Pädagogik

Claudia Penner

Berufliche Weiterbildung im Alter: Gleiche Chance für alle?

Diplomarbeit

GRIN

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT

- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit

- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops

- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen und kostenlos publizieren

GRIN

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de/ abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2011 GRIN Verlag
ISBN: 9783656296560

Dieses Buch bei GRIN:

https://www.grin.com/document/198889

Claudia Penner

Berufliche Weiterbildung im Alter: Gleiche Chance für alle?

GRIN Verlag

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

http://www.grin.com/

http://www.facebook.com/grincom

http://www.twitter.com/grin_com

Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Fachbereich Sozialwissenschaften, Medien und Sport
Institut für Erziehungswissenschaft

Diplomarbeit in Erziehungswissenschaft
Studienrichtung Erwachsenenbildung

Claudia Penner

Weiterbildung unter dem Aspekt des demographischen Wandels - Chancengleichheit oder Selektionsmechanismus?

Abgabetermin: 28.11.2011

Inhalt

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis I

Abkürzungsverzeichnis II

I. Einleitung 1

I.1 Problembeschreibung 1

I.2 Zielsetzung der Arbeit 3

I.3 Aufbau der Arbeit 3

II. Der demographische Wandel 7

II.1 Definition „demographischer Wandel“ 7

II.2 Die Komponenten des demographischen Wandels 9

II.2.1 Der Geburtenrückgang 10

II.2.2 Gestiegene Lebenserwartung 13

II.2.3 Wanderungsbewegung 14

II.3 Die Auswirkungen des demographischen Wandels auf das Sozialsystem und den Arbeitsmarkt 14

II.4 Zusammenfassung 15

III. Die Weiterbildungslandschaft in Deutschland 16

III.1 Geschichte und aktuelle Situation der Weiterbildung 16

III.2 Die rechtliche Regelung der Weiterbildung 17

III.3 Maßnahmen der Länder zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung Älterer 20

III.4 Zusammenfassung 20

IV. Ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 21

IV.1 Definitionen der „Älteren“ 21

IV.2 Altersmodelle 22

IV.2.1 Das Defizit-Modell des Alters 23

IV.2.2 Kompetenzmodell des Alterns 24

IV.3 Zusammenfassung 24

V. Beteiligung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an beruflicher Weiterbildung 25

V.1 Weiterbildungspartizipation 25

V.2 Typen älterer Weiterbildungsteilnehmer und Teilnehmerinnen nach Tippelt 26

V.2.1 Der sozial emotionale Typ 26

V.2.2 Der gemeinwohlorientierte-solidarische Typ 27

V.2.3 Der utilitaristische Typ 28

V.2.4 Der selbstabsorbierend-kontemplative Typ 29

V.3 Favorisierte Lernformen Älterer 30

V.4 Vor- und Nachteile spezieller Lernangebote für Ältere 32

V.5 Zusammenfassung 32

VI. Weiterbildungsbarrieren 33

VI.1 Differenzierung möglicher Weiterbildungsbarrieren 34

VI.1.1 Individuelle Faktoren 34

VI.1.2 Betriebliche Rahmenbedingungen 37

VI.1.3 Weiterbildungsanbieter 39

VI.2 Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Axmacher 40

VI.3 Zusammenfassung 40

VII. Empirische Untersuchung 41

VII.1 Die qualitative Forschung 41

VII.2 Das Erhebungsinstrument „teilstandardisiertes Leitfadeninterview“ 43

VII.3 Ziel der Befragung 44

VII.4 Interviewpartner 44

VII.5 Interviewablauf 49

VII.6 Aufbereitung und Auswertungsmethode 49

VII.7 Leitfragen und Kategoriensystem 50

VII.7.1 Leitende Fragestellungen 50

VII.7.2 Kategoriensystem 51

VIII. Ergebnisse der Interviews 54

VIII.1 Das Selbstkonzept 54

VIII.1.1 Zusammenfassung 59

VIII.2 Weiterbildungsmotivation 59

VIII.2.1 Extrinsische Weiterbildungsmotivation 59

VIII.2.2 Intrinsische Weiterbildungsmotivation 61

VIII.2.3 Zusammenfassung 61

VIII.3 Bedeutung von Lernen 62

VIII.3.1 Zusammenfassung 63

VIII.4 Unterstützungssysteme 64

VIII.4.1 Zusammenfassung 65

VIII.5 Barrieren in der beruflichen Weiterbildung Älterer 65

VIII.5.1 Zusammenfassung 66

VIII.6 Erwartungen an die berufliche Weiterbildung 67

VIII.6.1 Zusammenfassung 67

VIII.7 Relevanz altershomogener Weiterbildungsangebote in der beruflichen Weiterbildung 68

VIII.7.1 Zusammenfassung 68

VIII.8 Bewertung der zukünftigen Bedeutung beruflicher Weiterbildung 68

VIII.8.1 Zusammenfassung 69

IX. Interpretation der Ergebnisse 70

IX.1 Beantwortung der Fragestellungen 70

IX.2 Diskussion 76

X. Fazit 82

Literaturverzeichnis 85

Anhang 88

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungen

Abbildung 1:
Graphische Darstellung der Bevölkerungsentwicklung und Altersstruktur in Deutschland von 1960-2060……...……...9

Abbildung 2:
Graphische Darstellung der Geburten in Deutschland von 1960-2006……...…11

Abbildung 3:
Fertilitätsrate in Deutschland…….……..12

Tabellen

Tabelle 1:
Rechtliche Weiterbildungsregelung…..……..19

Tabelle 2:
Theoretische Grundannahmen qualitativer Forschung……42

Tabelle 3:
Profile der Interviewpartner aus den Leitfadeninterviews.....……..……..46

Tabelle 4:
Zusammenfassung der Merkmale der Lerntypen aus der EdAge-Studie……80

Tabelle 5:
Zusammenfassung der Merkmale der empirischen Ergebnisse über ältere Teilnehmer und Teilnehmerinnen beruflicher Weiterbildung……81

Abkürzungsverzeichnis

AES	Adult Education Survey
BSW	Berichtssystem Weiterbildung
bzw.	beziehungsweise
CVTS3	Continuing Vocational Training Survey - Nationale Ergänzungserhebung zur 3. europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
EdAge	Weiterbildungsverhalten und –interessen Älterer (Studie)
o.A.	ohne Autor
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
o.J.	ohne Jahr
o.S.	ohne Seite
u.a.	unter anderem
u.v.m.	und vieles mehr
WB	Weiterbildung
WeisE	Weiterbildung im späteren Erwachsenenalter (Studie)
z.B.	zum Beispiel

Weiterbildung unter dem Aspekt des demographischen Wandels - Chancengleichheit oder Selektionsmechanismus?

§ 2

Aufgaben der Weiterbildung

„Weiterbildung dient der Verwirklichung des Rechts auf Bildung. Sie soll durch bedarfsgerechte Bildungsangebote zur Chancengerechtigkeit, insbesondere zur Gleichstellung von Frau und Mann und von behinderten und nicht behinderten Menschen, beitragen, Bildungsdefizite abbauen, die Vertiefung, Ergänzung und Erweiterung vorhandener oder den Erwerb neuer Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen ermöglichen und zu eigenverantwortlichem und selbstbestimmtem Handeln im privaten und öffentlichen Leben sowie zur Mitwirkung und Mitverantwortung im beruflichen und öffentlichen Leben befähigen."

(Weiterbildungsgesetz Rheinland-Pfalz*)*

I. Einleitung

Diese Arbeit befasst sich mit den Möglichkeiten und Grenzen der beruflichen Weiterbildung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Einleitend werden die Situation in Deutschland und die Tragweite des Sachverhalts erläutert.

I.1 Problembeschreibung

Weiterbildung hat sich in den letzten Jahrzehnten als ein wichtiger Bestandteil des deutschen Bildungssystems etabliert. Dabei ist Weiterbildung heute mehr als das Verfolgen privater Interessen. Vielmehr soll mit ihrer Hilfe jedem ermöglicht werden, die eigene Lebensqualität, sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich, zu verbessern. Das Weiterbildungsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz beispielsweise definiert in §2 die Bedeutung der Weiterbildung als Instrument zur Schaffung von Chancengleichheit. Betont wird dabei „die Gleichstellung von Frau und Mann und von behinderten und nicht behinderten Menschen" (Ministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, o.J.).

In Anbetracht der demographischen Entwicklung in Deutschland und der vorherrschenden Jugendorientierung in Gesellschaft und Wirtschaft halte ich für die

Zukunft eine Ergänzung dieses und ähnlicher Gesetze für notwendig, indem die Relevanz der Chancengleichheit für Ältere explizit betont wird.

Die Gesellschaft in Deutschland schrumpft und wird zunehmend älter, zahlreiche Artikel und Diskussionen zeichnen düstere Zukunftsbilder von verwaisten oder überalterten Regionen und in der Wirtschaft wird bereits heute in verschiedenen Bereichen der Fachkräftemangel beklagt. Betrachtet man die Altersstruktur der arbeitenden Bevölkerung, ergeben sich aus dem demographischen Wandel weitreichende gesellschaftliche Konsequenzen.

Verschiebt sich in den nächsten Jahren die Altersstruktur zunehmend nach hinten, wird vor allem die Gruppe 50+ eine tragende Rolle für den Weiterbestand unserer Gesellschaft, des Sozialsystems und der Wirtschaftsstärke Deutschlands übernehmen. Noch heute werden über 50-Jährige häufig „aussortiert“ bzw. finden sie nach einer Entlassung schwerlich eine Neuanstellung, welche ihren Qualifikationen entspricht. Jedoch wird es in Zukunft nicht mehr tragbar sein, qualifizierte Arbeitskräfte frühzeitig in die Rente zu entlassen.

Neben der Wirtschaft hat die Politik die wachsende Bedeutung der beruflichen Weiterbildung erkannt und auf Landes- und Bundesebene Gesetze zur Förderung der Weiterbildung erlassen. So wird eine Brücke geschaffen, um die Bildungskluft zwischen Hoch- und Geringqualifizierten zu überwinden, und jeder hat die Möglichkeit, sich weiterzubilden und auch im höheren Lebensalter an seinem beruflichen Fortkommen zu arbeiten. Doch ist dies tatsächlich der Fall? Schafft Weiterbildung Chancengleichheit oder ist sie vielmehr ein weiteres Instrument der sozialen Selektion?

Insbesondere den Berufstätigen 50+ wird die berufliche Weiterbildung als Möglichkeit angepriesen, auf dem Arbeitsmarkt den eigenen Wert zu verbessern und konkurrenzfähig zu bleiben. Die Globalisierung, aber auch das Auflösen traditioneller Berufsbilder sowie das Entstehen neuer Berufe erfordern von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen Flexibilität in der Berufs- und Wohnortwahl, vor allem aber im Hinblick auf kognitive Fähigkeiten und die Lern- und Weiterbildungsbereitschaft. Viele Berufe sind körperlich nur in begrenztem Zeitrahmen ausführbar, andere wiederum unterliegen rasanten technischen Entwicklungen. Kompetenzen, technisches Know-how und flexibles Reagieren auf Veränderungen innerhalb der Berufsbilder und Arbeitsabläufen erfordern eine stetige Weiterbildung. Aber auch im privaten Bereich