

³⁾ Vgl.: Lutz, B. / Weltz, F.: Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel, Frankfurt a. M. 1966, S. 35–37.

⁴⁾ Vgl.: Alex, L., et al.: Qualifikation und Berufsverlauf; Sonderveröffentlichung des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit; Berlin 1981. — Vgl.: Jansen, R.: Informationen zum Forschungsprojekt 1.063: Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. — Eine Wiederholungsuntersuchung der BIBB/IAB-Erhebung von 1979. In: BWP, 16 (1987), Heft 2, S. 61.

⁵⁾ Die Formulierung der Frage lautete: „Wie zufrieden sind Sie mit dem bisherigen Verlauf Ihres Berufslebens?“

Antwortvorgaben: sehr zufrieden / im großen und ganzen zufrieden / eher unzufrieden / sehr unzufrieden. Bestimmt wurde jeweils der Anteil der mit „sehr zufrieden“ antwortete.

⁶⁾ Die Formulierung der Frage lautete: „Könnte Ihre berufliche Tätigkeit auch von jemandem ausgeübt werden, der entweder eine andere Ausbildung oder eine geringere Ausbildung hat?“

Antwortvorgaben: Ja, mit einer Ausbildung für einen anderen Beruf / Ja, mit einer geringeren Ausbildung / Nein. Ausgewertet wurde der Anteil der Erwerbstätigen, die angaben, ihre Tätigkeit könne auch von jemandem mit einer geringeren Ausbildung ausgeübt werden.

⁷⁾ Es gibt einen Einwand gegen diese Ergebnisse, dem sehr viel schwerer zu begegnen ist. Berufliche Mobilität ist keine Größe, die sich gleichmäßig über alle Lebensalter verteilt. Sie beginnt vielmehr Anfang des zweiten Lebensjahrzehnts sehr schnell zu steigen, erreicht mit ca. 26–28 Jahren ihren Höhepunkt und flacht dann langsam ab. Das wechselaktive Alter liegt also bei der überwiegenden Zahl von Erwerbstätigen schon im Beschäftigungssystem, mit steigendem Abschlusniveau verschiebt es sich aber ins berufliche Bildungssystem. Wenn Hochschulabsolventen geringere Wechselraten als Erwerbstätige mit niedrigeren Abschlüssen aufweisen, dann könnte dies einfach darauf zurückgeführt werden, daß sie ihr wechselaktives Alter im beruflichen Bildungssystem verbracht und möglicherweise dort Mobilität in Form von Studienfachwechsel, Nebenfachwechsel oder auch Universitätswechsel entfaltet haben, die in einer Erhebung, die sich auf Vorgänge im Erwerbsleben bezieht, unberücksichtigt bleiben. Dagegen ließe sich einwenden, daß das wechselaktive Alter von Hochschulabsolventen generell später seinen Höhepunkt erreicht, und zwar erst im Beschäftigungssystem, weil die Adoleszenzphase länger ist. Weiter ließe sich einwenden, daß erst der Wechsel im Beschäftigungssystem entscheidende Konsequenzen hat, der Wechsel im beruflichen Bildungssystem daher unberücksichtigt bleiben kann. Letztlich ist ein Urteil über Sinn oder Unsinn einer Beschränkung der Betrachtung auf das Erwerbssystem wohl nicht eindeutig zu fällen.

⁸⁾ Vgl.: Werth, M.: Analyse mobilitätshemmender Motivation; Göttingen 1974, S. 142 ff.

⁹⁾ Vgl.: Bunz, A. / Jansen, R. / Schacht, K.: Qualität des Arbeitslebens — Soziale Kennziffern zu Arbeitszufriedenheit und Berufschancen; (Hrsg. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung), Bonn 1974. — Vgl.: Bruggemann, A. / Groskurt, P. / Ulich, E.: Arbeitszufriedenheit; Bern, Stuttgart, Wien 1975.

¹⁰⁾ Vgl. zur Fragestellung die Anmerkung 6.

¹¹⁾ Die Formulierung der Frage lautet: „Wie häufig kommt es vor, daß Sie vor neue Aufgaben gestellt werden, in die Sie sich erst mal reindenken und einarbeiten müssen?“ Erwerbstätige, die einen Qualifikationsverlust feststellen, antworten auf diese Frage zu 65 % mit „selten“ oder mit „praktisch nie“. Bei Erwerbstätigen, die keinen Qualifikationsverlust artikulieren, sind es etwa die Hälfte (38 %).

¹²⁾ Lutz bringt in diesem Zusammenhang — ähnlich wie Sombart — Mobilität mit Krankheit in Verbindung, wenn er die „pathologisch hohe Mobilität der unterprivilegierten Gruppen“ und die „pathologisch geringe Mobilität der Spitzenarbeitskräfte“ hervorhebt. Vgl.: Lutz, B.: Fluktuation und Mobilität. In: T. Pirker et al.: Arbeiter, Management, Mitbestimmung, Stuttgart 1957, S. 393.

Weiterbildungsinformationssysteme

Analysen und bildungspolitische Empfehlungen

Horst Kramer

Weiterbildungsinformationssysteme sind eine Reaktion auf die mangelnde Transparenz des Weiterbildungsmarktes. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Rahmen eines Forschungsprojekts dreizehn solcher Informationssysteme untersucht. Erste Zwischenergebnisse zu den analytischen Schwerpunkten — Organisations-, System- und Nutzerkonzept — werden exemplarisch dargestellt. Neben dieser empirischen Dimension werden auch bildungspolitische Aspekte angeführt. Dies sind die „Empfehlungen zu Weiterbildungsdatenbanken“, die im Rahmen der Konzierten Aktion Weiterbildung des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft entstanden sind.



Horst Kramer, Dr. phil.

Diplom-Psychologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Hauptabteilung 4 „Erwachsenenbildungsforschung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung und Leiter des Projekts — Ermittlung des Bedarfs und der Rahmenbedingungen für ein Informationssystem „Berufliche Weiterbildung“

Ausgangslage

Im Zusammenhang mit dem fortschreitenden technologischen Wandel läßt sich eine bedeutsame Ausweitung des Weiterbildungsmarktes beobachten. Auf der Nachfrageseite zeigt sich dies an den deutlich steigenden Teilnehmerzahlen bei Weiterbildungsveranstaltungen, insbesondere in den Anwendungsbereichen der elek-

tronischen Datenverarbeitung sowie an den raschen Alterungsprozessen der Qualifikationen. Die Angebotsseite zeichnet sich durch zunehmende Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechniken und einer Vielzahl von Trägern der beruflichen Weiterbildung aus. Dem steigenden Qualifikationsbedarf steht somit ein zunehmend schwerer überschaubares Angebot an Trägern und Weiterbildungsmaßnahmen gegenüber.

- Auf unterschiedlichen Ebenen (wie z. B. die potentiellen Teilnehmer der beruflichen Weiterbildung, die Multiplikatoren in Betrieben und Beratungsstellen, Gewerkschaften, Kammern, Verbänden, die Bildungsplaner in Bund und Ländern) entsteht ein Informationsbedarf mit unterschiedlichen Anforderungen an Transparenz und Aufbereitung der Daten über die Weiterbildung.

- Eine zunehmende Zahl an Weiterbildungsangeboten, die immer differenziertere Inhalte betreffen, verunsichert u. a. Entscheidungsträger in den Betrieben, die wenig Kriterien haben,

nach denen sie sich für ein bestimmtes Angebot entscheiden sollen.

- Insbesondere bei Klein- und Mittelbetrieben besteht ein wachsender Bedarf an Informationen über vorhandene Weiterbildungsangebote und -träger, zumal in den Bereichen, in denen durch die Technikentwicklung der Weiterbildungsbedarf ansteigt.

Vor diesem Hintergrund wird dann von der mangelnden Transparenz des Weiterbildungsmarktes gesprochen. Der Aufbau von Informationssystemen zur beruflichen Weiterbildung ist eine Reaktion auf diese Situation.

Im BIBB wird seit April 1988 ein Forschungsprojekt durchgeführt, das die Rahmenbedingungen und den Bedarf für solche Weiterbildungsinformationssysteme beschreiben und analysieren soll, um die zukünftige Entwicklung in diesem Bereich abschätzen zu können. Aufgrund der Aktualität dieses Themas werden bereits vor Abschluß des Projekts erste Zwischenergebnisse diskutiert. Neben dieser empirischen Dimension wird auch die bildungspolitische Dimension dargestellt, indem einige Aspekte der Empfehlungen zu Datenbanken, die im Rahmen der Konzertierte Aktion Weiterbildung entstanden sind, vorgestellt werden.

Im Bundesgebiet und Berlin sind in den letzten Jahren eine Vielzahl von Initiativen und Modellvorhaben zu beobachten, die den Aufbau von Weiterbildungsinformationssystemen beinhalten. Diese Systeme, überwiegend aus Mitteln der öffentlichen Hand finanziert, werden mit der mangelnden Transparenz des Weiterbildungsmarktes begründet, die sich regional und bereichsspezifisch auswirkt.

In dem genannten Projekt werden Weiterbildungsinformationssysteme im Bundesgebiet und Berlin erfaßt und hinsichtlich ihrer Organisations-, System- und Nutzerkon-

zepte analysiert. Bislang sind dreizehn solcher Systeme ausgewertet worden, indem die Betreiber und Träger der Systeme, im Rahmen eines Forschungsauftrages durch die Forschungsgruppe Arbeitssoziologie und Technikgestaltung (FGAT Berlin/Konstanz) sowie den Verfasser interviewt wurden.¹⁾ Diese Interviews sollen auch Aufschluß über die Bedarfslage und Versorgung bezogen auf Weiterbildungsmaßnahmen geben.

Informationssysteme mit unterschiedlichen Organisationskonzepten

Träger und Betreiber der befragten Informationssysteme²⁾ begründen ihre Initiativen und Vorhaben mit der geringen Transparenz von Weiterbildungsangeboten und unzureichenden Beratungsaktivitäten im Weiterbildungsbereich. Mit der Einrichtung von Datenbanken möchten sie daher zur Übersichtlichkeit beitragen und die Weiterbildungsbereitschaft des einzelnen fördern. Sie wollen Betrieben bei der Planung ihrer Weiterbildungsmaßnahmen helfen und den Weiterbildungsträgern Orientierungen für ihre Angebotsplanung geben. Die Frage ist nun, wie die Systemträger und -betreiber diese Zielvorstellungen verwirklichen und auf die von ihnen problematisierte Situation reagieren.

Ein erster Überblick zeigt, daß sie mit der Einrichtung von Weiterbildungsinformationssystemen eine weitgehende Transparenz über eine Vielzahl von Weiterbildungsangeboten in einem begrenzten regionalen Bereich herstellen, indem sie ein ausgewähltes und komprimiertes Angebot zur Verfügung stellen. Diese Weiterbildungsangebote richten sich dabei in erster Linie an potentielle Nachfrager, sie sind weniger für Beratungssituationen gedacht.

Die in der Datenbank gespeicherten Weiterbildungsangebote beziehen sich mehrheitlich auf die entsprechende Region, in der sie er-

hoben worden sind. Verschiedene Systeme streben hier eine regionale Gesamterfassung der Angebote an. Es werden dann insbesondere überregionale Angebote für spezifische Zielgruppen erfaßt — wie z. B. Kurse für die Managementschulung.

Bei den Angebotsinhalten lassen sich zwei Trends beobachten. Auf der einen Seite besteht die deutliche Tendenz, Weiterbildungsangebote aus dem Bereich der beruflichen Weiterbildung zu speichern. Dies kann auf die Angebotslage insgesamt zurückgeführt werden. Zum andern besteht eine relativ große Offenheit gegenüber anderen Weiterbildungsträgern, entsprechende Seminarangebote aus dem Bereich der allgemeinen/kulturellen Weiterbildung zu übernehmen.

Mit der Aufnahme der Angebote in die Datenbank ist der Systemzugang angesprochen und damit eine bedeutsame Voraussetzung des Informationssystems. Dies läßt sich anhand der Organisationsform der Datenbank und der Konkurrenzsituation auf dem Weiterbildungsmarkt näher bestimmen. Das soll an einigen Beispielen verdeutlicht werden.

Die Konkurrenzsituation in Bayern ist dadurch gekennzeichnet, daß sich öffentliche wie privatwirtschaftliche Weiterbildungsträger mit ihren Angeboten spezialisiert und auf bestimmte Bereiche konzentriert haben. Die Konkurrenzsituation unter den Trägern ist damit relativ entspannt. Somit bestehen bei der Weiterbildungsbörse in München und Augsburg keine Probleme, die Weiterbildungsangebote anderer Träger mit aufzunehmen und anzubieten. Damit kann sich diese Datenbank auch das Ziel setzen, zu einem Kristallisationskern für Abstimmungen und zur Koordination zwischen verschiedenen Trägern im Bereich der beruflichen Weiterbildung zu werden.

Anders sieht dagegen die Situation in Schleswig-Holstein aus. Be-

stimmte Regionen sind hier durch eine starke Konkurrenzsituation im Bereich der beruflichen Weiterbildung geprägt. Besonders private Träger, aber zunehmend auch Volkshochschulen, Fachhochschulen und Berufsschulen, drängen auf den Weiterbildungsmarkt. In der Planungsphase der Datenbank Schleswig-Holstein bestanden daher Tendenzen in der Trägerschaft, bestimmte Weiterbildungsangebote, z. B. die der öffentlichen Träger, auszuschließen. Offensichtlich wird bei solchen Überlegungen übersehen, daß die Leistungsfähigkeit einer Weiterbildungsdatenbank insbesondere von der Pluralität der Träger und der Angebotsformen abhängig ist.

Das Hamburger Weiterbildungs-Informationssystem (WISY) wiederum hat sich auf die Probleme der Organisationsform und Konkurrenzsituation mit einem umfassenden Träger- und Angebotskonzept eingestellt. Hier sind über 160 Institutionen und Träger in einem Verein zusammengeschlossen, der die Weiterbildungsdatenbank betreibt.

Die Konkurrenzsituation ist damit organisationsintern „aufgehoben“. Es bestehen hier keine Zutrittsbeschränkungen für potentielle Träger. Dies zeigt sich dann auch bei den Weiterbildungsangeboten. Mit dieser Datenbank wird der potentielle Nutzer ebenso über berufliche wie allgemeine Weiterbildungsseminare informiert. Darüber hinaus wird sie auch durch Berufsberatungsstellen für ihre Beratungszwecke genutzt.

Die Funktionsweise der Datenbanken

Betrachtet man das Systemkonzept der Datenbanken — als zweiten analytischen Schwerpunkt der Untersuchung — dann lassen sich die Rahmenbedingungen des technischen Systems an der Funktionsweise der Datenbank ablesen. Sie können anhand der Datenerfassung, den Zugriffs- und Abrufmöglichkeiten beschrieben werden.

Die Datenerfassung erfolgt bei den meisten Systemen zentral. Die Weiterbildungsangebote werden in standardisierter Form erfaßt, indem die Betreiber der Datenbank ihre Informationen mit den Weiterbildungsträgern über Erfassungsbögen oder über Disketten (Datenträger) austauschen. Bei einzelnen Systemen sind auch direkte Eingaben der Träger in das System vorgesehen (online Betrieb). Die Datenpflege, das ist die Vervollständigung, die Korrektur und die Aktualisierung der Daten (z. B. durch die Löschung durchgeführter Seminare in der Datenbank) geschieht häufig zentral durch den Systembetreiber. Auf diese Weise sind die Informationen der Datenbank aktuell und weitgehend fehlerfrei erfaßt.

Einen konsequent dialogorientierten und dezentralen Ansatz verfolgt dagegen die Weiterbildungsdatenbank in Bremen. Hier soll der potentielle Nutzer über seinen eigenen Computer auf die Datenbank zugreifen und ohne Anleitung recherchieren können. Auf der anderen Seite können die Anbieter ihre Weiterbildungsangebote direkt (online) in das System eingeben. Sie selbst sind für die Richtigkeit und Korrektur ihrer Datensätze verantwortlich. Sie können diese im Dialog aufrufen und verändern.

Die Betreiber versprechen sich hierdurch eine Reduzierung des Aufwands und eine bessere Kostensituation für das System. Sie setzen allerdings voraus, daß z. B. die Nutzer über entsprechende Computer verfügen und diese bedienen können. Allerdings ist auch hier ein vermittelter Zugriff und Nutzung durch die Systembetreiber, neben dem Dialogbetrieb, vorgesehen.

Das Speicherungsmedium der Systeme ist in der Regel eine relationale Datenbank auf einem Arbeitsplatzrechner (PC), der oftmals an eine Großrechenanlage (HOST) angeschlossen ist. Auf diese Weise wird die Verarbeitung und Haltung von Massendaten sichergestellt und die Weitergabe der Informa-

tionen dezentralisiert. Die Zugriffsmöglichkeiten sind in der Regel auf feste Datenfelder beschränkt.

Die Recherchefunktion des Systems läuft über Suchbegriffe, wie z. B. Seminarbezeichnung, Ort, Zeit und Veranstalter. Über diese Leitbegriffe — oder auch Thesaurus genannt — lassen sich dann spezifische Angebote auswählen und zusammenstellen. Sie können darüber hinaus als Schnittstellen für den Zugriff auf andere Datenbanken genutzt werden.

Die Abrufmöglichkeiten der einzelnen Informationssysteme sind vielfältig gestaltet. Werden die Auskünfte bei dem einen System telefonisch oder auf schriftliche Anfrage vermittelt, so sind sie in der anderen Datenbank dialogorientiert (online Zugriff) und damit dem Nutzer direkt zugänglich. Der online Zugriff setzt allerdings Zugangsmöglichkeiten zu einem PC voraus, der z. B. in Hamburg (Datenbank — WISY) in öffentlichen Einrichtungen steht. Diese dezentralen Auskunftstellen sind wiederum mit dem System verbunden. Weiterhin können dem Nutzer Disketten mit Dateiausgügen aus der Datenbank zur Verfügung gestellt werden. Der Datenbankinhalt wird bei einigen Systemen auch ausgedruckt und in Buchform vertrieben, wie das bei der Berliner Weiterbildungsdatenbank der Fall ist.

Weiterbildungsangebote für potentielle Teilnehmer

Betrachtet man die durch die Informationssysteme angesprochenen Zielgruppen genauer, und damit ist das Nutzerkonzept — als dritten analytischen Schwerpunkt — angesprochen, dann läßt sich zwischen den potentiellen Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen, den Weiterbildungsverantwortlichen der Betriebe und den Beratern in öffentlichen bzw. privaten Einrichtungen, unterscheiden.

Zugang zu den Informationsangeboten des Systems haben diese

Gruppen über telefonische und schriftliche Anfragen, durch persönliche Vorsprache oder den schon erwähnten online Zugriff. Mehrheitlich richtet sich allerdings das Angebot der Datenbanken an die erste Nutzergruppe — d. h. den einzelnen Weiterbildungsinteressenten, so daß die Beratung in den Hintergrund tritt.

Einen anderen Ansatz verfolgen hier die Weiterbildungsdatenbanken an der Gesamthochschule Kassel und des Bildungswerks der Hessischen Wirtschaft zusammen mit der IHK in Frankfurt. Diese Datenbanken, die im Rahmen von Modellversuchen eingerichtet und vom BIBB betreut werden, sind in erster Linie für Beratungszwecke konzipiert. Im Zentrum dieser Modellversuche steht somit die Beratung und nicht die Datenbank.

Diese Informationssysteme sollen z. B. den Qualifizierungsberatern der Bildungswerke und den Bildungsberatern der Industrie- und Handelskammern Unterstützung bei der Beratung von Weiterbildungsinteressenten bieten. Insbesondere sollen sie die Beratungskompetenz der Berater erweitern und ihre Tätigkeit effizienter gestalten helfen.

Darüber hinaus werden die Datenbanken auch für bildungsplanerische Zwecke genutzt.

So verfügt u. a. die Berliner Weiterbildungsdatenbank über statistische Auswertungsmöglichkeiten. Diese reichen von der Häufigkeitsauszählung über themenspezifische Anfragen, über Alter und Geschlecht der Nachfrager bis hin zur Anfragehäufigkeit bezogen auf unterschiedliche Stadtbezirke. Auf diese Weise kann die Datenbank auch für Planungszwecke genutzt werden, die Auskunft über die Versorgung einzelner Regionen mit Bildungsmaßnahmen gibt. Sie bietet damit Möglichkeiten für die Angebotsplanung und -steuerung von Bildungsveranstaltungen — beispielsweise für unterversorgte Bezirke und Gemeinden.

Bildungspolitische Empfehlungen zu Weiterbildungsdatenbanken

Neben der empirischen Dimension, die anhand einiger übergreifender Ergebnisse exemplarisch dargestellt wurde, soll hier auch auf die bildungspolitische Dimension von Weiterbildungsdatenbanken eingegangen werden.

Im Rahmen der Konzertierten Aktion Weiterbildung des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft hat sich der Arbeitskreis „Öffentlichkeitsarbeit und Weiterbildung“ mit den bildungspolitischen Voraussetzungen und Möglichkeiten von Datenbanken und Beratung befaßt.³⁾ Die Mitglieder dieses Kreises gingen davon aus, daß der Aufbau von Informations- und Beratungssystemen eine Grundlage für zielgerichtete und nutzerorientierte Weiterbildung ist.

Der Arbeitskreis hat nun Empfehlungen zu Weiterbildungsdatenbanken vorgelegt, um die inhaltliche Übereinstimmung und Abstimmung solcher Systeme zu gewährleisten und damit eine weitergehende Nutzung zu ermöglichen. Im folgenden sollen einige Schwerpunkte der Empfehlungen dargestellt werden. Es wurde davon ausgegangen, daß Datenbanken strukturelle Verbesserungen im Weiterbildungsbereich schaffen, indem sie insbesondere

- Transparenz für die individuelle Weiterbildungsnachfrage und für Klein- und Mittelbetriebe herstellen und daß sie durch Defizitanalysen Planungshilfen für Entscheidungsträger sein können; weiterhin sollen
- Qualitative Verbesserungen des Weiterbildungsangebots durch komprimierte Übersichten und vergleichbare Angebote sowie Möglichkeiten des Informationsaustausches der Anbieter untereinander erzielt werden.

In den Empfehlungen wurden „offene“ Systeme gefordert (keine Zutrittsbeschränkungen) und Mindest-

inhalte von Datenbanken konkretisiert, um die Möglichkeiten eines Datenaustausches zwischen den Systemen sicherzustellen. In Modellprojekten sollen die besonderen Bedingungen des Einsatzes von Weiterbildungsdatenbanken bei der zentralen und dezentralen Versorgung in Ballungsgebieten und ländlichen Regionen erprobt werden. Dabei könnten diese Weiterbildungsdatenbanken durchaus mit unterschiedlichen Organisationsformen der Trägerschaft eingerichtet werden.

Die Bundesanstalt für Arbeit hat sich bereit erklärt, allen regionalen Datenbanken das Datenmaterial der „Einrichtungen zur beruflichen Bildung“ (EBB) zugänglich zu machen, wenn die Datenbanken der Bundesanstalt ihre Datenbestände zur Verfügung stellen. Auf diese Weise kann eine Kooperation zwischen unterschiedlich organisierten regionalen Weiterbildungsdatenbanken und der Bundesanstalt für Arbeit sowie anderen Institutionen aufgebaut werden.

Folgende Voraussetzungen sollen dabei beachtet werden:

- Durch die Benutzung des Thesaurus der Bundesanstalt — das sind die Informationsmerkmale des EBB — durch die bestehenden oder noch einzurichtenden Datenbanken soll ein Mindestmaß an Kompatibilität erreicht werden.
- Die Träger der regionalen Datenbank sollen selber entscheiden, welche Weiterbildungsangebote aufgenommen und mit der Bundesanstalt ausgetauscht werden.
- Mit den Angeboten der regionalen Weiterbildungsdatenbanken sollen zielgruppengerechte Informationsmöglichkeiten für interessierte Bürger, Weiterbildungsberater, Betriebe und Weiterbildungsveranstalter zur Verfügung gestellt werden.
- Es sollen Auswertungsmöglichkeiten von nicht personenbezogenen Daten als Planungsgrundlage für regionale Bildungsangebote vorgesehen sein.

- Es sollen verschiedene Organisationsmodelle für regionale Gegebenheiten und soweit möglich eine zentrale Stelle für die Datenpflege und -sicherung und die Festlegung des Schlagwortverzeichnis vorgesehen werden.

Neben den Empfehlungen für die Datenbanken hat der Arbeitskreis auch Empfehlungen für die Weiterbildungsberatung vorgelegt. Diese sind noch nicht verabschiedet worden, sie sollen aber hier erwähnt werden.

Diese Empfehlungen gehen davon aus, daß durch die wachsende Unübersichtlichkeit und Komplexität des Bildungswesens ein erweitertes Beratungsangebot erforderlich wird. Die Aufgaben der Beratung sollen sich dabei nach dem Bedarf unterschiedlicher Zielgruppen richten, indem z. B. dem einzelnen Interessenten eine Orientierungs- und Entscheidungshilfe bei Weiterbildungsangeboten gegeben wird oder in Form einer Institutionenberatung, indem z. B. Erkenntnisse aus der Beratungstätigkeit zur Verbesserung des Weiterbildungsangebotes beitragen.

Weiterbildungsinformationssysteme, so wird erklärt, können als eine notwendige Voraussetzung für die Weiterbildungsberatung angesehen werden, können diese aber nicht ersetzen — insbesondere wenn bildungsgewohnte Zielgruppen angesprochen werden. Es wird daher empfohlen, daß die Weiterbildungsinformation und die Weiterbildungsberatung so miteinander verknüpft sein sollten, daß damit auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Nutzer der Weiterbildungsinformationssysteme eingegangen werden kann.

Ausblick

Auf dem Forum der Konzertierte Aktion Weiterbildung wurde deutlich, daß die Einrichtung einer bundesweiten zentralen Weiterbildungsdatenbank weder aussichts-

reich noch wünschenswert ist. Aufgrund der unterschiedlichen politischen Gegebenheiten und fachlichen Anforderungen sollen vielmehr unterschiedliche regionale und bereichsspezifische Lösungen angestrebt werden. Beim Aufbau solcher Systeme im Weiterbildungsbereich sollen daher regionale und überregionale Einsatzmöglichkeiten von kompatiblen Datenbanken erprobt werden. Perspektivisch gesehen, ließen sich diese Weiterbildungsinformationssysteme, die beispielsweise im Rahmen von Modellprojekten entstehen und bestehende Datenbanken miteinander verbinden und zu einem „Informationsnetz Weiterbildung“ ausbauen. Auf diese Weise ließe sich auch eine überregionale und damit weitergehende Transpa-

renz des Weiterbildungsmarktes erreichen.

Anmerkungen

- ¹⁾ Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse dieser Untersuchung erscheint Mitte 1989.
- ²⁾ Diese Informationssysteme / Datenbanken sind: Berliner Weiterbildungsdatenbank; Internationale Bildungs-Datenbank (IBD-Berlin); Weiterbildungs-Informationssystem (WISY-Hamburg); Hamburger Informationsverbund Weiterbildung (HIW); Weiterbildungsdatenbank Modellversuch „Qualifizierungsberatung“ (GHK-Kassel); Weiterbildungsdatenbank (RKW-Eschborn); Weiterbildungsborse (IHK/HWK München-Augsburg); Weiterbildungs-Informationssystem Hessen (Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft/IHK Frankfurt); Weiterbildungsdatenbank Schleswig-Holstein (Wirtschaftsakademie Kiel); Computerunterstützte Beratung (coBer, Bundesanstalt für Arbeit Nürnberg); Datenbank PRODIS (Institut der deutschen Wirtschaft IW-Köln); Weiterbildungsdatenbank Osnabrück (Stadt/Kreis Osnabrück); Weiterbildungsdatenbank Bremen.
- ³⁾ Siehe Empfehlungen zu Weiterbildungsdatenbanken; KAW-Papier vom 17. 11. 1988.

Betriebliche Weiterbildner — eine Zielgruppe wissenschaftlicher Weiterbildung?

Rolf Arnold

Der Beitrag untersucht die Frage, ob im Bereich der betrieblichen Weiterbildung ein Bedarf an wissenschaftlicher Weiterbildung (z. B. der Weiterbildner) existiert, dem die universitäre Berufspädagogik Rechnung tragen sollte, und untersucht, wie ein entsprechendes Studium — bzw. Weiterbildungsangebot — aussehen sollte, das dem Professionalisierungsbedarf der betrieblichen Weiterbildung und den Berufschancen (Akzeptanz) der Absolventen gleichermaßen gerecht zu werden vermag.



Rolf Arnold, Dr. Priv.-Doz., Diplompädagoge, Vertreter des Lehrstuhls für Pädagogik, insbesondere Berufs- und Arbeitspädagogik, an der Universität Kaiserslautern

„Wenn sich die Industrie entschließen müßte, aufgrund mangelnder Initiative der Universität, das Kapitel des lebenslangen Lernens in eigener Regie zu behandeln, würde ein wichtiger Teil der Zukunft verpaßt“ (Mitglied des Vorstandes der BWM AG, zit. nach GERHARDT 1988, 23).

Das Verhältnis von Universität und Weiterbildung stellt ein umfangreiches Kapitel europäischer Bildungs- und Hochschulgeschichte dar (KRÜGER 1988), allerdings eines, daß eher Lektionen über unerfüllte Reformhoffnungen — z. B. hinsichtlich einer größeren wechselseitigen Durchlässigkeit beider Bereiche (vgl. EDDING 1977; PFUNDTNER u. a. 1984) — sowie über den außerordentlichen Rückstand der Bundesrepublik Deutsch-