

Nr: 88

Erlasdatum: 28. Oktober 1992

Fundstelle: BAnz 222/1992; BWP 2/1993; Ergebnisniederschrift Sitzung HA 3/1992

Beschließender Ausschuss: Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Förderung des Personals in der beruflichen Weiterbildung

Situationsbeschreibung

Das pädagogische Personal (Lehr- und Betreuungspersonal, Männer wie Frauen) in der beruflichen Weiterbildung umfaßt unterschiedliche Berufs- oder Funktionsgruppen, die im Rahmen einer Förderung des Personals berücksichtigt werden müssen. Es sind vor allem:

* Die mit Theorievermittlung befaßten Personen:

Dozenten , auch als Referenten, Kursleiter, Weiterbildungslehrer oder Teamer bezeichnet. Dozenten sind in der Regel Fachleute mit Unterrichtserfahrungen, nicht immer haben sie eine pädagogische und nur selten eine spezielle erwachsenenpädagogische Ausbildung.

* Die mit Praxisvermittlung befaßten Personen:

Ausbilder oder Meister , die in der beruflichen Weiterbildung arbeiten; sie können ihre Erfahrungen und Qualifikationen (z.B. [AEVO](#) /Meisterprüfung) aus der Erstausbildung Jugendlicher nur z.T. auf erwachsene Bildungsteilnehmer übertragen.

* Die mit der sozialen Betreuung befaßten Personen:

Sozialbetreuer , wie Sozialpädagogen oder Rehabilitationsberater. Sie sind in der Regel sozialpädagogisch qualifiziert, sind aber durch ihre Ausbildung nicht immer auf die Bildungssituation der Zielgruppe "Erwachsene" vorbereitet.

In der Praxis sind diese Funktionen nicht immer so scharf zu trennen; Praxis- und Theorievermittlung oder Vermittlung und Betreuung liegen z.T. in einer Hand, – eine Integration der verschiedenen Aufgaben bietet vielfältige Vorteile.

Das pädagogische Personal in der beruflichen Weiterbildung setzt sich aus einem kleineren Teil hauptberuflicher und einem größeren Teil nebenberuflicher Mitarbeiter zusammen; beide Gruppen haben wesentliche Bedeutung für die Weiterbildung: sie sichern z.B. Kontinuität und ermöglichen zugleich Offenheit bei Veränderungen. Die Mitarbeiter haben von ihren Berufsabschlüssen und -erfahrungen her höchst heterogene Qualifikationen, sowohl in fachlicher Hinsicht als auch hinsichtlich der allen gemeinsamen pädagogischen Aufgaben.

Verstärkte Nachfrage nach Weiterbildung, wachsende Aufgaben und veränderte Akzentsetzungen stellen neue Anforderungen an das pädagogische Personal. Vor allem folgende weitreichende Entwicklungen wirken sich auf die Tätigkeiten aus – und damit auf die erforderlichen Qualifikationen:

* Aus der zunehmenden Anwendung der neuen Technologien ergeben sich vielfältige technologische und fachliche Anforderungen an das Weiterbildungspersonal; dies hat auch Auswirkungen auf den Einsatz von Methoden und die Gestaltung von Materialien; ein erheblicher Weiterbildungsbedarf wird dadurch ausgelöst. Auch veränderte Formen der Arbeitsorganisation sowie die Veränderungen in zahlreichen Berufen wirken sich auf die Gestaltung der Weiterbildung aus.

* Das Zielspektrum beruflicher Weiterbildung hat sich erweitert: Es müssen in zunehmendem Maße auch fachübergreifende Ziele verfolgt und entsprechende Kompetenzen vermittelt werden. Dabei geht es z.B. um den Erwerb von Schlüsselqualifikationen, ganzheitliches Lernen, Weiterbildung in Verbindung mit Organisationsentwicklung und Planungskompetenz für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen. Das bedeutet, daß das Personal in der Anregung und Begleitung von Lernprozessen geschult wird, in denen der Lernende und selbstorganisiertes Lernen im Mittelpunkt steht.

* In der [AFG](#)-geförderten Weiterbildung sehen sich die Lehrkräfte mit neuen Aufgaben konfrontiert - vor allem durch den hohen Anteil vorher länger Arbeitsloser und auch durch benachteiligte Personengruppen: Stützung und Förderung Lernungsgewohnter, Beratung bei persönlichen Problemen und z.T. auch Motivierung der Teilnehmer. Es werden zunehmend höhere Anforderungen an die pädagogischen, die methodisch-didaktischen, kommunikativen und sozialen Fähigkeiten der Lehrkräfte gestellt.

* Auch in der betrieblichen Weiterbildung wird die Tätigkeit der Lehrkräfte durch neue Anforderungen verändert: weg von der vorwiegenden Stoffvermittlung – hin zu mehr Beratung und Moderation. Das zeigt sich z. B. bei der stärkeren Einbeziehung bildungsgewohnter Zielgruppen durch arbeitsplatznahe Lernformen wie Lernstatt oder Qualitätszirkel.

* Das pädagogische Weiterbildungspersonal in den neuen Bundesländern ist mit weiteren

Anforderungen konfrontiert: umfangreiche fachliche und pädagogische Neuerungen im Zusammenhang mit der Veränderung des Bildungssystems, erhöhte Schwierigkeiten durch eine z.T. unzureichende Ausstattung der Bildungseinrichtungen und die Veränderung eingefahrener Lehr- und Lerngewohnheiten stellen erhebliche Anforderungen an die betroffenen Lehrkräfte.

Diese Herausforderungen kann das Weiterbildungspersonal durch kontinuierliche Erweiterung der vorhandenen Qualifikationen auch zukünftig bewältigen. Wichtig dafür ist die Bereitschaft zur eigenen Fortbildung und persönlichen Entwicklung, die Stärkung des pädagogischen Selbstverständnisses, die Förderung entsprechender Zielsetzungen und Handlungsorientierungen sowie die Erweiterung des methodisch-didaktischen Repertoires. Angesichts der gestiegenen Anforderungen sollte ein bedarfsgerechtes Angebot an pädagogischer und fachlicher Fortbildung für das Personal gewährleistet werden.

Die Qualifikation des Personals und dessen Fortbildung bilden eine wichtige Voraussetzung der Qualität beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen. Dies wird auch in den 1989 von der Bundesanstalt für Arbeit herausgegebenen "Grundsätzen zur Sicherung des Erfolges der Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung (FuU-Qualitätsstandards)" berücksichtigt. Neben anderen Punkten werden dort „die pädagogische und fachliche Qualifikation der Lehrkräfte" genannt, die "der Bildungsträger durch entsprechende Weiterbildung sicherzustellen hat". Die Notwendigkeit einer berufsfachlichen und erwachsenenpädagogischen Qualifizierung des Lehrpersonals wird auch im Bericht "Berufliche Weiterbildung" der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung von 1988 aufgeführt.

Trotz vielfältiger Aktivitäten der Bildungsträger bestehen hinsichtlich der vorhandenen Fortbildungsangebote und der Rahmenbedingungen für ihre Nutzung erhebliche Unterschiede: z.B. haben weniger große Bildungseinrichtungen, wie auch Klein- und Mittelbetriebe, eher Schwierigkeiten, eine qualifizierte und kontinuierliche Fortbildung ihres Weiterbildungspersonals zu realisieren. Sie sind auch stärker auf externe Beratung und Angebote zur Fortbildung des Personal angewiesen. In größeren Einrichtungen können sich dagegen Stagnation oder Verfestigung unzweckmäßiger interner Weiterbildungsstrukturen ergeben.

Berufliche Weiterbildung braucht zur Sicherung eines kontinuierlichen und qualitativ hochwertigen Bildungsangebots einen Stamm hauptberuflich Beschäftigter. Gleichzeitig sind nebenberufliche Fachleute notwendig, um die fachliche Aktualität der Weiterbildungsangebote und den Bezug zur betrieblichen Realität zu garantieren.

Zu den wichtigen Rahmenbedingungen der Arbeit des Personals gehören die Sicherheit der Beschäftigungssituation aber auch die Möglichkeit des Arbeitsplatzwechsels; Fluktuation und

Flexibilität können auch innovative Funktionen haben. Im Interesse der Qualität der beruflichen Weiterbildung sollten die gesetzliche Kontinuität der [AFG](#)-Förderung gesichert und damit auch längerfristige Perspektiven für die Arbeit des Lehr- und Betreuungspersonals gewährleistet werden.

Die Situation des pädagogischen Personals in den neuen Ländern weist einige Besonderheiten auf. Die Ausgangslage der o.g. drei Personengruppen ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

* Theorievermittlung wurde vor allem von Lehrkräften (Referenten) aus Betrieben, Hoch- und Fachschulen, Forschungs- und ähnlichen Einrichtungen der Berufsbildung durchgeführt; diese waren – neben ihrer Fachqualifikation – überwiegend auch pädagogisch ausgebildet. **Insgesamt** war dieser Personenkreis zum größeren Teil nebenberuflich in der Weiterbildung tätig, insbesondere in Betriebsakademien und Bezirkskabinetten.

* Die mit der Praxisvermittlung befaßten Personen wurden in der Regel durch ein mehrjähriges Fachschulstudium mit dem Abschluß als Ingenieurpädagoge oder Ökonompädagoge für ihre Tätigkeit qualifiziert.

* Es gab in der Weiterbildung der ehemaligen DDR keine Sozialbetreuer, also kein für die soziale Begleitung von Weiterbildungslehrgängen ausgebildetes oder mit dieser Aufgabe befaßtes Personal.

Die folgenden Punkte verdeutlichen die neuen Herausforderungen für das pädagogische Personal in den neuen Bundesländern:

* Die Bewältigung der vielfältigen neuen Anforderungen auf fachlichem und pädagogischen Gebiet wird durch die Umstrukturierungen in der beruflichen Weiterbildung und ungünstige Rahmenbedingungen erschwert.

* Die Umstellung des Bildungswesens bedeutet, daß auch das Weiterbildungspersonal diese Veränderungen durch persönliche Lern- und Entwicklungsprozesse bewältigen muß.

* Das Weiterbildungspersonal in den neuen Bundesländern hat aus der Vergangenheit kaum Erfahrungen mit der Weiterbildung von Arbeitslosen, Bildungsungewohnten oder anderen bildungsbenachteiligten Gruppen.

Die skizzierte Situation zeigt, daß die besonderen Herausforderungen für die Weiterbildung in den neuen Bundesländern nur mit einer verstärkten Förderung und Fortbildung des pädagogischen Personals bewältigt werden können.

Empfehlungen

Der Hauptausschuß gibt deshalb folgende Empfehlungen:

Die Fortbildung des Weiterbildungspersonals sollte gefördert werden:

* Bildungsträger sollten für ihr Personal Fortbildungskonzepte entwickeln, d.h. Programme, die auf der Grundlage einer langfristigen Planung auch Regelungen zur Bedarfsermittlung, Programmerstellung, Finanzierung, Freistellung und Vertretung enthalten. Fortbildungskonzepte sollten möglichst modular aufgebaut sein und vielgestaltige Angebote ermöglichen. Geeignete Bildungsträger sollten auch Fortbildungskonzepte zur Nutzung für andere entwickeln. Die Verantwortung für die Planung und Durchführung der Fortbildung des Personals sollte im Aufgabenspektrum eines Mitarbeiters verankert werden.

* Bildungsträger sollten ihrem Personal regelmäßig und bedarfsgerecht fachliche und pädagogische Fortbildungsangebote machen und die Teilnahme ermöglichen. Der zunehmenden Bedeutung der didaktischen und methodischen Fähigkeiten muß bei der Fortbildung der in der Weiterbildung eingesetzten Praktiker Rechnung getragen werden.

* Im Rahmen der pädagogischen Fortbildung sollten insbesondere dem pädagogischen Weiterbildungspersonal in den neuen Bundesländern, soweit notwendig, Bildungsangebote zur Erweiterung der Sozialkompetenzen und Beratungsfähigkeit gemacht werden. Lehrkräfte sollten so rasch in die Lage versetzt werden, bei sozialen Spannungen und Problemen der Teilnehmer in den Lehrgängen Hilfe leisten zu können. Auch zur Planung und Organisation von Weiterbildung sollten Bildungsangebote gemacht werden.

* Das Weiterbildungspersonal ist aufgefordert, geeignete Weiterbildungsangebote zu nutzen.

* Um die Verbreitung und intensive Nutzung erfolgreicher Fortbildungskonzepte für das Bildungspersonal zu unterstützen, sollten Fortbildungskonzepte für das Weiterbildungspersonal von den mit solchen Aufgaben befaßten Institutionen, wie z.B. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, den Landesinstituten oder Kommunen und den Sozialparteien gesammelt, ausgewertet und veröffentlicht werden.

Die Rahmenbedingungen für die Arbeit des Personals und für dessen Fortbildung sollten verbessert werden:

* Für das mit der Weiterbildung von wenig qualifizierten Erwachsenen (Nachqualifizierung) befaßte Personal sollten – analog zur Fortbildung des Personals im Benachteiligtenprogramm¹⁾ – Fortbildungsmaßnahmen zur Bildungsarbeit mit diesen Zielgruppen eingerichtet werden.

* In der AFG-geförderten Weiterbildung sollten nachgewiesene und angemessene Aufwendungen der Bildungsträger zur Fortbildung des Personals vom Leistungsträger als notwendige, wettbewerbsneutrale Kostenbestandteile von FuU-Maßnahmen akzeptiert werden. Hinsichtlich der Angemessenheit sollten die von der Bundesanstalt für Arbeit herausgegebenen "Grundsätze zur Sicherung des Erfolges der Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung (FuU-Qualitätsstandards)" zugrunde gelegt werden. Diese finanzielle Absicherung der Fortbildung des Weiterbildungspersonals ist in den neuen Bundesländern von besonderer Dringlichkeit, um eine rasche und kontinuierliche Erweiterung von Kompetenzen, Einstellungen und Verhaltensweisen zu bewirken.

* Das in der außerbetrieblichen Weiterbildung tätige Personal sollte – soweit kein ausreichender Bezug zur betrieblichen Praxis gegeben ist – durch kontinuierliche Kontakte und einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch mit Betrieben weitergebildet werden, z.B. durch arbeitsplatznahe betriebliche Weiterbildung und durch Betriebspraktika.

* Das betriebliche Bildungspersonal sollte durch Kontakte mit außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen, die spezielle Erfahrungen in der Bildungsarbeit mit Lernungewohnten vorweisen, diese aufnehmen und nutzen, um diese Zielgruppen auch im Betrieb stärker als bisher an Weiterbildung zu beteiligen.

* Die Arbeit des Bildungspersonals sollte durch Kooperation mit Technologie- und Weiterbildungsberatung bzw. Qualifizierungsberatung unterstützt werden.

* Die Zusammenarbeit zwischen Betrieben oder Bildungsinstitutionen in den alten und neuen Bundesländern sollte intensiviert werden und sich auch auf die Fortbildung und Unterstützung des Weiterbildungspersonals erstrecken, z.B. in Form von Weiterbildungspatenschaften, Praktika oder Hospitationen.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber

Die geänderten Textstellen sind *kursiv* gekennzeichnet

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Förderung des Personals in Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung

Situationsbeschreibung

Das Personal in Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung erfüllt unterschiedliche Funktionen. Es sind vor allem:

* Die mit dem Management (Planung und Organisation) der Weiterbildungseinrichtungen befaßten Personen

* Die mit Theorievermittlung befaßten Personen:

Dozenten, auch als Referenten, Kursleiter, Weiterbildungslehrer, Trainer oder Teamer bezeichnet. Dies sind in der Regel Fachleute mit Unterrichtserfahrungen.

* Die mit Praxisvermittlung befaßten Personen:

Ausbilder oder Meister, die in der beruflichen Weiterbildung arbeiten; sie können ihre Erfahrungen und Qualifikationen aus der Erstausbildung Jugendlicher nur z.T. auf erwachsene Bildungsteilnehmer übertragen.

Darüber hinaus kann bei besonderen Zielgruppen hinzukommen:

* Mit der sozialen Betreuung befaßte Personen:

Sozialbetreuer, wie Sozialpädagogen oder Rehabilitationsberater. Sie sind in der Regel sozialpädagogisch qualifiziert, aber durch ihre Ausbildung nicht immer auf die Bildungssituation von "Erwachsenen" vorbereitet.

In der Praxis sind diese Funktionen nicht immer so klar zu trennen:

Praxis- und Theorievermittlung oder Vermittlung und Betreuung liegen z.T. in einer Hand – eine sachgerechte Integration der verschiedenen Aufgaben kann Vorteile bieten.

Das Personal in der beruflichen Weiterbildung setzt sich aus einem kleineren Teil hauptberuflicher und einem größeren Teil nebenberuflicher Mitarbeiter zusammen; beide Gruppen haben wesentliche Bedeutung für die Weiterbildung: sie sichern z.B. Kontinuität und ermöglichen zugleich Offenheit bei Veränderungen. Die Mitarbeiter haben von ihren Berufsabschlüssen und -erfahrungen her höchst heterogene Qualifikationen, sowohl in fachlicher als auch in pädagogischer Hinsicht.

Verstärkte Nachfrage nach Weiterbildung, wachsende Aufgaben und veränderte Akzentsetzungen in der beruflichen Weiterbildung stellen neue Anforderungen an das Weiterbildungspersonal. Vor allem folgende weitreichende Entwicklungen wirken sich auf die Tätigkeit aus – und damit auch auf die erforderlichen Qualifikationen:

* Aus der zunehmenden Anwendung der "Neuen Technologien" ergeben sich vielfältige technologische und fachliche Anforderungen an das Weiterbildungspersonal; dies hat auch Auswirkungen auf den Einsatz von Methoden und die Gestaltung von Materialien; ein erheblicher Weiterbildungsbedarf wird dadurch ausgelöst. Auch veränderte Formen der Arbeitsorganisation sowie die Veränderungen in zahlreichen Berufen wirken sich auf die Gestaltung der Weiterbildungsarbeit aus.

* Das Zielspektrum beruflicher Weiterbildung hat sich deutlich erweitert: es müssen in zunehmendem Maße auch fachübergreifende Ziele verfolgt und entsprechende Kompetenzen vermittelt werden. Dabei geht es z.B. um: den Erwerb von Schlüsselqualifikationen, Ganzheitliches Lernen, Weiterbildung in Verbindung mit Organisationsentwicklung und Planungskompetenz für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen. Das bedeutet, daß das Personal in der Anregung und Begleitung von Lernprozessen geschult wird, in denen der Lernende und selbstorganisiertes Lernen im Mittelpunkt steht.

* In der AFG-geförderten Weiterbildung für besondere Zielgruppen sind die Lehrkräfte mit zusätzlichen Aufgaben konfrontiert z.B. in der Stützung und Förderung Lernungewohnter, Beratung bei persönlichen Problemen und Motivierung der Teilnehmer. Es werden zunehmend höhere Anforderungen an die didaktisch-methodischen, kommunikativen und sozialen Fähigkeiten der Lehrkräfte gestellt.

* Das Weiterbildungspersonal in den neuen Bundesländern ist mit weiteren Anforderungen konfrontiert: Umfangreiche fachliche, pädagogische und organisatorische Neuerungen im Zusammenhang mit der Veränderung des Bildungssystems, erhöhte Schwierigkeiten durch eine z.T. unzureichende Ausstattung der Bildungseinrichtungen und die Veränderung eingefahrener Lehr- und Lerngewohnheiten stellen erhebliche Anforderungen an die betroffenen Lehrkräfte.

Diese Aufgaben kann das Weiterbildungspersonal durch kontinuierliche Erweiterung der vorhandenen Qualifikationen auch zukünftig bewältigen. Wichtig dafür ist die Bereitschaft zur eigenen Fortbildung und persönlichen Entwicklung sowie zur Erweiterung des didaktisch-methodischen Repertoires. Angesichts der gestiegenen Anforderungen sollte ein bedarfsgerechtes Weiterbildungsangebot gewährleistet werden. Denn die Qualifikation des Personals und dessen Fortbildung bilden eine wichtige Voraussetzung für die Qualität beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen.

Berufliche Weiterbildung braucht zur Sicherung eines kontinuierlichen und qualitativ hochwertigen Bildungsangebots sowohl hauptberuflich Beschäftigte als auch nebenberufliche Fachleute, um die fachliche Aktualität der Weiterbildungsangebote und den Bezug zur betrieblichen Realität zu garantieren.

Die Situation des Weiterbildungspersonals in den neuen Ländern weist einige Besonderheiten auf. Die Ausgangslage ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

* Theorievermittlung wurde vor allem von Lehrkräften (Referenten) aus Betrieben, Hoch- und Fachschulen, Forschungs- und ähnlichen Einrichtungen der Berufsbildung durchgeführt; diese waren – neben ihrer Fachqualifikation – überwiegend auch pädagogisch ausgebildet. **Insgesamt** war dieser Personenkreis zum größeren Teil nebenberuflich in der Weiterbildung tätig, insbesondere in Betriebsakademien und Bezirkskabinetten.

* Die mit der Praxisvermittlung befaßten Personen wurden in der Regel durch ein mehrjähriges Fachschulstudium mit dem Abschluß als Ingenieurpädagoge oder Ökonompädagoge für ihre

Tätigkeit qualifiziert.

* Es gab in der Weiterbildung der ehemaligen DDR keine Sozialbetreuer, also kein für die soziale Begleitung von Weiterbildungslehrgängen ausgebildetes oder mit dieser Aufgabe befaßtes Personal.

Die folgenden Punkte verdeutlichen die neuen Herausforderungen für das Weiterbildungspersonal in den neuen Bundesländern:

* Die Bewältigung der vielfältigen neuen Anforderungen auf fachlichem und pädagogischem Gebiet wird durch die Umstrukturierungen in der Wirtschaft und die damit verbundenen Unsicherheiten bezüglich der beruflichen Weiterbildung erschwert.

* Die Umstellung des Bildungswesens erfordert, daß auch das Weiterbildungspersonal diese Veränderungen durch persönliche Lern- und Entwicklungsprozesse bewältigt.

* Das Weiterbildungspersonal in den neuen Bundesländern hat aus der Vergangenheit kaum Erfahrungen mit der Weiterbildung von Arbeitslosen, Bildungsungleichheiten oder anderen bildungsbenachteiligten Gruppen.

Die skizzierte Situation zeigt, daß die besonderen Herausforderungen für die Weiterbildung in den neuen Bundesländern nur mit einer verstärkten Förderung und Fortbildung des Weiterbildungspersonals bewältigt werden können.

Empfehlungen

Der Hauptausschuß gibt deshalb folgende Empfehlungen:

Die Fortbildung des Weiterbildungspersonals sollte gefördert werden:

* Bildungsträger sollten für ihr Personal geeignete Fortbildungskonzepte entwickeln, die möglichst modular aufgebaut sind und vielgestaltige Angebote ermöglichen. Dabei sollten auch geeignete Fortbildungsangebote anderer Träger genutzt werden.

* Den wachsenden didaktischen und methodischen Anforderungen muß bei der Fortbildung, der in der Weiterbildung eingesetzten Praktiker Rechnung getragen werden.

* Im Rahmen der pädagogischen Fortbildung sollten insbesondere dem Weiterbildungspersonal in den neuen Bundesländern, soweit notwendig, Bildungsangebote zur Erweiterung der Sozialkompetenz und Beratungsfähigkeit gemacht werden. Auch zur Planung und Organisation von Weiterbildung sollten Bildungsangebote gemacht werden.

* Das Weiterbildungspersonal ist aufgefordert, geeignete Weiterbildungsangebote zu nutzen.

* Für das mit der Weiterbildung von wenig qualifizierten Erwachsenen befaßte Personal sollten spezielle Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden.

* In der AFG-geförderten Weiterbildung sollte die Bundesanstalt für Arbeit prüfen, wie weit nachgewiesene und angemessene Aufwendungen der Bildungseinrichtungen zur Weiterbildung des Personals als notwendige, wettbewerbsneutrale Kosten von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen anerkannt werden können.

* Die Arbeit des Bildungspersonals sollte durch Kooperation mit Technologie- und Weiterbildungsberatung bzw. Qualifizierungsberatung unterstützt werden.

* Die Zusammenarbeit in der beruflichen Weiterbildung in den alten und neuen Bundesländern sollte intensiviert werden und sich auch auf die Fortbildung und Unterstützung des Weiterbildungspersonals beziehen, z.B. in Form von Weiterbildungspatenschaften, Praktika oder Hospitationen.

¹⁾ Im Rahmen des 'Benachteiligtenprogramms' für spezielle Gruppen von Auszubildenden wird von der Bundesanstalt für Arbeit ein vielfältiges Angebot meist einwöchiger Fortbildungsseminare für das Personal der Maßnahmeträger finanziert. Dabei wird von diesen erwartet, daß sie jährlich etwa einem Drittel ihrer Mitarbeiter die Teilnahme ermöglichen. In den neuen Bundesländern gibt es darüber hinaus ein besonderes Fortbildungsangebot "Spezielle Personalfortbildung § 40c AFG im Beitrittsgebiet".
