionalen Analphabetismus in Sachsen.....	17
3.1.3 Förderung von selbstbestimmtem Leben und Aktivität.....	18
3.2 Anforderungen an die Weiterbildung	18
3.2.1 Individualisierung und Anschlussfähigkeit der Weiterbildungsangebote.....	18
3.2.2 Regionalspezifik und Nachfrageorientierung.....	19
3.2.3 Sicherung und Entwicklung von Qualität und Innovationsfähigkeit.....	19
3.3 Handlungsbedarfe für die Staatsregierung	20
3.4 Finanzierung.....	23
3.5 Sachsenspezifisches Monitoring	23

Vorbemerkung

In den letzten 20 Jahren haben sich, bedingt durch den demographischen Wandel, die Globalisierung, den Strukturwandel sowie die fortschreitende technologische Entwicklung, umfangreiche gesellschaftliche Veränderungen in allen Lebensbereichen vollzogen. Die in der Konzeption zur allgemeinen, beruflichen, politischen, kulturellen und wissenschaftlichen Weiterbildung aus dem Jahr 1997 formulierten Grundaussagen werden den gegenwärtigen Rahmenbedingungen nicht mehr in vollem Umfang gerecht.

Die vorliegende Weiterbildungskonzeption greift diese Gesichtspunkte auf und will daraus ableitend Veränderungsprozesse auslösen. Sie ist das Ergebnis eines breiten ressortübergreifenden Diskussionsprozesses und hinterfragt Art und Weise sowie Umfang staatlicher Steuerung von Weiterbildung angesichts der eingangs skizzierten Rahmenbedingungen.

Die Weiterbildungskonzeption korrespondiert inhaltlich mit unterschiedlichen Rahmenvorgaben der Staatsregierung wie u.a. dem Handlungskonzept „Den demographischen Wandel gestalten“, der „Fachkräftestrategie Sachsen 2020“, der „Innovationsstrategie des Freistaates Sachsen“ sowie mit Vorgaben der europäischen Strategie Europa 2020 und der nationalen Konzeption zum Lernen im Lebenslauf. Die Weiterbildungskonzeption fokussiert sich dabei auf den Bereich „Weiterbildung“ als Teilbereich des „Lebenslangen Lernen“ (LLL) und berücksichtigt dabei die sich in den zurückliegenden Jahren vollzogenen Veränderungen.

Schließlich werden drei Hauptziele hergeleitet, Anforderungen formuliert, denen die Weiterbildung zukünftig gerecht werden muss sowie Handlungsbedarfe bestimmt, die bis 2020 auszugestalten und umzusetzen sind.

Einführung

Qualifikationen und Kompetenzen der Menschen sind entscheidende Faktoren einer nachhaltigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung. Um den ständig neuen Anforderungen im Beruf, im sozialen Umfeld und in der privaten Lebenswelt gerecht zu werden, ist ein permanenter Lernprozess notwendig. So verstärkt sich die Bedeutung des lebenslangen Lernens, welches die Gesamtheit allen formalen, nicht-formalen und informellen Lernens über den Lebenszyklus eines Menschen umfasst.¹ Die Weiterbildung ist Teil des lebenslangen Lernens und stellt eine wesentliche Voraussetzung für die persönliche Orientierung, die Teilhabe am sozialen Leben und den Erfolg des Einzelnen im Beruf dar. Der Freistaat Sachsen trägt dem Erfordernis Rechnung, indem er einen Rahmen für Weiterbildung gestaltet, Angebote unterbreitet und fördert und auf diese Weise Weiterbildungsbeteiligung anregt sowie Innovationen in der Weiterbildung unterstützt.

Dies intendiert Anforderungen wie zum Beispiel:

- die Bereitschaft des Einzelnen zur Weiterbildung zu stärken,
- die Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung zu erhöhen,
- den Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu erleichtern,
- Bildungsbereiche durchlässiger zu gestalten und miteinander zu verzahnen,
- sowohl institutionalisierte als auch alternative Lernmöglichkeiten anzubieten und
- Professionalität im Weiterbildungsbereich zu fördern.

¹ Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission zur Finanzierung des Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft, 28. Juli 2004, S. V

Die gesellschaftlichen Entwicklungen erfordern eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Weiterbildungsbegriff. Vorbereitet durch den Strukturplan des deutschen Bildungswesens (1970)² und erweitert durch neue Bedingungen des Lernens Erwachsener (vgl. KMK 2001³) muss dieser nunmehr im europäischen Kontext abgebildet werden.

Als Mitgliedstaat der EU nimmt Deutschland am europäischen System der Datenerhebung, dem Adult Education Survey (AES) teil. Um die Anschlussfähigkeit zu sichern, ist eine begriffliche Orientierung an der Untersuchungssystematik notwendig. Vor diesem Hintergrund wird in der Konzeption von folgendem begrifflichen Kontext ausgegangen: Unter Weiterbildung werden alle Aktivitäten verstanden, die der Vertiefung, Erweiterung oder Erneuerung von Wissen und Kompetenzen von Menschen dienen, die eine erste Bildungsphase abgeschlossen und in der Regel eine Erwerbs- oder Familienarbeit aufgenommen haben.⁴

Dazu wird im Wesentlichen in drei Weiterbildungssegmente gegliedert:

- die betriebliche Weiterbildung,
- die individuell-berufsbezogene Weiterbildung und
- die nicht-berufsbezogene Weiterbildung.

Abgrenzungskriterien zur Bestimmung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten sind erstens die Teilnahme ganz oder überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit oder einer bezahlten Freistellung für Bildungszwecke oder zweitens die Übernahme direkter Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber unabhängig davon, ob die Weiterbildung während oder außerhalb der Arbeitszeit erfolgt.

Die verbleibenden Weiterbildungsaktivitäten werden nach dem Teilnahmegrund getrennt, d. h. Weiterbildungsaktivitäten, die „hauptsächlich aus beruflichen Gründen“ erfolgen, werden der individuell-berufsbezogenen Weiterbildung zugeordnet und diejenigen, die „mehr aus privaten Gründen“ erfolgen, der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung.⁵ In diesen Segmenten sind unterschiedliche Formen der Weiterbildung klassifizierbar. So ist die betriebliche Weiterbildung vor allem von Elementen der formalen und non-formalen Bildung geprägt, die individuell-berufsbezogene Weiterbildung hingegen umfasst neben Elementen der formalen und non-formalen auch die informelle Bildung.

Im Einzelnen sind diese Formen wie folgt zu beschreiben:

„**Formales Lernen** bezeichnet einen Lernprozess, der in einem organisierten und strukturierten, speziell dem Lernen dienenden Kontext stattfindet, und typischerweise zum Erwerb einer Qualifikation, in der Regel in Form eines Zeugnisses oder eines Befähigungsnachweises führt;“⁶

„**Nichtformales Lernen** bezeichnet einen Lernprozess, der im Rahmen planvoller Tätigkeiten (in Bezug auf Lernziele und Lernzeit) stattfindet und bei dem das Lernen in einer bestimmten Form unterstützt wird (z. B. im Rahmen eines Lehrer-Schüler-Verhältnisses);“⁷

„**Informelles Lernen** bezeichnet einen Lernprozess, der im Alltag – am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit – stattfindet und in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung nicht organisiert oder strukturiert ist; es ist aus Sicht des Lernenden möglicherweise nicht beabsichtigt.“⁸

² Deutscher Bildungsrat (1970): Empfehlungen der Bildungskommission. Strukturplan für das Bildungswesen. Verabschiedet auf der 27. Sitzung der Bildungskommission am 13. Februar 1970. Bonn

³ Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder der Bundesrepublik Deutschland (2001): Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz. Beschluss der KMK zur Weiterbildung vom 1. Februar 2001

⁴ Helmut Kuwan u. a.: Berichtssystem Weiterbildung IX, Bonn 2006, S. 12

⁵ Weiterbildung in Sachsen 2012 – Schlussbericht, München, 15. Februar 2013, S. 10

⁶ Empfehlungen des Rates zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens, Amtsblatt der Europäischen Union vom 20. Dezember 2012, 2012/C 398/01

⁷ a.a.O.

Die fortschreitende europäische Integration erfordert die Ausrichtung der Weiterbildung im Freistaat Sachsen an der Strategie Europa 2020. Damit verbunden ist auch deren Einbettung in den nationalen Rahmen. Unter Voranstellung dieser Zusammenhänge sollen der gegenwärtige Sachstand und die sich daraus ableitenden Ziele und Handlungsbedarfe dargestellt werden.

1. Einordnung der Weiterbildung in den europäischen Kontext

1.1 Europäische Dimension

Die Europäische Kommission hat im Rahmen der Strategie Europa 2020, die am 17. Juni 2010 vom Europäischen Rat verabschiedet worden ist, festgestellt, dass die Krise der letzten Jahre den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt gehindert und teilweise aufgebraucht hat.⁹ Zudem sind auch Schwächen der europäischen Wirtschaft aufgedeckt worden.

Globalisierung, Ressourcenknappheit sowie Alterung der Gesellschaft erscheinen als Problemfelder, die sich langfristig negativ auf die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung sowie die Position Europas in der Welt auswirken können. Um diesen Entwicklungen entgegen zu wirken, orientiert die Strategie Europa 2020 auf drei sich gegenseitig verstärkende Prioritäten:

- Intelligentes Wachstum: Entwicklung einer auf Wissen und Innovation gestützten Wirtschaft,
- Nachhaltiges Wachstum: Förderung einer ressourcenschonenden, ökologiesicheren und wettbewerbsfähigen Wirtschaft,
- Integratives Wachstum: Förderung einer Wirtschaft mit hoher Beschäftigung und ausgeprägtem sozialen und territorialen Zusammenhalt.

Diesen folgend hat die Kommission Kernziele vorgeschlagen, die die Mitgliedstaaten entsprechend ihrer spezifischen Situation in nationale Ziele und Verlaufspläne umsetzen sollen:¹⁰

- 75 % der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren sollten in Arbeit stehen,
- 3 % des Bruttoinlandproduktes der Europäischen Union sollten für Forschung und Entwicklung aufgewendet werden,
- die 20-20-20 Klimaschutz/Energieziele sollten erreicht werden (einschließlich einer Erhöhung des Emissionsreduktionszieles auf 30 %, falls die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind),
- der Anteil der Schulabbrecher sollte unter 10 % abgesenkt werden und mindestens 40 % der jüngeren Generation (30- bis 34-Jährige) sollte einen Hochschulabschluss haben sowie
- die Zahl der armutsgefährdeten Personen sollte um 20 Millionen sinken.¹¹

Die formulierten Ziele erheben nach den Erklärungen der Europäischen Kommission keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Für deren Realisierung ist zudem eine breite Palette an Maßnahmen erforderlich. Die Kommission verabschiedete dazu sieben Leitinitiativen, um innerhalb der Prioritäten Fortschritte herbeizuführen.

⁸ a.a.O.

⁹ Mitteilung der Kommission, Europa 2020: Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum vom 3. März 2010

¹⁰ a.a.O.

¹¹ a.a.O.

Für den Kontext der Weiterbildung ist die Leitinitiative „Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“¹² von besonderer Bedeutung. Mit dieser Initiative sollen die Voraussetzungen für eine Modernisierung der Arbeitsmärkte geschaffen und den Menschen durch lebenslangen Erwerb von Qualifikationen neue Möglichkeiten eröffnet werden, die Erwerbsquote zu erhöhen sowie Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt u. a. durch Arbeitsmobilität besser abzustimmen. Dazu sind die Mitgliedstaaten insbesondere aufgefordert, den Erwerb und die Anerkennung der für Weiterbildungsmaßnahmen und den Arbeitsmarkt erforderlichen Kompetenzen in der allgemeinen, beruflichen, höheren und Erwachsenenbildung durchgehend zu gewährleisten, dabei auch die außerschulische Bildung und informelles Lernen einzubeziehen sowie die Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens durch die Erstellung nationaler Qualifikationsrahmen zu initiieren.¹³

Im Sinne einer Zwischenbilanz hat der Rat der Europäischen Union 2011 mit Blick auf das Erfordernis des lebenslangen Lernens und die Weiterentwicklung von Qualifikationen im Rahmen der Erwachsenenbildung festgestellt, dass die Arbeiten der Mitgliedstaaten in den prioritären Bereichen ihren Beginn gefunden haben.¹⁴ Gleichwohl wird darauf hingewiesen, dass die Erwachsenenbildung gegenwärtig das noch schwächste Glied in der Entwicklung nationaler Systeme des lebenslangen Lernens darstellt. Um aber sowohl den kurz- als auch langfristigen Auswirkungen der Wirtschaftskrise zu begegnen, müssen insbesondere Erwachsene ihre persönlichen und beruflichen Fertigkeiten und Kompetenzen regelmäßig weiterentwickeln.¹⁵

Vor diesem Hintergrund werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, sich auf fünf prioritäre Handlungsbereiche für den Zeitraum 2012 bis 2014 zu konzentrieren:¹⁶

- Verwirklichung von lebenslangem Lernen und Mobilität,
- Verbesserung der Qualität und Effizienz in Bildung und Ausbildung,
- Förderung der Chancengleichheit, des sozialen Zusammenhalts und des aktiven Bürgersinns durch die Erwachsenenbildung,
- Stärkung der Kreativität und Innovationskraft von Erwachsenen und ihres Lernumfelds,
- Verbesserung der Wissensbasis über die Erwachsenenbildung und der Überwachung des Erwachsenenbildungssektors.

Dabei wird eine Gesamtstrategie entworfen, in der die verschiedenen Ziele lebenslangen Lernens (Mobilität, Qualität und Effizienz, sozialer Zusammenhalt und aktiver Bürgersinn sowie Innovation und Kreativität) gleichermaßen von Bedeutung sind. Damit wird die Erwachsenenbildung erneut als ein wichtiger Bereich der EU-Bildungspolitik benannt. Erwachsene sollen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer persönlichen und familiären Situation in allen Lebensphasen Zugang zu hochwertigen Lernmöglichkeiten erhalten, um ihre persönliche und berufliche Entwicklung, Anpassungs- und Entwicklungsfähigkeit, Beschäftigungsfähigkeit sowie ihre aktive gesellschaftliche Beteiligung zu fördern.

¹² Eine Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten: Europas Beitrag zur Vollbeschäftigung, vom 23. November 2010, Brüssel 2011

¹³ a.a.O.

¹⁴ Entschließung des Rates der Europäischen Union über eine erneute europäische Agenda für Erwachsenenbildung, Amtsblatt der europäischen Union vom 20. Dezember 2011, C 372/1, 2

¹⁵ a.a.O.

¹⁶ a.a.O., S. 4

Um die Strategie Europa 2020 im Sinne des intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums zu unterstützen, werden aus den einzelnen Fonds thematische Ziele finanziell gefördert. Für den Bereich der Weiterbildung sind Festlegungen der Ziele 8 „Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte“ und 9 „Förderung der sozialen Eingliederung und Bekämpfung der Armut“ (Artikel 9 Nummer 8 und 9 der Verordnung¹⁷) relevant.

Die Investitionsprioritäten in Ziel 8 liegen bei der „Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel“¹⁸. Dabei sind als spezifische Ziele der Förderung benannt:

- Die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen akademischer Forschung und Wirtschaft und die Stärkung der Innovationskraft der Unternehmen,
- Die Förderung der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung sowie Qualität und Effizienz der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die Unterstützung der Fachkräfteentwicklung und -sicherung,
- Die Entwicklung von Potentialen in der medizinischen und sozialen Versorgung,
- Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf¹⁹.

Unter Ziel 9 ist als Investitionspriorität die „aktive Inklusion, nicht zuletzt durch die Förderung der Chancengleichheit und aktiver Beteiligung, und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit“, aufgeführt. Für den Bereich der Weiterbildung besteht das spezifische Ziel in der Unterstützung der funktionalen Analphabeten²⁰.

Die in dieser Konzeption zu setzenden Ziele und Maßnahmen sollen diesen Anforderungen gerecht werden.

1.2 Nationale Dimension

Die Konzeption der Bundesregierung zum „Lernen im Lebenslauf“ betont, dass dieses Thema zu den großen politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen in Deutschland gehört.

„Die Verwirklichung des Lernens im Lebenslauf ist entscheidend für die Perspektive des Einzelnen, den Erfolg der Wirtschaft und die Zukunft der Gesellschaft. Daher ist eine Konzeption zum Lernen im Lebenslauf dem Ziel verpflichtet, Deutschlands wichtigste Ressource „Bildung“ stärker für wirtschaftliche Dynamik und persönliche Aufstiegschancen zu erschließen.“²¹

Zudem werden Empfehlungen für das Lernen im Lebenslauf formuliert, die das Bildungsziel für die erwerbstätige Bevölkerung (nach Abschluss der Erstausbildung: 25 – 64-Jährige) bis 2015 in Deutschland²² beschreiben. Anknüpfungspunkt ist der empirische Befund, dass die Beteiligung an Weiterbildung in Deutschland im internationalen Vergleich zu niedrig ist. Daher soll

- „die Beteiligung an formalisierter Weiterbildung (Kurse und Seminare) von derzeit 43 % auf 50 % steigen,

¹⁷ Verordnung Nr. 1303/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 mit gemeinsamen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds, den Kohäsionsfonds, den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums und den Europäischen Meeres- und Fischereifonds sowie mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Kohäsionsfonds und den Europäischen Meeres- und Fischereifonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates

¹⁸ a.a.O.

¹⁹ Entwurf des Operationellen Programms des Freistaates Sachsen für den Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2014-2020 (Stand: 10. Januar 2014)

²⁰ a.a.O.

²¹ Konzeption der Bundesregierung zum Lernen im Lebenslauf, Ministerium für Bildung und Forschung, April 2008, S. 1

²² Konzeption der Bundesregierung zum Lernen im Lebenslauf, Ministerium für Bildung und Forschung, April 2008, S. 3

- die Beteiligung an allen Lernformen, einschließlich des sog. informellen Lernens, von 72 % auf 80 % steigen,
- insbesondere die Beteiligung von Geringqualifizierten bei dieser Zielsetzung deutlich²³ erhöht werden.

Als Schwerpunktzielgruppen von besonderer Bedeutung werden dabei Frauen, insbesondere Geringqualifizierte und Berufsrückkehrerinnen, Menschen mit Migrationshintergrund sowie Menschen mit Behinderungen benannt.

Dazu hat die Bundesregierung u.a. nachfolgende Maßnahmen formuliert:²⁴

- Motivation und Verantwortung stärken,
- Zugang zu Weiterbildung erleichtern,
- Weiterbildungsangebote verbessern,
- Durchlässigkeit und Verzahnung der Bildungsbereiche ermöglichen,
- Integration durch Bildung und Förderung des Lernens in der Zivilgesellschaft verbessern,
- Wissen über das Lernen im Lebenslauf vertiefen.

Die beschriebenen Zielstellungen und Maßnahmen bilden den Rahmen für die Gestaltung der Weiterbildung in Sachsen unter Anpassung an die spezifischen Besonderheiten des Freistaates.

2. Aktuelle Situation der Weiterbildung im Freistaat Sachsen

2.1 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Der Freistaat Sachsen ist ein bedeutendes Wirtschafts-, Industrie- und Innovationszentrum. Standortvorteile wie dichte Besiedlung, Industriedichte, geringe Staatsverschuldung, Bildungsqualität, moderne Hochschul- und Forschungseinrichtungen mit hohen Standards im Bildungs- und Forschungsbereich, Familienfreundlichkeit, vielfältige Natur- und Kulturräume befördern dies.

Einen zentralen Faktor stellt das Vorhandensein gut ausgebildeter Fachkräfte für die Wirtschaft sowie für Forschung und Entwicklung dar. Weitere Standortvorteile sind die hohe Erwerbsbeteiligung und eine überdurchschnittliche Frauenerwerbsquote in Sachsen. Ein genereller Mangel an Fachkräften ist noch nicht zu verzeichnen.²⁵

Aufgrund der demographischen Entwicklung wird ein Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials bei gleichzeitigem Ansteigen des Anteils älterer Erwerbspersonen prognostiziert, so dass zukünftig branchenübergreifend mit einem zunehmenden Fachkräftebedarf gerechnet wird. „Ausgehend von den für 2009 vorliegenden Angaben zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung entsteht im Freistaat allein bis 2025 unter Berücksichtigung der Erwerbstätigen bis 55 Jahre rechnerisch ein Ersatzbedarf von rund 215.000 Beschäftigten.“²⁶

Diese Gegebenheiten können weiterreichende Konsequenzen zur Folge haben. So ist davon auszugehen, dass sich räumliche Unterschiede vor allem hinsichtlich der Bevölkerungsstruktur sowie der infrastrukturellen Ausstattung verstärken. Der Wettbewerb zwischen den Regionen prägt sich aus, Abwanderungsverhalten wird zu einem weiteren Bedeutungszuwachs der Ober- und Mittelzentren als Arbeitsplatzstandorte führen. Für den ländlichen Raum dienen sie darüber hinaus zur qualitäts- und bedarfsgerechten Aufrechterhaltung der Daseinsvorsorge und bieten unter anderem einen zentralen Zugang zu allen Bildungseinrichtungen.

²³ a.a.O.

²⁴ Konzeption der Bundesregierung zum Lernen im Lebenslauf, Ministerium für Bildung und Forschung, April 2008, S. 4

²⁵ Fachkräftestrategie Sachsen 2020, Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, 31. Dezember 2011

²⁶ a.a.O.

2.2 Die Weiterbildungslandschaft in Sachsen

Basierend auf den gesellschaftlichen Veränderungen seit 1989 hat sich im Freistaat Sachsen eine vielfältige Weiterbildungslandschaft entwickelt und etabliert. Bedarfsorientierte Angebote für alle Segmente der Weiterbildung sind vorhanden. Der überwiegende Teil dieser Angebote (85%) wird nach Aussage der Teilnehmer beruflich motiviert besucht²⁷ und unterstützt somit den Einzelnen, sachgerecht auf die sich ständig wandelnden Anforderungen in der Berufs- und Arbeitswelt reagieren zu können. Das Nutzen dieser Angebote motiviert sich aus der Notwendigkeit zum Erhalt des Arbeitsplatzes, dem Wunsch nach Wiedereingliederung in den Beruf oder dem Erfordernis beruflicher Flexibilität.

Gemäß Artikel 108 Abs. 1 der Sächsischen Verfassung²⁸ ist die Erwachsenenbildung zu fördern. Die Staatsregierung setzt diesen Auftrag mit verschiedenen Instrumenten auf der Basis der folgenden Regelungen um.

Die Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr zur Förderung von aus dem Europäischen Sozialfonds mitfinanzierten Projekten der beruflichen Bildung und Fachkräfteentwicklung²⁹ hat unter anderem zum Ziel, Projekte der beruflichen Weiterbildung ohne konkreten betrieblichen Bezug in wirtschaftspolitisch bedeutsamen Bereichen oder Projekte der individuellen beruflichen Weiterbildung zur Verbesserung beruflicher Kompetenzen von Beschäftigten mit besonderem Förderbedarf zu fördern. Im Rahmen des Programms „Weiterbildungsscheck Sachsen“ wurde 2011 und 2012 die individuelle berufliche Weiterbildung mit Zuschüssen von insgesamt 16,7 Mio. EUR gefördert. Das Programm soll insbesondere Beschäftigten mit einem geringeren Einkommen Hilfestellungen für das berufliche Fortkommen im aktuellen oder einem künftigen Arbeitsfeld geben und wird überwiegend für abschlussbezogene, kostenintensive Weiterbildungsmaßnahmen genutzt.

Intensiv nachgefragt wird zudem die bedarfsorientierte Förderung der betrieblichen Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), für die in 2011 und 2012 insgesamt 27,7 Mio. EUR bereitgestellt wurden.

Aber auch für Arbeitslose ist Weiterbildung unerlässlich und wichtig bei der Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen und (Wieder)Erlangung beruflicher Handlungskompetenz. Die Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr zur Förderung der Beschäftigungschancen von Arbeitslosen und Benachteiligten³⁰ hat zum Ziel, die Qualifizierung von Arbeitslosen und Benachteiligten (QAB), die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen sowie innovative Projekte, Modell- und Transfervorhaben oder Studien zu unterstützen. Schwerpunkt der Förderung bildet die Qualifizierung von Arbeitslosen ohne Berufsabschluss mit dem Ziel, einen anerkannten Berufsabschluss zu erlangen. Das Programm setzt an den individuellen Ausgangsvoraussetzungen und am Unterstützungsbedarf der Teilnehmer an und umfasst umfangreiche Praxisphasen im Unternehmen. Für die Qualifizierung von Arbeitslosen stehen in der laufenden Förderperiode 2007 bis 2013 ca. 105 Mio. EUR zur Verfügung. Für die betriebliche und berufliche Weiterbildung von Beschäftigten und Arbeitslosen insgesamt beträgt das verfügbare Mittelvolumen in der Förderperiode 2007 bis 2013 ca. 206 Mio. EUR.

Die Förderung von zusätzlichen Maßnahmen für die Weiterbildung von Hochschulabsolventen ist ein primäres Ziel der Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst zur Förderung von aus dem Europäischen Sozialfonds mitfinanzierten Vorhaben in den Bereichen Hochschule und Forschung. Die Förderung von Nachwuchsforschergruppen, Promotionsvorhaben, Kompetenzschulen, innovativen Forschungs- und Entwicklungsprojekten und postgradualen Bildungsprojekten trägt zur Deckung des steigenden Bedarfes an gut ausgebildeten Fachkräften im Freistaat Sachsen durch akademi-

²⁷ Weiterbildung in Sachsen 2012 – Schlussbericht, München, 15. Februar 2013

²⁸ Verfassung des Freistaates Sachsen, vom 27. Mai 1992

²⁹ Die Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr zur Förderung von aus dem Europäischen Sozialfonds mitfinanzierten Projekten der beruflichen Bildung und Fachkräfteentwicklung, vom 6. Juli 2011

³⁰ Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr zur Förderung der Beschäftigungschancen von Arbeitslosen und Benachteiligten, vom 31. Januar 2012

sche und berufliche Weiterbildung an Hochschulen bei. In der laufenden Förderperiode wurden bisher Förderungen für 76 Nachwuchsforschergruppen an sächsischen Hochschulen in einer Gesamthöhe von 90,2 Mio. EUR ausgesprochen.

Durch die Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zur Förderung der Weiterbildung (Weiterbildungsförderungsverordnung)³¹ wird die Planung, Organisation und Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen, die organisiertes oder pädagogisch begleitetes, selbstgesteuertes Lernen außerhalb schulischer Bildungsgänge, der Berufsausbildung und der Hochschulen ergänzen, fortsetzen oder wiederaufnehmen, unterstützt. In den Jahren 2011 und 2012 wurden jeweils mehr als 6 Mio. EUR für die Förderung der Weiterbildung nach der Weiterbildungsförderungsverordnung aufgewendet. Dieser Bereich der allgemeinen Weiterbildung verfügt landesweit über ein dichtes Netz, das auch alle ländlichen Regionen umschließt.

Die Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz für die Weiterbildung in den Gesundheitsfachberufen (Weiterbildungsverordnung Gesundheitsfachberufe)³² regelt die Mindestanforderungen für ein einheitliches Niveau der Weiterbildungen für diese Berufsgruppe und nimmt qualitätssichernd Einfluss. Die von den Beschäftigten in Gesundheitsfachberufen während der Berufsausbildung erworbenen Handlungskompetenzen müssen ständig den neuen Anforderungen angepasst werden, weil sich die Pflegewissenschaften weiter entwickeln und die medizinischen und sozialen Wissenschaften sowie die Medizintechnik fortschreiten. Die Weiterbildung führt zu einem staatlich anerkannten Weiterbildungsabschluss mit vergleichbaren Handlungskompetenzen. Die in der Verordnung bisher geregelten Weiterbildungen für Gesundheitsfachberufe können seit 2. Juli 2013 in modularisierter Form absolviert und somit besser auf eine weiterführende Weiterbildung bzw. auf ein Studium angerechnet werden. Einrichtungen, welche eine Weiterbildung nach der Verordnung anbieten, müssen sich staatlich anerkennen lassen (Gesetz über die Weiterbildung in den Gesundheitsfachberufen im Freistaat Sachsen – Sächs GfbWBG)³³.

Mit der Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und des Sächsischen Staatsministeriums für Umwelt und Landwirtschaft zur Förderung von aus dem Europäischen Sozialfonds mitfinanzierten Vorhaben der Förderperiode 2007 – 2013³⁴ werden berufsbegleitende Qualifizierungen sowie Unterstützungen von Prozess- und Produktionsinnovationen im Gesundheits-, Sozial- und Wohnbereich gefördert.

Über die Richtlinie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung³⁵ werden in Sachsen sogenannte Bildungsprämien zur Unterstützung der individuellen beruflichen Weiterbildung und zur Verbesserung beruflicher Kompetenzen ausgereicht. In den Jahren 2011 und 2012 wurden in Sachsen von 31 Beratungsstellen insgesamt rund 10.000 Beratungsgespräche mit Weiterbildungswilligen geführt und ebenso viele Prämiegutscheine ausgestellt.

³¹ Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zur Förderung der Weiterbildung (Weiterbildungsförderungsverordnung – WbFöVO) vom 15. Oktober 2008, zuletzt geändert durch Artikel 7 der Verordnung vom 14. Dezember 2012

³² Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz für die Weiterbildung in den Gesundheitsfachberufen (Weiterbildungsverordnung Gesundheitsfachberufe – SächsGfbWBVO) vom 22. Mai 2007, zuletzt geändert durch Verordnung vom 21. Mai 2013

³³ Gesetz über die Weiterbildung in den Gesundheitsfachberufen im Freistaat Sachsen (Weiterbildungsgesetz Gesundheitsfachberufe – SächsGfbWBG) vom 4. November 2002, zuletzt geändert durch Art. 45 des Gesetzes vom 27. Januar 2012

³⁴ Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und des Sächsischen Staatsministeriums für Umwelt und Landwirtschaft zur Förderung von aus dem Europäischen Sozialfonds mitfinanzierten Vorhaben der Förderperiode 2007 – 2013 vom 31. Juli 2007

³⁵ Richtlinie zur Förderung von Prämiegutscheinen und Beratungsleistungen im Rahmen der „Bildungsprämie“, vom 29. November 2011, Bundesministerium für Bildung und Forschung

Das Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung³⁶ verfolgt das Ziel, Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Fortbildung durch finanzielle Unterstützung abzusichern. Es ist ein umfassendes Förderinstrument für die berufliche Fortbildung in nahezu allen Berufsbereichen, und zwar unabhängig davon, in welcher Form sie durchgeführt wird. Insgesamt wurden Mittel in Höhe von rund 36,1 Mio. EUR (12,4 Mio. EUR als Zuschüsse und 23,7 Mio. EUR als Darlehen) in 2011 und 33,1 Mio. EUR (11,1 Mio. EUR als Zuschüsse und 22,0 Mio. EUR als Darlehen) in 2012 bewilligt. 22 % dieser Ausgaben trägt der Freistaat Sachsen, 78 % der Bund.

Die berufliche Weiterbildung wird daneben in Sachsen in erheblichem Umfang durch Einzelprojekte und -maßnahmen auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches Zweites Buch (SGB II) – Grundsicherung für Arbeitssuchende – und des Sozialgesetzbuches Drittes Buch (SGB III) – Arbeitsförderung – gefördert. Die Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit wie auch die zugelassenen kommunalen Träger im SGB II-Bereich haben ihre Förderpolitik auf die Fachkräftesicherung mit einem breit gefassten Spektrum an Handlungsfeldern fokussiert. So umfasst das Handlungsfeld Qualifizierung und Weiterbildung als Schwerpunkte neben der Qualifizierung Arbeitsloser in nachgefragten Berufen insbesondere

- die abschlussorientierte Qualifizierung jüngerer Erwachsener ohne Berufsabschluss,
- die Verbesserung der Erwerbspartizipation von Frauen,
- die berufliche Weiterbildung Beschäftigter in Unternehmen und
- die Erschließung von Potentialen aus marktfernen Gruppen.

Die Schwerpunktsetzung findet ihren Ausdruck in Form von Sonderprogrammen, wie die „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS)“, in deren Rahmen Geringqualifizierten der Erwerb anerkannter Berufsabschlüsse bzw. berufsanschlussfähiger Teilqualifikationen ermöglicht wird und das „Programm Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU)“. Die zugelassenen kommunalen Träger fokussieren sich jeweils auf regional notwendige und gut zu vermittelnde Berufsgruppen und sehr individuell zusammengestellte Maßnahmen zur Weiterbildung.

Über die Internetdarstellungen www.bildungsmarkt-sachsen.de präsentieren sich aktuell mehr als 4.743 Anbieter mit mehr als 22.101 Angeboten zur Berufsorientierung, für die Ausbildung, das Studium und die Weiterbildung. Eine spezielle Darstellung für die gegenwärtig 25 anerkannten Weiterbildungseinrichtungen und Landesorganisationen bietet der Zugriff auf www.weiterbildung.sachsen.de. Eine Übersicht über den Bereich der Gesundheitsfachberufe der staatlich anerkannten Weiterbildungseinrichtungen ist auf www.gesunde.sachsen.de (Gesundheitswesen – Berufe – Gesundheitsfachberufe) zu finden. Die Weiterbildungen sind mit Kosten für die Angehörigen der Gesundheitsfachberufe bzw. deren Arbeitgeber verbunden. Sie können nach dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung bzw. aus dem Europäischen Sozialfonds gefördert werden.

Die Plattformen dienen der Erhöhung der Transparenz und erleichtern damit den Zugang für die Nutzer. Sie fungieren als zentrale Schnittstelle, die wesentliche Bildungsinformationen für den Freistaat Sachsen bündelt und die Prozesse der Personalentwicklung sowie der Aus- und Weiterbildung unterstützt. Vor diesem Hintergrund sowie der in einer Vielzahl zur Verfügung stehenden Angebote gewinnt die Weiterbildungsberatung weiter an Bedeutung. Gegenwärtig ist die Beratung dadurch gekennzeichnet, dass sie anlass- und abschlussbezogen erfolgt, ein flächendeckendes Angebot im Sinne einer allgemeinen Beratung, welche die Weiterbildungsinteressenten zu einer passgenauen Weiterbildung führt, ist jedoch nicht vorhanden.

³⁶ Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG), vom 8. Oktober 2012, Bundesministerium für Bildung und Forschung

2.3 Weiterbildungsbeteiligung

Bereits seit 1979 wird im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Abstand von jeweils 3 Jahren das Weiterbildungsverhalten in Deutschland durch TNS Infratest Sozialforschung untersucht. Seit 1991 findet diese Erhebung auch in den fünf neuen Bundesländern statt. Seit 2010 basiert die bundesweite Erhebung auf dem „Adult Education Survey-System (AES)“, welches deutschland- und europaweit vergleichbare Befragungen u.a. zu Weiterbildungsquoten, Weiterbildungsfinanzierung oder Hemmnissen für die Weiterbildungsbeteiligung umfasst. Diese Untersuchungen bieten zudem die Möglichkeit, länderspezifische Zusatzstudien zu beauftragen. Eine solche wurde durch die Sächsische Staatsregierung 2012 veranlasst. Für „Weiterbildung in Sachsen 2012“ stellten sich bis Ende Juli 2012 im Rahmen der BMBF-Studie sowie der sachsen-spezifischen Zusatzerhebung insgesamt 1.571 Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren mit dem AES-Kernfragenprogramm entsprechenden Interviews.³⁷

Das Ergebnis belegt eine hohe Bildungsbeteiligung der Erwachsenenbevölkerung in Sachsen. Die Teilnahmequote an Weiterbildung liegt im Jahr 2012 bei 55 % und damit deutlich über dem gesamtdeutschen Ergebnis von 49 %. Seit der letzten sachsen-spezifischen Erhebung im Jahr 2003 stieg in Sachsen die Quote um 17 %.

Die betriebliche Weiterbildung umfasst dabei 73 % der Weiterbildungsaktivitäten und ist mit Abstand das größte Weiterbildungssegment. Die Anteile für die beiden Segmente der individuell-berufsbezogenen und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung werden (rundungsbedingt) mit jeweils ca. 14 % angegeben.

Betrachtet man die Teilnehmer nach ihrer Altersstruktur, nehmen die mittleren (25- bis 54-Jährigen) Altersgruppen häufiger an Weiterbildung teil als die jüngeren (18- bis 24-Jährigen) und älteren (55- bis 64-Jährigen) Altersgruppen. Betrachtet man nur die Erwerbstätigen, verringern sich diese Unterschiede. Als Hauptgrund für die Nichtteilnahme stellten die Befragten fehlenden Bedarf im beruflichen oder privaten Bereich fest. Nur ein geringer Teil gab an, dass die Entfernung zum Weiterbildungsanbieter zu groß war. Dies spricht für eine gut ausgebaute Weiterbildungsinfrastruktur in Sachsen.

Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der sächsischen Bevölkerung ist im deutschlandweiten Vergleich gering. Belastbare Aussagen zu dieser Personengruppe und deren Weiterbildungsbeteiligung sind daher nicht möglich.

Geringqualifizierte sind hinsichtlich ihrer Beteiligung an Weiterbildung gegenüber den Personen mit mittlerem und hohem Qualifikationsniveau im Nachteil. Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung beteiligen sich zu 47 % an Weiterbildung, während die Teilnahmequoten von Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss (67 %) und Meister/Fachschul-Abschluss (66 %) deutlich darüber liegen. Das entspricht dem gesamtdeutschen Trend, auch wenn in Sachsen die Teilnehmerquoten insgesamt höher liegen.

Gegenwärtig liegt nur die Weiterbildungsbeteiligung empirisch als Indikator für Weiterbildungsverhalten gemessen vor. Trotzdem kann schon an dieser Stelle eine grundsätzlich positive Situation für Sachsen bilanziert werden. Die Zusatzstudie trifft, ebenso wie der AES, keine Aussagen zur Weiterbildungsbeteiligung von Personen ab dem 65. Lebensjahr. Dazu existieren in Deutschland keine vergleichbaren aktuellen Erkenntnisse. Der demographische Wandel lässt aber gerade diese Gruppe quantitativ anwachsen, was zu einer Verschiebung der Proportionen bezogen auf die Weiterbildungsbeteiligung der Gesamtbevölkerung führen könnte.

³⁷ Weiterbildung in Sachsen 2012 – Schlussbericht, München, 15. Februar 2013

2.4 Professionalität und Professionalisierung im Weiterbildungsbereich; Qualitätsentwicklung

Die Qualitätssicherung und -entwicklung wird heute hauptsächlich durch die Erfordernisse des Marktes bestimmt. Dabei stehen für die Weiterbildungseinrichtungen betriebswirtschaftliche Aspekte und für die Weiterbildungskonsumenten die Kosten-Nutzen-Relation im Vordergrund.

Für die Einrichtungen und Organisationen im Geltungsbereich der Weiterbildungsförderungsverordnung sind Qualitätsentwicklung und Zertifizierung nach einem anerkannten Qualitätsmanagementsystem verbindlich. Die Förderung durch die öffentliche Hand wird hier an den Nachweis eines systematischen Qualitätsmanagements geknüpft.

Alle anerkannten Einrichtungen und Landesorganisationen der Weiterbildung wenden, wie vom Gesetzgeber gefordert, eines der folgenden Qualitätssicherungssysteme an und haben dies durch eine Zertifizierung nachgewiesen:

- Qualitätsentwicklungssystem QESplus,
- Lerner-orientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung LQW,
- Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001,
- Qualitätsmanagementsystem Umweltbildung QMU.

In dem Maße, in dem Ansprüche an individuelle Kompetenzen der Weiterbildungsinteressierten steigen, erhöhen sich auch die Anforderungen an die Qualität der Weiterbildung. Die Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung ist ausgerichtet auf das professionelle Handeln aller in diesem Bereich tätigen Akteure, die besondere Aufmerksamkeit der Weiterbildungseinrichtungen ist auf die erwachsenenpädagogische Professionalität der Weiterbildner gerichtet.

Eine Bilanzierung erwachsenenpädagogischer Kompetenzen für typisch berufliche Anforderungssituationen kann mit Hilfe vorhandener Instrumente der Kompetenzmessung für Weiterbildner erfolgen, unabhängig davon, ob diese auf formalem, nicht-formalem oder informellem Weg erworben wurden. Gegenwärtig werden webbasierte Angebote für selbstbestimmtes Lernen zur Erhöhung erwachsenenpädagogischer Professionalität etabliert. Damit wird den individuellen Voraussetzungen der Weiterbildner mit ihren unterschiedlichen Qualifikationen Rechnung getragen und ein Höchstmaß an Flexibilität im zeitlichen Ablauf gewährleistet.

Das Vorgehen des Sichtbarmachens, Dokumentierens und Bewertens von erwachsenenpädagogischen Kompetenzen ordnet sich ein in die aktuellen Empfehlungen des Rates der EU vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens und das dort festgelegte Ziel, bis spätestens 2018 entsprechende Möglichkeiten dafür zu schaffen.³⁸

3. Entwicklung der Weiterbildung in Sachsen bis 2020

3.1 Zielstellungen für den Bereich der Weiterbildung

Den Ausgangspunkt für die weiteren Betrachtungen zur Entwicklung der Weiterbildung bis 2020 bilden der für Sachsen erreichte Stand an Weiterbildungsangeboten und Weiterbildungsbeteiligung sowie vor dem Hintergrund des europäischen Kontextes und nationaler Zielstellungen das Handlungskonzept der Sächsischen Staatsregierung „Den demographischen Wandel gestalten“³⁹. Bereits in der Fachkräftestrategie 2020 aufgeführte Handlungsbedarfe finden ebenfalls in der vorliegenden Konzeption ihre Berücksichtigung. Das Handlungskonzept stellt den Leitfaden für die erforderlichen strategischen Veränderungen in den einzelnen Politikbereichen dar. Die landespolitischen Anpassungs- und Handlungserfordernisse, die

³⁸ Empfehlungen des Rates zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens, Amtsblatt der Europäischen Union vom 20. Dezember 2012, 2012/C 398/01

³⁹ Den demographischen Wandel gestalten. Handlungskonzept, Sächsische Staatskanzlei, April 2010

sich aus den Feststellungen zur demographischen Entwicklung und deren Folgen ergeben, finden ihre Konkretisierung in drei von der Staatsregierung besonders herausgearbeiteten Entwicklungsschwerpunkten:

- „Wirtschaftsstärke, weil dynamisch entwickelnde Städte und Regionen in Sachsen Bevölkerung anziehen, attraktiv sind und Innovationspotenzial besitzen,
- Bildungsqualität, weil gut gebildete, sozial und interkulturell kompetente Fachkräfte in Zukunft verstärkt gesucht werden und Wissen sowie lebenslanges Lernen wichtige Grundlagen für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit einer Gesellschaft sind,
- Chancengerechtigkeit, weil sie die Teilhabe aller Menschen am gesellschaftlichen Leben und den Zugang zu Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen sowie Arbeitsplätzen in allen Teilräumen Sachsens sichert.“⁴⁰

Ausgehend von der gemeinsam getragenen Verantwortung von Staat, Wirtschaft und den Bürgern bestimmt die Weiterbildungskonzeption drei herausgehobene Ziele, derer sich die Staatsregierung in den kommenden Jahren annehmen will. Dabei steht die betriebliche und individuell-berufsbezogene Weiterbildung bedingt durch die Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt im Vordergrund, wenngleich auch die nicht-berufsbezogene, nicht zuletzt wegen ihres Potenzials gesellschaftliche Teilhabe aktiv zu fördern, angemessen berücksichtigt werden soll.

3.1.1 Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Fort- und Weiterbildung

Die Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit prognostiziert für 2025 einen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials von aktuell 2,6 Mio. auf 2,1 Mio. im Jahr 2025.⁴¹ Mit 4,137 Mio. Einwohnern leben aktuell rund 12.500 weniger Frauen und Männer im Freistaat Sachsen als vor einem Jahr. Beides sind Folgen des demographischen Wandels, der dazu führt, dass in den nächsten Jahren gut ausgebildete Fachkräfte in geringerer Zahl zur Verfügung stehen werden. Um das Fachkräfteangebot auch über das Jahr 2020 hinaus zu sichern, bedarf es eines ganzheitlichen Ansatzes zur Fachkräftesicherung, der Gestaltung günstiger Rahmenbedingungen und einer zukunftsorientierten Fachkräftepolitik.

Fort- und Weiterbildung stellt sowohl für die Unternehmen als auch für die Erwerbstätigen eine wichtige Voraussetzung dar, um in Arbeits- und Berufswelt erfolgreich zu sein. Grundsätzlich ist es Aufgabe der Unternehmen, die im betrieblichen Interesse liegende Weiterbildung ihrer Beschäftigten abzusichern. Hier sind Unternehmen und Sozialpartner gefordert, der Staat kann Rahmenbedingungen verbessern und bei Versagen des Marktes gezielt eingreifen.

Die Fachkräftestrategie Sachsen 2020 der Staatsregierung nimmt sich der Aufgabe der betrieblichen und berufsbezogenen Weiterbildung an und benennt fünf prioritäre Handlungsfelder zur Sicherung des Fachkräfteangebots in Sachsen. Von besonderer Bedeutung für die Weiterbildungskonzeption ist das Handlungsfeld Fort- und Weiterbildung.

Weiterbildung soll Erwerbsfähigen die Möglichkeit bieten, ihre persönlichen Kompetenzen den Erfordernissen des Arbeitsmarktes anzupassen. Unternehmen nutzen Weiterbildung zunehmend, um die Qualifikationen der Mitarbeiter auf das erforderliche Firmen- bzw. Marktniveau anzugleichen. Die sächsische Wirtschaft wird geprägt durch klein- und mittelständische Unternehmen. Für diese ist es eine besondere Herausforderung, ihre Mitarbeiter zu qualifizieren bzw. qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, so dass im Bereich der Weiterbildung aufgrund gegebener Strukturen staatliche Unterstützung weiter zu gewährleisten ist. Weiterbildung trägt zudem nicht nur zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit bei, sondern zielt auch auf die Erhöhung der Erwerbsquote von Migrantinnen, Arbeitslosen und Menschen mit Behinderungen.

⁴⁰ a. a. O.

⁴¹ BA Regionaldirektion Sachsen: Perspektive 2025: Fachkräfte für Sachsen, Januar 2011

Die Vereinbarkeit von Beruf, Weiterbildung und Familie ist ein weiterer entscheidender Aspekt, um den Anforderungen des Arbeitsmarkts gerecht zu werden und einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu realisieren. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen u. a. durch flexiblere Arbeitszeitmodelle und flexible Fort- und Weiterbildungsangebote vereinfachen einen Wiedereinstieg von Erziehenden nach Elternzeit oder nach Pflege von Angehörigen und steigern die Erwerbsquote dieser Zielgruppe. Für die betriebliche und die individuell-berufsbezogene Weiterbildung bedeutet das, passfähige Angebote, die sich in die jeweilige Arbeits- und Lebenswelt integrieren lassen, auf allen Qualifikationsstufen zu unterbreiten. Von der beruflichen Weiterbildung, aber auch von der berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung wird durchweg die Schaffung eines Mehrwertes erwartet. Dieser liegt entweder in einem konkreten Beitrag zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit in Sachsen, in Anstößen für ein gesteigertes Wirtschaftswachstum (z.B. durch Gründung von KMUs bzw. durch Weiterbildung deren Mitarbeiter) oder aber in neuen Impulsen und Ideen für die regionale Entwicklung. Die wissenschaftliche Weiterbildung bildet zudem einen entscheidenden Kommunikationsweg zwischen Hochschulen und externen Expertenkulturen. Fort- und Weiterbildung gewinnt im Kontext des demographischen Wandels im Hinblick auf das Gestalten lernförderlicher Arbeitsorganisationen und gesundheitsfördernder bzw. -erhaltender Arbeitsbedingungen an Bedeutung.

Die Personalstruktur in den Unternehmen weist zunehmend differenziertere Beschäftigungsverhältnisse auf. Gleiche Beteiligung von Leiharbeitnehmern, Teilzeitbeschäftigten und befristet Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung analog des vollbeschäftigten Stammpersonals eines Unternehmens sollte im Zusammenhang mit Anschlussfähigkeit und Nachhaltigkeit stärker als Potenzial verstanden und genutzt werden.

Im Handlungsfeld Fort- und Weiterbildung der Fachkräftestrategie⁴² werden zudem wichtige Maßnahmen bestimmt, die sich zum Teil bereits in Umsetzung befinden. Beispielsweise realisiert die mit Hilfe der Internetplattformen geschaffene Information einen leichteren Zugang zu Weiterbildungsangeboten. Zudem ermöglichen neue Zusatzfunktionen auf www.bildungsmarkt-sachsen.de (z. B. die Einstellung von Bildungsgesuchten) einen besseren Abgleich zwischen Angebot und Nachfrage und somit eine höhere Bedarfsorientierung von Weiterbildungsangeboten. In Verbindung mit der entsprechenden Bildungsberatung stellt das eine wesentliche, noch weiter auszugestaltende Rahmenbedingung dar, um vor allem Personen niederer oder mittlerer Qualifikationsstufen eine abschlussbezogene Höherqualifizierung zu ermöglichen.

3.1.2 Reduzierung des funktionalen Analphabetismus in Sachsen

Im Jahr 2006 wurden die Ergebnisse der Studie „PASS alpha, Pro Alphabetisierung – Wege in Sachsen“⁴³ veröffentlicht. Diese ermittelte für den Freistaat Sachsen, dass ca. 5 % der erwachsenen Bevölkerung funktionale Analphabeten sind. Die „Leo. – Level-One-Studie“⁴⁴ hat 2011 festgestellt, dass rund 14 % der erwerbsfähigen Bevölkerung als funktionale Analphabeten bezeichnet werden müssen.

Funktionaler Analphabetismus ist dadurch gekennzeichnet, dass die schriftsprachlichen Kompetenzen von Erwachsenen niedriger sind als diejenigen, die minimal erforderlich sind, um den jeweiligen beruflichen und gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden und Teilhabe zu garantieren. Diese Defizite an Lese- und Schreibfertigkeiten (Unterschreitung der Textebene) sind oftmals verbunden mit fehlenden Kompetenzen im Bereich Grundbildung. Dieser Begriff bezeichnet hier Kompetenzen in den Grunddimensionen kultureller und gesellschaftlicher Teilhabe, wie z.B. Rechenfähigkeit, Grundfähigkeiten im IT-Bereich, soziale Grundkompetenzen und orientiert sich damit an der Anwendungspraxis von Schriftsprachlichkeit im beruflichen und gesellschaftlichen Alltag.

⁴² SMWA: Fachkräftestrategie Sachsen 2020, Dezember 2011, S. 4

⁴³ . apfe e. V.: PASS alpha Pro Alphabetisierung – Wege in Sachsen, Dresden November 2006

⁴⁴ Universität Hamburg: Leo. – Level-One-Studie, Hamburg, Februar 2011

Die Partizipation funktionaler Analphabeten in Sachsen an Erwerbstätigkeit und gesellschaftlichem Leben ist signifikant zu erhöhen, indem die seit 2007 eingeleiteten Maßnahmen zur Bekämpfung des Analphabetismus auf gleichem Niveau fortgeführt werden und die Anzahl Betroffener gesenkt wird. Es ist daher wichtig, dass:

- die Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung der Bevölkerung und Erhöhung der Anzahl an Lernern weiter intensiviert wird,
- eine flächendeckende Unterbreitung von Alphabetisierungsmaßnahmen erreicht wird,
- flankierende Maßnahmen des Bildungssystems einer Entstehung von funktionalem Analphabetismus vorbeugen,
- regelmäßige Evaluation bzw. Bilanzierung Orientierung für weiteres Handeln ermöglicht.

3.1.3 Förderung von selbstbestimmtem Leben und Aktivität

Einen wichtigen Beitrag zu selbstbestimmtem Leben und aktiver Teilhabe leistet die politische Bildung. Weiterbildungsangebote in diesem Bereich befähigen und motivieren zu politischem Engagement und vermitteln Kenntnisse über politische Strukturen und Prozesse sowie regionale, nationale, europäische und globale Entwicklungen. Daher ist diesem Bereich auch zukünftig besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Das Handlungskonzept „Den demographischen Wandel gestalten.“ prognostiziert einen deutlichen Rückgang der Einwohnerzahl in Sachsen bis zum Jahr 2020. Parallel dazu steigt die Lebenserwartung. Eine längere aktive Lebenszeit erschließt neue Möglichkeiten in der Freizeit aber auch in der Berufswelt. Die Gesellschaft ist gefordert, dieses Potenzial zu nutzen. So können die sächsischen Hochschulen beispielsweise dazu einen Beitrag leisten durch ihr Angebot an Bürger- und Seniorenakademien.

Die Weiterbildung muss auf den spezifischen Bedarf, der sich aus der veränderten Lebenssituation ergibt, reagieren und

- bürgerschaftliches Engagement und Ehrenamt zur längeren gesellschaftlichen Teilhabe stärken,
- individuelle Weiterbildungsaktivitäten (regelmäßig, in lokaler Umgebung) unterstützen,
- bildungsferne Menschen besser an Bildungsangebote heranführen,
- die Erfahrungen und Kompetenzen Älterer im Sinne des intergenerativen Erfahrungsaustausches erhalten und nutzen, während sie selbst vom Wissen der Jüngeren profitieren,
- die Beschäftigungschancen von Frauen und Männern über 55 Jahre durch zusätzliche Qualifikation erhöhen,
- Potenziale, insbesondere aus der Gruppe der nicht erwerbstätigen Menschen, für bürgerschaftliches Engagement erschließen,
- den Erhalt von Selbständigkeit und Selbstbestimmung der Älteren unterstützen.

3.2 Anforderungen an die Weiterbildung

Mit Blick auf die formulierten Ziele, derer sich die Staatsregierung für die Weiterbildung in den nächsten Jahren annehmen will und unter Zugrundelegung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Entwicklungen, ist es notwendig, besondere Anforderungen an die Weiterbildung zu stellen. Diese beschreiben Bedingungen und sollen die Umsetzung der dargelegten Ziele fördern.

3.2.1 Individualisierung und Anschlussfähigkeit der Weiterbildungsangebote

Die Bedeutung der Weiterbildung wächst vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Veränderungen in Folge des strukturellen, technologischen und demographischen Wandels und der Globalisierung. Für den Einzelnen bedeutet das in stärkerem Maß eine Veränderung der persönlichen Lebensumstände in den unterschiedlichen Lebensphasen. Der gesellschaftliche Wandel und die zukünftigen Herausforderungen

erfordern neue Lernarchitekturen⁴⁵. Die Entwicklung hin zu einer vernetzten und mobilen Wissensgesellschaft verlangt von jedem eine ständige Aktualisierung und Erweiterung des Wissens, der Fähigkeiten und Kompetenzen, um den Anforderungen der Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit, der sozialen Teilhabe, an Lebensqualität und persönlicher Entfaltung gerecht zu werden. Damit steigt aber auch die Bedeutung von informellem Lernen und non-formaler Bildung. Daher muss der Einzelne die Möglichkeit haben, zielgenau und schnell passfähige Angebote zu finden und wahrzunehmen. Das erfordert den Ausbau flexibler Lernformen und die Unterbreitung geeigneter, die Besonderheiten verschiedener Zielgruppen berücksichtigender Weiterbildungsangebote. Das schließt den Ausbau der inklusiven Weiterbildung ein, die den Menschen mit Behinderung gewährleistet, dass diese einen gleichberechtigten Zugang zu Weiterbildung erhalten.

3.2.2 Regionalspezifik und Nachfrageorientierung

Als eine Folge der demographischen Entwicklung im Freistaat Sachsen nehmen die räumlichen Unterschiede aufgrund der sich verändernden regionalen Bevölkerungsstruktur zu. Das bedeutet für Ballungszentren, Ober- und Mittelzentren und den ländlichen Raum auch unterschiedliche Ansprüche für den Bereich der Weiterbildung und verlangt differenzierte Verfahren. Zwar orientiert sich Weiterbildung sowohl in Städten als auch im ländlichen Raum einerseits an Bedürfnissen und Interessen des einzelnen Menschen und andererseits an den Zielen der Gesellschaft, die vom umgebenden Lebensraum mit geprägt werden. Zugleich prägen die Besonderheiten des jeweiligen Umfelds, wie beispielsweise die Überschaubarkeit der Kommunen und daraus resultierende engere Beziehungsstrukturen der Menschen im ländlichen Raum, Arbeits-, Qualifikation- und Teilhabebedarfe. Insoweit ist es erforderlich, Weiterbildungsangebote in Übereinstimmung mit kommunalen Weiterbildungsbedarfen (beispielsweise ehrenamtliche Tätigkeit) zu bringen.

3.2.3 Sicherung und Entwicklung von Qualität und Innovationsfähigkeit

Qualitätssicherung und -entwicklung haben Personalplanung, Personaleinsatz und Personalentwicklung im Fokus. Für den Teilnehmenden ist das Niveau der Arbeit des Kursleiters das zentrale Qualitätskriterium. Damit kommt Qualitätsentwicklung im Bereich der Professionalisierung von Weiterbildnern eine Schlüsselfunktion zu. Hier bewegt sich Personalentwicklung in dem Spannungsfeld zwischen der Notwendigkeit der Professionalisierung des pädagogischen Personals und der in der Regel geringen Anbindung der Kursleiter an eine Weiterbildungseinrichtung aufgrund der freiberuflichen bzw. ehrenamtlichen Tätigkeit. Gleichzeitig nimmt die Bedeutung an Lernberatung weiter zu. In der Regel soll eine persönliche Beratung ermöglichen, das passende Lernangebot unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse des Lernenden zu finden und zu entwickeln.

Daher wird zur weiteren Sicherung und Entwicklung von Qualität und Innovationsfähigkeit in den Einrichtungen empfohlen, Qualitätsmanagementkonzepte in den Weiterbildungseinrichtungen einzuführen bzw. weiter anzuwenden und die weitere Professionalisierung von Weiterbildnern zu unterstützen. Eine zeitnahe Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Praxis ist qualitätsfördernd und trägt zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit bei. Die angebotenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen sollten sich in den Europäischen bzw. nationalen Qualifikationsrahmen einpassen.

⁴⁵ Neue Lernarchitekturen stellen empirisch fundiert ein „Set von aufeinander bezogenen Elementen“ zur Verfügung, um „intendierte Selbstlernaktivitäten“ zu initiieren, zu stützen und zu fördern. Zu den wesentlichen Gestaltungsdimensionen gehören: Inhalte, Methoden, Medien, Sozialformen, zeitliche Strukturierungen, Bestimmung des Anspruchsniveaus, Lesestandskontrolle, professionelle Begleitung, Dokumentations- und Präsentationsformen. Lernarchitekturen bilden hochkomplexe, integrative Konzepte selbstgesteuerten Lernens, die sich auf erwachsenenpädagogische professionelle didaktische Gestaltung und Qualitätskriterien gründen. (Forneck, Herrmann J.; Kossack, Peter; Klingovsky, Ulla; Selbstlernumgebungen. Hohengehren, 2005, S. 23 ff.)

3.3 Handlungsbedarfe für die Staatsregierung

Unter Berücksichtigung der formulierten Ziele und der Anforderungen an Weiterbildung in Sachsen ergeben sich die folgenden Handlungsbedarfe:

Spezifische Förderung von berufsbezogenen Weiterbildungsangeboten zur Erschließung und zum Erhalt von Fachkräftepotentialen für die sächsische Wirtschaft

Die Weiterbildungsförderung wird dazu insbesondere

- die intensive Nutzung der Möglichkeiten des zweiten Bildungsweges zum Nachholen eines Schul-, Ausbildungs- bzw. Hochschulabschlusses,
- berufliche Quereinstiege,
- Frauen durch flexiblere Fort- und Weiterbildungsangebote, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen,
- Migranten durch effektivere und flexible Anpassungsqualifizierung, die eine sprachliche und kulturelle Integration einschließen,
- Ältere unter Berücksichtigung förderlicher Lernbedingungen durch ein passfähiges Weiterbildungsangebot,
- Geringqualifizierte und Arbeitslose durch abschlussbezogene Höherqualifizierung und
- Menschen mit Behinderungen unterstützen.

Intensivierung der Maßnahmen zur Alphabetisierung

Das bedeutet

- die Weiterbildung vor allem in diesem Bereich durch staatliche Förderung insbesondere im Rahmen der gegenwärtigen ESF-Förderperiode zu sichern,
- die Beratungsstellen zur Information, Beratung und Vermittlung für Betroffene, deren Angehörige und interessierte Bürger zu erhalten,
- kontinuierliche Qualifizierungsmaßnahmen für Pädagogen und Fachkräfte durchzuführen,
- die Umsetzbarkeit von Qualitätsstandards für die Alphabetisierungsmaßnahmen jährlich zu prüfen,
- das Systems der lokalen und regionalen Netzwerke zu verstetigen und
- die Arbeit der Koordinierungsstelle zur sachsenweiten Betreuung und Verdichtung der Vernetzung der Alphabetisierungsarbeit fortzuführen.

Entwicklung und Implementierung geeigneter Verfahren zur stärkeren Berücksichtigung der über nicht-formales und informelles Lernen erworbenen Kompetenzen

Dabei sind

- der Zugang und die Transparenz zu Feststellungsverfahren, über die die Anerkennung zu vergleichbaren formal erworbenen Lernabschlüssen und somit eine Zuordnung zu den entsprechenden Referenzniveaus erfolgen kann (DQR/EQR),

- die Einrichtung funktionstüchtiger Systeme zur Diagnose und Validierung (Anerkennung) des nicht-formalen und informellen Lernens im Sinne einer Niveausicherung mit bestehenden Feststellungsverfahren sicherzustellen.

Sicherung einer stabilen Weiterbildungsbeteiligung

Dazu sind:

- eine hohe Transparenz im Hinblick auf Weiterbildungsangebote und entsprechende Fördermöglichkeiten zu gewährleisten,
- Bildungsangebote mit räumlicher und kommunikativer Barrierefreiheit auszubauen,
- Aktivitäten der zielgruppenspezifischen und der allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit zur Initiierung sowohl persönlicher Investitionen in Weiterbildung als auch der Nutzung von Fördermöglichkeiten zu verstärken,
- der Bekanntheitsgrads staatlich unterstützter Angebote zu erhöhen,
- ein systematisches und bedarfsgerechtes Informations- und Beratungssystem unter Nutzung bestehender Strukturen zu etablieren und
- standardisierter Qualitätsanforderungen für den Bereich des pädagogischen Personals zu entwickeln.

Konzentration von Ressourcen durch Initiierung regionaler Weiterbildungsallianzen und Forcierung der Einbindung von Weiterbildung in regionale Bildungskonzepte bzw. in das regionale Bildungsmanagement

Das beinhaltet:

- das Ausloten der Potenziale der bestehenden Strukturen in der Bildungsberatungslandschaft und das Aufzeigen etwaiger Defizite,
- die Einbindung der bestehenden Bildungsnetzwerke in die spezifische Zielgruppenarbeit,
- den stärkeren Einsatz der hohen Akzeptanz von Weiterbildungseinrichtungen für die kommunale Daseinsvorsorge,
- die Einbindung, Verankerung und Unterstützung ehrenamtlicher Strukturen in das Bildungsmanagement vor Ort.

Sicherung der Weiterbildung im ländlichen Raum als Teil einer ausgewogenen Daseinsvorsorge

Dazu sind

- eine besondere Strukturförderung regionaler Bildungsarbeit,
- die Verstärkung des Stadt-Land-Dialogs und
- regional angepasste Strategien der Institutionen notwendig.

Erleichterung des Zugangs zu bürgerschaftlichem Engagement und gesellschaftlicher Teilhabe

Die Weiterbildung soll dazu insbesondere

- im Rahmen der vielfältigen Möglichkeiten ehrenamtlicher Tätigkeit notwendige Qualifizierungsmaßnahmen in der Anzahl erhöhen, weiter entwickeln und eine entsprechende Anerkennungskultur ausbauen,
- den intergenerativen Erfahrungsaustausch im Sinne des lebenslangen Lernens fördern und
- den weiteren Ausbau des Bereichs Seniorenbildung in Zusammenarbeit mit Sozialpartnern und Wohnanlagen unterstützen.

Entwicklung spezifischer Weiterbildungsformate zur Gewinnung neuer Zielgruppen

Die Formate sollen

- eine ausgewogene Daseinsvorsorge im ländlichen Raum gewährleisten,
- Engagement fördernde Strukturen unterstützen,
- altersgerecht und generationsübergreifend sein,
- zur Stärkung von Qualität und Effizienz der Angebote, neue Methoden und Wege zur zuverlässigen und nachhaltigen Erreichung beinhalten,
- den Stadt-Land-Dialog intensivieren und
- in regional angepassten Strategien der Institutionen ihre Entsprechung finden.

Stabile und flächendeckende Förderung der politischen Bildungsarbeit in unterschiedlichen Formen und innovativen Bildungsaktivitäten

Weiterbildung soll dabei

- die Akzeptanz der freiheitlich-demokratischen Grundordnung verstärken und die der Demokratie zugrunde liegenden geistig-ethischen Grundlagen sichern,
- Weltoffenheit und Internationalität repräsentieren,
- die Auseinandersetzung mit den für das Zusammenleben und den Zusammenhalt der Gesellschaft wesentlichen Werten anregen und fördern.

Überprüfung der gegenwärtigen Verwaltungsstrukturen der Staatsregierung und der landesrechtlichen Bestimmungen im Bereich Weiterbildung

Dazu sollten bei Beibehaltung der Zuständigkeit für die ressortinterne Weiterbildung geprüft werden,

- ob durch eine ressortübergreifende Bündelung der Förderung und
- die Schaffung einer zentralen Arbeitseinheit für Monitoring und Controlling eine Effektivierung erreicht werden kann.

3.4 Finanzierung

Die Sicherung des Fachkräftepotenzials ist für die Unternehmen eine zentrale Aufgabe. Soweit zu diesem betrieblichen Interesse Fort- und Weiterbildung beiträgt, werden die Unternehmen auch deren finanzielle Untersetzung verantworten. Zugleich sind Eigeninitiativen und individuelle Interessen der Arbeitnehmer von Bedeutung. Berufliche Qualifizierungen, die stärker diesen entsprechen und damit deutlich über die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit für das Unternehmen hinausgehen, bringen auch die Arbeitnehmer in eine finanzielle Mitverantwortung.

Staatliche Verantwortung fokussiert sich in diesem Bereich darauf, Chancengerechtigkeit zu fördern. Im Hinblick auf die Förderung Einzelner als auch vorrangig der KMU sollen weiterhin Drittmittel, insbesondere aus EU-finanzierten Programmen, bereitgestellt werden.

Auch bezüglich der Zielstellung, die Anzahl der funktionalen Analphabeten in Sachsen signifikant zu senken, ist die finanzielle Untersetzung der eingeleiteten Maßnahmen insbesondere aus Drittmitteln fortzuführen. Gleiches trifft auf die Zielstellung der Förderung von selbstbestimmtem Leben und Aktivität zu.

Umfang und Zeitpunkt der Realisierung der genannten Handlungsbedarfe der Staatsregierung stehen unter dem Vorbehalt der Finanzierbarkeit im Rahmen der den jeweiligen Ressorts vom Sächsischen Landtag zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel und der Ergebnisse der weiteren Abstimmungen mit der Europäischen Kommission.

3.5 Sachsenspezifisches Monitoring

Seit 1990 hat sich in Sachsen auf Grundlage der Vielzahl der Fördermöglichkeiten ein großer Weiterbildungsmarkt gebildet. Statistiken gibt es insbesondere zu öffentlich geförderten Weiterbildungsangeboten.

Zum Teilbereich der allgemeinen Weiterbildung legt der Freistaat Sachsen Daten im Rahmen des Sächsischen Bildungsberichtes vor. Diese werden durch die Weiterbildungsstatistik im Verbund und die jährliche Statistik über die Aktivitäten der Volkshochschulen in Deutschland des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) ergänzt.

Darüber hinaus erstellt TNS Infratest München eine jährliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene. Das IAB-Betriebspanel und TNS Infratest Sozialforschung untersuchen im Auftrag des BMBF im Abstand von jeweils 3 Jahren seit 1979 das Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Landesspezifische Zusatzstudien sind möglich. So wurde im Rahmen der europäischen Adult Education Survey (AES)-Erhebung 2012 zur Untersuchung der Weiterbildungsbeteiligung eine sogenannte Länderzusatzstudie „Weiterbildung in Sachsen 2012“ beauftragt (vgl. Abschnitt 2.3), um repräsentative Aussagen zur Weiterbildungsbeteiligung im Freistaat Sachsen zu erhalten.

Mit Hilfe der gegenwärtig genutzten Instrumente liegen Daten vor, die grundsätzliche Aussagen zum Weiterbildungsverhalten in Sachsen erlauben. Sie sind in Bezug zu bundesweiten wie europäischen Datengrößen angemessen zu interpretieren.

Impressum:

Die Weiterbildungskonzeption wurde am 4. März 2014 vom Sächsischen Kabinett beschlossen.

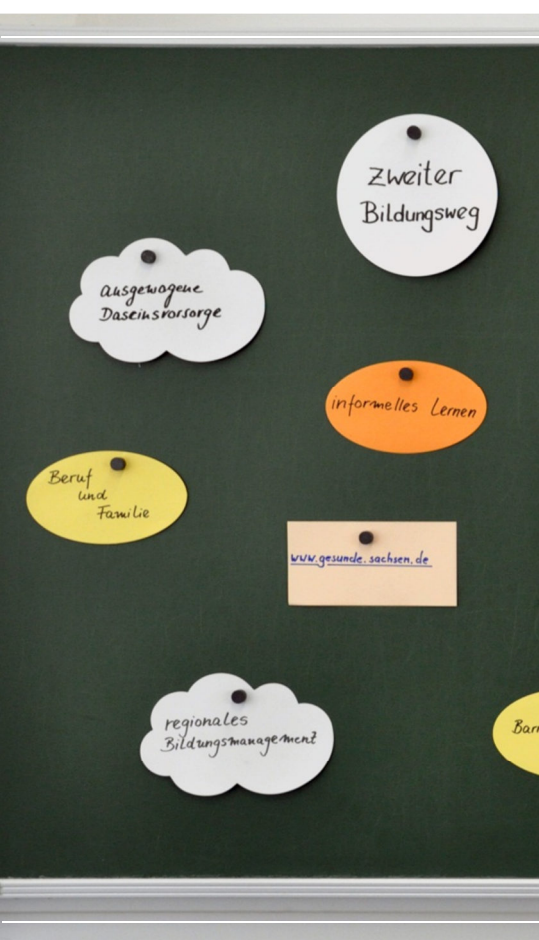
Die Federführung für die Weiterbildungskonzeption liegt beim Referat 24 des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus (SMK).

Die Weiterbildungskonzeption ist in enger Zusammenarbeit mit dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK), Sächsischen Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft (SMUL), Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA), Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (SMS), Sächsischen Staatsministerium des Innern (SMI), Sächsischen Staatsministerium der Justiz und für Europa (SMJus), Sächsischen Staatsministerium für Finanzen (SMF), Landesbeirat für Erwachsenenbildung (LBEB), den Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft sowie der Weiterbildungseinrichtungen entstanden.

Kontakt:

Sächsisches Staatsministerium für Kultus
Ref. 24: Lehrerbildung, Allgemeine Weiterbildung
Carolaplatz 1, 01097 Dresden / Postanschrift: PF 10 09 10, 01079 Dresden
E-Mail: weiterbildungskonzeption@smk.sachsen.de

Alle in dieser Konzeption verwendeten Bezeichnungen sind als geschlechtsneutral zu betrachten!

**Herausgeber:**

Sächsisches Staatsministerium für Kultus

Gestaltung und Titelbild:

Sächsisches Staatsministerium für Kultus
Referat 24 / Lehrerbildung, Allgemeine Weiterbildung

Druck:

Sächsisches Staatsministerium für Finanzen
Zentrale Druck- und Kopierstelle

Onlineversion:

Ein PDF-Dokument der Konzeption ist im Internet veröffentlicht unter:
www.weiterbildung.sachsen.de

Auflage:

500 Exemplare

Copyright:

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch die des Nachdruckes von Auszügen und der fotomechanischen Wiedergabe, sind dem Herausgeber vorbehalten.