

(Die obere Reihe gibt die Gesamtzahl der geförderten Fernunterrichtsteilnehmer an, die untere die Zahl der Neueintritte:)

Der Trend ist — wie die Teilnahme am Fernunterricht überhaupt — abwärts gerichtet. In dem angeführten Zeitraum wurden durchschnittlich nur 4,9 % aller Personen, die an geförderten Maßnahmen der beruflichen Bildung teilnahmen, als Fernunterrichtsteilnehmer gefördert. Unterstellt man weiter eine jährliche Gesamtteilnehmerzahl in diesem Zeitraum von 165 000, so erhielten davon nur durchschnittlich 4,1 % Förderungsmittel. Angesichts dieser Disproportionalitäten muß man sich fragen, warum berufliche Bildung im Fernstudium fast kostenlos ist und Kursstudenten, die am ehesten den Fernschülern vergleichbare Teilnehmergruppe am Fernstudium in Hagen, für 11,70 DM monatlich studieren, während Fernschüler in der Regel das rd. Zehnfache davon monatlich aufbringen müssen.

#### 7. Was kann verbessert werden?

Diese Frage kann hier nur ansatzweise beantwortet werden.

- Fernunterrichtsangebot: Ausbau der bisher nicht genügend berücksichtigten Felder in der beruflichen Bildung z. B. durch Subventionierung oder durch öffentlich-rechtlich getragenen Fernunterricht.
- Curriculare Qualität: Verstärkung der Qualifikations- und Curriculumforschung vor allem mit Blick auf den Fernunterricht für die berufliche Anpassungsfortbildung und die Erstausbildung.
- Berechtigungswesen: Öffnung und Liberalisierung des Externenprüfungswesens auf allen Ebenen der beruflichen Bildung sowie Erwägung einer Übertragung von Prüfungsrechten auf Fernunterrichtsveranstalter.
- Binnencurriculare Struktur: Errichtung eines Instituts für curriculare Entwicklungsarbeit für Fernlehrgänge.
- Finanzielle Förderung: Verbesserung der Förderungsberatung, Abbau der limitierenden Bedingungen für die Förderung des beruflichen Fernunterrichts.

Erika Fink / Edgar Sauter / Heinrich Tillmann

## Analyse der Trägerorganisationen in der beruflichen Erwachsenenbildung - ein Projektansatz für die Verbesserung der Informationslage im Bereich Erwachsenenbildung

### 1. Ausgangslage

Die immer wieder beklagte defizitäre Informationslage in der beruflichen Erwachsenenbildung ist einem systematischen Auf- und Ausbau sowie einer dringend erforderlichen, effektiven und nachhaltigen Förderung dieses Bereichs abträglich. Ein Bedarf an zuverlässigen, hinreichend differenzierten und vergleichbaren Informationen über den Bereich besteht bei allen an der Erwachsenenbildung Beteiligten [1].

Es hat in den letzten Jahren eine Reihe von Aktivitäten gegeben, um diesem Informationsmangel zu begegnen. Diese haben sich in mehreren regionalen Bestandsaufnahmen niedergeschlagen und darüber hinaus in Form von Bestimmungen über Erwachsenenbildungs- bzw. Weiterbildungsstatistiken Eingang in gesetzliche Regelungen einiger Bundesländer (z. B. Bayern, Rheinland-Pfalz) gefunden [2]. Aus verschiedenen Gründen — sei es wegen unterschiedlicher Fragestellungen, Methoden, Abgrenzungen oder weil die befragten Institutionen selbst (noch) nicht über die Informationen verfügten — haben die Untersuchungen z. T. nicht zu vergleichbaren Ergebnissen geführt; der Anspruch der „Bestandsaufnahmen“ konnte nur teilweise eingelöst werden.

Diese Ansätze zu regionalen Bestandsaufnahmen sowie die vielfältigen Bemühungen um Trägerstatistiken, Ressortstatistiken und amtliche Statistiken (z. B. im Rahmen des Mikrozensus) spiegeln die Uneinheitlichkeit des Erwachsenenbildungsbereichs auf der Informationsebene wider; sie unterstreichen aber zugleich die Notwendigkeit eines bundesweiten Überblicks, der über die wichtigsten quantitativen Daten hinaus weitere planungsrelevante Informationen qualitativer Art umfaßt [3].

Für die Überwindung der defizitären Informationslage auf Bundesebene sind weitreichende Vorschläge gemacht worden, die sich auf die Einführung eines Weiterbildungsinformationssystems und eine umfassende Weiterbildungsstatistik beziehen [4]. Es ist jedoch davon auszugehen, daß diese Vorschläge in absehbarer Zeit keine Realisierungschancen besitzen; zugleich besteht der Bedarf an verbesserten Planungsunterlagen unvermindert weiter, wie zuletzt im Zusammenhang mit den Bemühungen um den Stufenplan Weiterbildung der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung deutlich wurde [5].

Angesichts dieser Lage will das Bundesinstitut für Berufsbildung im Rahmen eines Projekts einen Überblick über die berufliche Erwachsenenbildung in der Bundesrepublik Deutschland erarbeiten, der die Informationslage der bildungspolitischen Entscheidungsträger (öffentliche Instanzen, Trägerorganisationen) für eine gezielte Förderung der Erwachsenenbildungsforschung und -praxis nachhaltig verbessern soll. Die Untersuchung ist deshalb von vornherein auf eine Kooperation mit den zu untersuchenden Trägerorganisationen angelegt, die eine der Erwachsenenbildungspraxis und ihren Problemen angemessene Erfassung und Darstellung der Informationen sicherstellt und eine fortlaufende Dokumentation von planungsrelevanten Daten und Informationen ermöglicht. In Expertengesprächen zur Entwicklung des Untersuchungsansatzes für dieses Projekt konnte Kooperationsbereitschaft der Trägerorganisationen festgestellt werden, die in zahlreichen Hinweisen für die Überarbeitung des Untersuchungsansatzes und des Erhebungsinstruments bereits praktischen Ausdruck gefunden hat [6].

## 2. Untersuchungsansatz, Fragestellungen und Erhebungsverfahren

Unter der genannten Zielsetzung hat die Untersuchung bei der Beschreibung und Analyse der wichtigsten Trägerorganisationen anzusetzen. Die zentralen Fragestellungen beziehen sich auf wichtige Merkmale ihres **Weiterbildungsangebots** (z. B. Umfang, Struktur, Teilnehmer, Zielgruppen) und **die instrumentellen Voraussetzungen** und Bedingungen der Planung, Organisation und Durchführung des Angebots; diese sind gekennzeichnet durch

- die Organisationsstruktur der Trägerorganisation,
- die Verfahren der Angebots- und Programmentwicklung (einschließlich Bedarfsanalysen),
- die Lehr- und Lernorganisation der Weiterbildungsveranstaltungen (einschließlich Kooperationsbeziehungen),
- die Verfahren der Erfolgskontrolle und
- die Finanzierung.

Mit der Konzentration auf das Bildungsangebot und seine instrumentellen Voraussetzungen und Bedingungen werden die Trägerorganisationen als Anbieter von Weiterbildung zu den zentralen Untersuchungsobjekten; zugleich wird damit die Angebotsseite als strategischer Ansatzpunkt für eine Verbesserung der Weiterbildungssituation analysiert. Die Nachfrageseite als ein anderer möglicher Ansatzpunkt und die mit ihm verbundenen Merkmale der Teilnehmer, ihre Motivation und ihr Weiterbildungsverhalten werden im Rahmen der Untersuchung als über das Angebot und den Anbieter vermittelte Größen berücksichtigt.

Die zentrale Annahme der Untersuchungsfragestellungen besteht darin, daß Qualität, Effizienz und Erfolg des Weiterbildungsangebots weitgehend von den in das Angebot eingehenden Faktoren abhängig und damit maßgeblich von den organisatorischen, curricularen, finanziellen, personellen und regionalen Bedingungen bestimmt sind, unter denen das Angebot erstellt und durchgeführt wird. So wird es z. B. insbesondere zu den Aufgaben des Projekts gehören, die von konkreten organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen geprägten Beziehungen zwischen Trägern und Einrichtungen ebenso als Bestimmungsgründe für die Gestaltung des Angebots zu analysieren wie die Verfahren der Programm- und Angebotsentwicklung.

Von den Anforderungen der Untersuchung her muß das Erhebungsinstrument die Funktion eines Kategorienrasters für die Auswertung von schriftlichem Informationsmaterial erfüllen; zugleich ist es Grundlage eines Interviewleitfadens, der es gestattet, die spezifischen Probleme der Trägerorganisationen bei der Planung, Organisation und Durchführung ihres Angebots zu erfassen.

Das methodische Vorgehen bei der praktischen Durchführung der Untersuchung erfolgt in zwei aufeinanderfolgenden Schritten: dabei werden unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende und korrigierende Arten von Informationsquellen kombiniert. In einem ersten Schritt wird das schriftlich vorliegende Informationsmaterial über die einzelnen Trägerorganisationen mit ihren Einrichtungen (Literatur, Selbstdarstellungen, Geschäftsberichte, Statistiken, Programme etc.) ausgewertet. Im Zusammenhang mit diesem ersten Erhebungs- und Auswertungsschritt können die Informationen und Kenntnisse gewonnen werden, die die Grundlage für die darauf folgende Befragung von Experten und Mitarbeitern aus den Institutionen der Trägerorganisationen bilden. Diese direkte Befragung soll in den einzelnen Trägerorganisationen bei Vertretern der Dach- bzw. Spitzenorganisationen beginnen und bei Vertretern der wichtigsten Mitarbeitergruppen (z. B. haupt- und nebenberufliche Mitarbeiter, Verwaltungspersonal, Leiter von Einrichtungen) aus Institutionen aller Organisationsbereiche fortgesetzt werden, um so die Realität der Trägerorganisationen aus verschiedenen Blickwinkeln, Posi-

tionen und Organisationsebenen zu erfassen. Durch dieses gestufte Erhebungsverfahren wird das für einen systematischen Überblick unzureichende Sekundärmaterial durch Informationen aus der Befragung arbeitsökonomisch ergänzt, überprüft und aktualisiert. Zugleich lassen sich durch die Möglichkeit, Informationen aus unterschiedlichen Informationsquellen miteinander zu konfrontieren, Einzelaussagen besser beurteilen; die Gefahr verzerrter Aussagen kann so begrenzt werden.

## 3. Perspektiven für die Verwendung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Untersuchung werden in einzelnen, in sich abgeschlossenen Monographien der wichtigsten Trägerorganisationen vorgelegt, die jedoch nach den Kategorien und Fragestellungen der Untersuchung einheitlich gegliedert sind und damit sowohl einen vergleichenden Überblick erlauben als auch eine Beurteilung des Gesamtangebotes an beruflicher Erwachsenenbildung unter zentralen Gesichtspunkten (z. B. der Orientierung an Zielgruppen, der regionalen Verteilung, der Personalstruktur, der Arbeitsteilung und der Kooperationsbemühungen) ermöglichen.

Die durch die Projektergebnisse verbesserte Informationslage bietet den wichtigsten Partnern der beruflichen Erwachsenenbildung, der Erwachsenenbildungspraxis und -forschung sowie den bildungspolitischen Entscheidungsträgern Orientierungs- und Entscheidungshilfen.

Für die Trägerorganisationen und ihre Einrichtungen, d. h. die Erwachsenenbildungspraxis, ergeben sich aus dem vergleichenden Überblick Anhaltspunkte für die Beurteilung der eigenen Probleme bei der Planung, Organisation und Durchführung des Bildungsangebots und zugleich eine Rückmeldung über ihre eigene Stellung und Funktion im Rahmen der beruflichen Erwachsenenbildung. Damit ist eine mögliche Grundlage zur Überprüfung des eigenen Rollenverständnisses ebenso gegeben wie die Anregung zur kooperativen Abstimmung der eigenen Aktivitäten mit denen anderer Träger und Einrichtungen. In dem Maße, in dem ein Zusammenwirken bei der Bereitstellung des Angebots gelingt, kann sich auch jener Konsens zwischen Trägerorganisationen und staatlichen Instanzen entwickeln, der für den systematischen Auf- und Ausbau der Erwachsenenbildung erforderlich ist.

Die bildungspolitischen Entscheidungsträger (Bund, Länder, Kommunen, Trägerorganisationen) erhalten aus dem Überblick Aufschluß über aktuelle Probleme, wie sie sich aufgrund bildungspolitischer Interventionen, z. B. im Zusammenhang mit der Durchsetzung gesetzlicher Regelungen, ergeben. Darüber hinaus können aufgrund der Kenntnis des Umfangs und der Struktur des Gesamtangebots sowie der Einsicht in die instrumentellen Voraussetzungen und Bedingungen der Angebotserstellung gezielter und wirksamer als bisher Förderungs- und Strukturierungsgehilfen angeboten werden. Auf einem verbesserten Informationsniveau lassen sich auch jene Fragen kompetenter beantworten, die sich z. B. auf die Zweckmäßigkeit und Form der staatlichen Regelung der beruflichen Weiterbildung durch Fortbildungsordnungen beziehen [7].

Für die Erwachsenenbildungsforschung liegt der Nutzen des skizzierten Überblicks zum einen in der Chance, Forschungsvorhaben und Ressourcen an den praktischen Problemen zu orientieren, die sich für die Trägerorganisationen bei Planung, Organisation und Durchführung des Angebots ergeben; zum anderen kann mit Hilfe der geplanten Analyse der Trägerorganisationen ein Beitrag zu einer „Theorie der Erwachsenenbildungseinrichtungen“ geleistet werden, der zur Entwicklung von Kriterien für den Ausbau der Erwachsenenbildungsinstitutionen führt. Neben der Erforschung der Lernmotivation Erwachsener kennzeichnet diese Aufgabe einen zentralen Gegenstand einer Erwachsenenbildungsforschung [8].

**Anmerkungen**

- [1] Vgl. Freund, E.: Ausbau der Bildungsstatistik — Erfordernisse und Möglichkeiten. In: BWP 5/76, Rahmenthema „Statistik und Informationssystem“, S. 1—4.
- [2] Vgl. Schwerdtfeger, J.: Bestandsaufnahme zur Erwachsenenbildung, Villingen 1970; Meister, J.-J.: Stand der Erwachsenenbildung in Bayern, Stuttgart 1971; zu den regionalen Bestandsaufnahmen ist auch Niehuis, E.: Analyse der Erwachsenenbildung in der BRD und der DDR, Heidelberg 1973, zu zählen, da sich diese Untersuchung insbesondere auf die Situation in Niedersachsen bezieht; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.): Die Weiterbildung 1972—1974, Schriftenreihe von Baden-Württemberg Bd. 237, Stuttgart 1977; Institut für Regionale Bildungsplanung — Arbeitsgruppe Standortforschung — GmbH: Weiterbildungsstatistik Niedersachsen — Zwischenbericht, Hannover 1977.
- [3] Vgl. Fink, E.: Zur Datenlage im Weiterbildungsbereich — Zwischenbericht, vervielfältigtes Manuskript, Berlin 1976.
- [4] Vgl. Dieckmann, B. u. a.: Modellentwurf eines Weiterbildungsinformationssystems (WIS). In: Weiterbildungsinformationssystem — Modellentwurf und Rechtsfragen, Deutscher Bildungsrat, Gutachten und Studien der Bildungskommission 33, Stuttgart 1974, S. 13—65; Regierungsentwurf für ein Berufsbildungsgesetz § 78, September 1975; Fink, E.: Informationsbeschaffung und -verarbeitung im Bereich beruflicher Weiterbildung — Stand und Probleme. In: BWP 6/76, S. 5—14.

- [5] Vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Zwischenbericht zum Stufenplan Weiterbildung, Protokoll der Anhörung der Trägerorganisationen und Institutionen im Bereich Weiterbildung am 16. 2. 1977, S. 42 ff.
- [6] Vgl. Sauter, E.: Zur Entwicklung eines Untersuchungsansatzes für die Erarbeitung eines Überblicks über die berufliche Erwachsenenbildung in der Bundesrepublik Deutschland, unveröffentlichtes Manuskript, Berlin 1977.
- [7] Vgl. Tillmann, H.: Zur situationsgerechten Regelung beruflicher Weiterbildung. In: BWP 5/77, S. 25—27.
- [8] Vgl. Raapke, H.-D.: Funktionen einer Theorie der Erwachsenenbildung. In: Lange, O.; Raapke, H.-D. (Hrsg.): Weiterbildung der Erwachsenen, Bad Hellbrunn 1976, S. 22.

---

## UMSCHAU

---

### Die qualitative Organisation des Arbeitskräftepotentials in Japan: öffentliche und private Berufsausbildung\*

von Prof. Haruo Shimada, Japan

Kurzfassung und Übersetzung aus dem Englischen:  
Dorothea Grieger (BIBB)

#### Externe Faktoren für die Entwicklung von Angebot und Nachfrage in der Berufsbildung

In dem Beitrag sollen öffentliche und private Berufsausbildungsprogramme in Japan den Entwicklungen externer Faktoren, die Angebot und Nachfrage verändern, gegenübergestellt werden.

#### 1. Die Verlangsamung des Wirtschaftswachstums und die stagnierende Arbeitskräftenachfrage

Seit der Ölkrise von 1973 haben sich im wirtschaftlichen Wachstum Japans drastische Veränderungen ergeben. Die Wachstumsrate sank von 10% auf 6%. Gemessen an internationalen Standards ist sie damit immer noch hoch, jedoch hat die Wirtschaft, die an geradezu phänomenale Wachstumsraten gewohnt war, Schwierigkeiten, sich auf die veränderten Bedingungen umzustellen. Eine der Folgen ist steigende Arbeitslosigkeit. Seit 1975 haben sich die Arbeitslosenzahlen verdoppelt. Die Anstrengungen auf dem Ausbildungssektor sollten sich deshalb auf eine Minimierung der Arbeitslosigkeit konzentrieren, vor allem in bezug auf ältere Arbeiter, Frauen und Behinderte.

#### 2. Veränderungen in der industriellen Struktur und in der Verteilung des Arbeitskräftepotentials

Wenn man die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt betrachtet, so wird vor allem der tertiäre Sektor stark anwachsen, vor allem der Groß- und Einzelhandel und die Service-Industrien. Auf dem sekundären Sektor ist nur für die Bauindustrie ein Wachstum zu erwarten. Ansonsten wird es hier eher stagnieren. Die Zahl der Industriearbeiter wird zurück-

gehen, während jedoch ein erhöhter Bedarf an qualifizierten Facharbeitern besteht. Es hat sich ein neuer Typ von Arbeitskraft entwickelt, der zwischen Facharbeiter und Ingenieur anzusiedeln ist, und den man mit Techniker bezeichnen könnte. Es hat sich herausgestellt, daß dieser Typ auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt ist und in Zukunft bleiben wird, so daß die Ausbildungspolitik es erforderlich macht, diesem Bedarf in verstärktem Maße nachzukommen.

#### 3. Überalterung des Arbeitskräftepotential

Wegen sinkender Geburtenraten und längerer Lebenserwartung wird sich die Altersstruktur in Japan stark verändern. Die Altersgruppen der Männer zwischen 45 und 64 Jahren wird bis 1980 z. B. — verglichen mit allen männlichen Arbeitskräften zwischen 15 und 64 Jahren — dreimal so schnell wachsen wie in vergleichbaren Ländern (USA und Großbritannien).

Die meisten japanischen Firmen setzen das Alter, in dem ein Beschäftigter normalerweise in den Ruhestand tritt, zwischen 55 und 60 Jahren an. Das bedeutet, daß ältere Arbeiter nach ihrer Entlassung gezwungen sind, sich andere Arbeit in kleinen Firmen mit weniger rigiden Bestimmungen oder Gelegenheitsarbeit zu suchen. Da dies jedoch sehr schwierig ist, wäre es wichtig, gerade älteren Arbeitern eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt durch Auffrischkurse (retraining) zu ermöglichen.

#### 4. Anwachsen der Zahl der Arbeitskräfte mit relativ hohen Schulabschlüssen bei Eintritt in den Arbeitsmarkt

Die Zahl der College-Absolventen, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten, ist in den letzten Jahren stark gestiegen und wird sich bis 1980 voraussichtlich auf mehr als 40% erhöhen. Im Gegensatz dazu wird die Zahl derer, die nur den einfachen Pflichtschulabschluß (middleschool) haben, bis 1980 auf 6% fallen. Aus diesen drastischen Veränderungen ergeben sich unabhängig von Personalproblemen in den Firmen zwei dringende Probleme für die Berufsausbildungspolitik: Das eine ist die effiziente Verteilung der Absolventen mit hohen Schulabschlüssen, aber nur wenigen praktischen

\*) (Die ungekürzte Fassung des Vortrags sowie die weiteren Vorträge erscheinen demnächst in einem Sammelband im Horst Erdmann Verlag Tübingen).