Barbara Dietsche, Ekkehard Nuissl und Klaus Pehl

Machbarkeitsstudie „Weiterbildungstrendbericht

Endbericht zum Projekt „Machbarkeitsstudie zur Etablierung eines regelmäßigen Weiterbildungstrendberichts“

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
März 2001

Barbara Dietsche/Ekkehard Nuissl/Klaus Pehl, Machbarkeitsstudie „Weiterbildungstrendbericht“. Online im Internet

URL: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2001/dietsche01_01.pdf

Dokument aus dem Internet-Service Texte Online des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung
http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp

Barbara Dietsche, Ekkekard Nuissl und Klaus Pehl

Machbarkeitsstudie „ Weiterbildungstrendbericht“

Endbericht zum Projekt „Machbarkeitsstudie zur Etablierung eines regelmäßigen Weiterbildungstrendberichts“, März 2001

Öffentliche Fassung

Inhalt

Präambel 2

A Projektverlauf 4

A1 Projektauftrag 4

A2 Vorgehensweise 4

A3 Ergebnisse 5

Analyse vorliegender Informationssysteme, Quellen und Datenbanken 5

Befragung von Instituten und Organisationen 8

Konzept und Kalkulation eines Weiterbildungstrendberichts 10

A4 Empfehlungen 10

B Konzeption „Weiterbildungstrendbericht“ 13

B1 Ziele und Adressaten 13

B2 Inhalt und Aufbau des Weiterbildungstrendberichts 15

B3 Erscheinung und Verbreitung 21

C Kooperationen 22

D Realisierung und Umsetzung 27

D1 Akteure 27

Leitstelle 27

Redaktionsbeirat 28

Institutionen im Netzwerk 28

D2 Umsetzung 28

D3 Kosten 30

E Anhang 31

E1 Regelmäßig verfügbare Informationssysteme 31

E2 Regelmäßig/ständig verfügbare quantitative und qualitative Datensammlungen 38

E3 Texte, Studien und andere Quellen 48

E4 Experteninterviews 53

E5 Aufstellung der Werkverträge für Vorhaben 62

Präambel

Weiterbildung wird immer wichtiger. Sie gewinnt gesellschaftlich, ökonomisch und individuell an Bedeutung. Dafür gibt es vielfältige Gründe:

- der globaler werdende Wettbewerb, der Qualifikation und Kompetenz der Menschen zu einem wichtigeren Gut macht
- die zunehmende Verwissenschaftlichung von Produktionen und Dienstleistungen, die den Bedarf an Qualifikation und Kompetenzen erhöhen
- die erhöhte Geschwindigkeit, in der neue Entwicklungen Arbeit und Produkte verändern und einmal erlerntes Wissen relativieren
- der individualisierte Alltag, der immer mehr Kompetenzen auf immer mehr Ebenen von den einzelnen fordert
- die Notwendigkeit, Zukunft auf hohem Niveau zu gestalten und zu beeinflussen.

Weiterbildung ist damit auch als Politikfeld, als Feld der Gestaltung und Gestaltbarkeit von Zukunft und Gesellschaft, ins Blickfeld geraten. Dabei ist Weiterbildung auch eingegangen in das übergreifendere Konzept des „lebenslangen Lernens“, welches den genannten Anforderungen in noch umfassenderem Sinne Rechnung trägt. Weiterbildung macht dabei - biographisch gesehen - den größten Teil des lebenslangen Lernens aus. Außerdem: Elemente von Weiterbildung, wie sie sich dort bereits jetzt entwickelt haben (Flexibilität, Bedarfsgerechtigkeit, anteilige Finanzierung, Methodenvielfalt, Alltags- und Interessenbezug usw.) werden zu Elementen des lebensbegleitenden Lernens insgesamt. Weiterbildung gerät damit in die Funktion eines „Vorreiters“ unter den Bildungsbereichen. Was in der Weiterbildung geschieht, kann vielfach als Modell, als Erprobung, als Innovation und Anregung für Bildung insgesamt betrachtet werden.

Die gesellschaftliche, ökonomische und individuelle Bedeutung von Weiterbildung wird in den letzten Jahren zunehmend erkannt und politisch umgesetzt. Das Programm der Bundesregierung zum „lebensbegleitenden Lernen“, das Programm von Bund und Ländern und die Aktivitäten der Europäischen Union zum gleichen Gegenstand, die aktuellen Diskussionen im Deutschen Bundestag, die vergleichbaren Entwicklungen in anderen europäischen Ländern sind deutliche Zeichen dafür, dass die wachsende politische Qualität von Weiterbildung bereits in politisches Handeln umgesetzt wird.

Umso ernsthafter stellt sich die Frage, auf welcher Informationsgrundlage und Diskussionsbasis politisches Handeln erfolgt, sich legitimiert und mit gesellschaftlichen Kräften und Gruppen kommuniziert. Auch umgekehrt ist zu fragen, auf welche Informationen über Entwicklungen sich Pläne und Absichten in der Praxis der Weiterbildung stützen können, welche Forschungsfragen und Forschungsergebnisse vorliegen, welche gesicherten Kenntnisse bestehen und welche notwendigen Handlungsbedarfe erkannt werden. Vor allem auch: welche Tendenzen in der Entwicklung des gesamten Bildungssystems, des lebenslangen Lernens sowie der Weiterbildung erkennbar sind.

Aus dem Bedarf, einen solchen Bezugspunkt für gemeinsame Diskussionen und Zukunftsperspektiven in Politik, Ökonomie, Forschung und Praxis der Weiterbildung zu erhalten, entstand die Idee eines „Weiterbildungstrendberichts“. Er soll vorliegende Informationen bündeln, präsentieren und Diskussionen sowie Handlungen initiieren und begründen. Vorliegende Daten und Fakten, analysierbare Entwicklungen der jüngsten Vergangenheit sollen in ihm ebenso dokumentiert werden wie Extrapolationen in die nächste Zukunft, zu beantwortende Fragen der Gestaltung von Weiterbildung, der zielgerichteten Impulse von Politik und Wirtschaft sowie der Bedarfe der Menschen, die sich weiterbilden wollen und

sollen. Da Weiterbildung ein schwer überschaubarer Bereich ist, zu dem bislang die geringsten Informationen von allen Bildungsbereichen vorliegen, der heterogen und vielgestaltig, innovativ und geradezu grenzenlos ist, schien es angebracht, zunächst die Möglichkeiten und Grenzen eines solchen Weiterbildungstrendberichts, der die genannte Funktion erfüllen soll, auszuloten. Die Ergebnisse dieser „Machbarkeitsstudie“ werden hier vorgelegt.

A Projektverlauf

A1 Projektauftrag

Am 1. November 1999 begann das DIE im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit einer Machbarkeitsstudie für einen Weiterbildungstrendbericht. In der Studie sollte es darum gehen, das Interesse an einem solchen Bericht zu erkunden, die vorliegenden Daten auf Verwendbarkeit zu prüfen und - so möglich - das Konzept eines Weiterbildungstrendberichts zu entwickeln.

Die Machbarkeitsstudie widmete sich insbesondere folgenden Fragen:

- Welcher Bedarf, welches Interesse besteht an einem Weiterbildungstrendbericht?
- Welche Ziele wären mit einem Weiterbildungstrendbericht zu verfolgen?
- Welche Erwartungen werden an die Funktion eines Weiterbildungstrendberichts geknüpft?
- Für welche Adressaten wäre ein Weiterbildungstrendbericht nützlich und sinnvoll?
- Welche Daten können und sollen zu einem Weiterbildungstrendbericht herangezogen werden?
- Welche Institutionen können und wollen zu einem Weiterbildungstrendbericht beitragen?
- Wo liegt der Mehrwert eines Weiterbildungstrendberichts gegenüber den bestehenden Weiterbildungs-Informationssystemen?
- Wie könnte wo und mit welchem Kostenaufwand ein Weiterbildungstrendbericht erstellt werden?

Die Fragen und ihre Antworten waren in einen entwicklungsbezogenen Kontext zu stellen, wie dies im klassischen Schema einer „feasibility-study“ üblich ist. Wichtiger Bestandteil war es, die aufgeworfenen Fragen in den realen Bedingungen des Feldes zu überprüfen und zu beantworten.

A2 Vorgehensweise

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung als Auftragnehmer der Machbarkeitsstudie schlug vier verschiedene Wege ein, um die formulierten Fragen zu beantworten.

a) *Analyse vorliegender Informationssysteme:*

Untersucht wurden die wichtigsten Informations-Systeme zur Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland und in Europa. Dazu zählen insbesondere: das „Berichtssystem Weiterbildung“ (dreijährige Erhebung und Auswertung), der „Berufsbildungsbericht“ (jährliche Auswertung statistischer Daten, teilweise Erhebung), die „Kompetenzentwicklungsberichte“ (jährliche Auswertungen und Positionen) sowie die amtlichen Berichte aus den einzelnen Bundesländern. Einbezogen wurden die Berichte zur Realisierung der Weiterbildungsgesetze und Arbeitnehmerfreistellungsgesetze in den Bundesländern, Berichte einzelner Trägerorganisationen (z.B. Volkshochschul-Verband) sowie vorgelegte und aktualisierte Datensammlungen (Forschungsdokumentation Sozialwissenschaften, deutschsprachige Literatur zur Erwachsenenbildung). Analysiert wurden die Berichte und Datensammlungen nach Adressaten, Zielsetzung, Datengrundlagen und -qualität, Informationsgehalt, sektorale Gültigkeit und Verwendbarkeit (vgl. Anhänge E1 Regelmäßig verfügbare Informationssysteme, S. 31, E2 Regelmäßig/ständig verfügbare quantitative und quali-

tative Datensammlungen, S. 38 und E3 Texte, Studien und andere Quellen, S. 48).

b) *Analyse vorliegender Quellen und Datenbanken:*

Einbezogen wurden hier die bereits in den Berichten verwendeten Datenquellen sowie zusätzlich Statistiken auf Länderebene und bei Trägern, in statistischen Ämtern (auch auf europäischer Ebene) und Datenbanken. Analysiert wurden die Datenquellen hinsichtlich ihrer jeweiligen Aktualität, ihrer Kompatibilität, ihrer Qualität und ihrer Verwendbarkeit im Rahmen eines Weiterbildungstrendberichts (vgl. Anhänge E2 Regelmäßig/ständig verfügbare quantitative und qualitative Datensammlungen, S. 38 und E3 Texte, Studien und andere Quellen, S. 48).

c) *Befragung potentieller Nutzer und Beiträger:*

Zur Erkundung von Bedarf und Interesse sowie einer Bereitschaft, einem Weiterbildungstrendbericht zuzuliefern, wurden Gespräche geführt mit den Autoren der bereits bestehenden für Weiterbildung relevanten Berichtssysteme sowie mit potentiellen Nutzern und Beiträgern aus Politik, Wissenschaft und Weiterbildungspraxis. Gefragt wurde jeweils nach potentiellem Bedarf, erwartbarem Nutzen, denkbarer Gestaltung (Ziel, Inhalt, Erscheinungsweise, Adressaten und Umfang). Befragt wurden Vertreter dreier Verbände sowie von neun Instituten (vgl. Anhang E4 Experteninterviews, S. 53).

d) *Konzeption und Kalkulation eines Weiterbildungstrendberichts:*

Auf der Grundlage der erhobenen Bedarfe, Quellenanalysen und Status von potentiellen Zulieferungen wurden Modellkonzeptionen und -kalkulationen für einen Weiterbildungstrendbericht erstellt und durchgespielt (vgl. Anhang E5 Aufstellung der Werkverträge für Vorhaben, S. 62).

Die Informationen, Daten und Empfehlungen aus den unterschiedlichen Vorgehensweisen a) bis d) wurden zusammengeführt und führten zu folgenden Ergebnissen.

A3 Ergebnisse

In der Darstellung der wichtigsten Ergebnisse werden diejenigen der Analysen vorliegender Informationssysteme und vorliegender Quellen- und Datenbanken zusammengefasst, es folgen die Ergebnisse aus der Befragung potentieller Nutzer und Beiträger, schließlich werden die Ergebnisse hinsichtlich der Konzeption und Kalkulation eines Weiterbildungstrendberichts in Stichworten genannt.

Analyse vorliegender Informationssysteme, Quellen und Datenbanken

Das wichtigste in der Bundesrepublik Deutschland zum Bereich Weiterbildung vorliegende Informationssystem ist das „*Berichtssystem Weiterbildung*“ (BSW). Es liefert – im Auftrage des Bundes – bislang alle drei Jahre im Kern eine Erhebung und Auswertung der Weiterbildungsteilnahme der Bevölkerung. Erörtert werden dort auch Einflussfaktoren und Strukturen der Weiterbildungsteilnahme sowie Strukturen der „Weiterbildungslandschaft“, die sich auf „Belegungen“ und „Weiterbildungsvolumen“ erstrecken. Das „Berichtssystem Weiterbildung“ ist in erster Linie eine dokumentierende, quantitativ ausgerichtete Datensammlung, auf deren Grundlage weitergehende Forschungen zu Tendenzen und Trends ableitbar sind. Die Ergebnisse der Teilnehmerbefragungen geben Aufschluss über das Teilnahmeverhalten (repräsentativ erfragt), berücksichtigen jedoch nur unzureichend den institutionellen, den internationalen und den Anbieteraspekt.

Direkt die Weiterbildung betreffen auch die Berichterstattungen der Länder, die zum Teil in die Erstellung des Berichtssystems Weiterbildung eingehen. Die *Weiterbildungsberichte der Länder* sind als jährliche Periodika nahe am aktuellen Geschehen. Als Statistiken mit Schwerpunkt auf Teilnahmeverhalten geben allerdings auch sie nur bedingt Auskunft über den institutionellen Kontext. Ihr inhaltlicher Focus liegt auf der nichtbetrieblichen und öffentlichen Weiterbildung und sie werden ausschließlich auf der Basis von veröffentlichten Daten erstellt. Angesichts der Struktur veröffentlichter Daten sowie des Trends zu immer mehr betrieblicher, nonformaler und informeller Weiterbildung ist diese Einschränkung problematisch.

Auch sind die Weiterbildungsberichte der Bundesländer unterschiedlich; in einigen Fällen beschränken sie sich auf Aktivitäten der Volkshochschulen und der kirchlichen Erwachsenenbildung (z.B. Baden-Württemberg), in anderen (z.B. Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen) werden die Aktivitäten aller öffentlich geförderten Einrichtungen erfasst. Ein umfassender Bundesbericht zur Weiterbildung liegt nicht vor.

Der auf Bundesebene vorliegende jährliche „*Berufsbildungsbericht*“ hat nur einen kleinen, ausschließlich auf berufliche Bildung beschränkten Weiterbildungsabschnitt. Der Berufsbildungsbericht erscheint jährlich und steht unter einem jeweils die herrschende Bildungspolitik des Bundes prägenden Motto. 1998 war das „Qualitätssicherung für den Standort Deutschland“, 1999 „Ausbildungs- und Beschäftigungschancen der Jugendlichen sichern“, 2000 „Ausbildung für alle – neue Ausbildungschancen für Jugendliche und Betriebe“. Schwerpunkt jedes Berufsbildungsberichts liegt in der Ausbildung und in Reformen des Ausbildungswesens.

Der Berufsbildungsbericht orientiert sich stark an der politischen Verwertung und unterliegt politischen Vorgaben. Mehr und mehr tritt das Problem auf, dass die Entgrenzung im Bildungsbereich, die wachsenden fließenden Übergänge zwischen einzelnen Bildungssegmenten, die Konzentration des Berufsbildungsberichts auf Segmente beruflicher Aus- und Fortbildung in Frage stellt. Die wachsende allgemeine Relevanz von Weiterbildung und lebenslangem Lernen für den Erhalt der Qualifikationen des Arbeitsplatzes wird dabei deutlich.

Ein Sonderfall des Berichtswesens für die Weiterbildung sind die „*Kompetenzentwicklungsberichte*“ der Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklung-Management (QUEM), jährlich erscheinende Sammelbände aus Beiträgen von Wissenschaftlern und Praktikern der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung. Forschungsergebnisse, Erfahrungen aus Förderprogrammen und Berichte aus der Praxis analysieren aktuelle Fragestellungen in Personalentwicklung, betrieblicher Weiterbildung und Führungsqualifikation, wobei der Akzent auf der innerbetrieblichen Bildung liegt.

Für den Bereich der Weiterbildung liegen zudem Datenbanken und Quellen, die sich aus unterschiedlichen Statistiken und Erhebungen speisen, vor. Die „*Grund- und Strukturdaten*“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung enthalten auch zur Weiterbildung Daten, die teilweise aus dem Berichtssystem Weiterbildung, teilweise aus der Fernunterrichtsstatistik, der Volkshochschulstatistik und anderen Quellen stammen. Statistische Landesämter wie auch das Statistische Bundesamt halten Daten zum Weiterbildungsverhalten und zum Weiterbildungsangebot (allerdings nur reduziert) vor.

Auch in der europäischen Bildungsstatistik (EUROSTAT) und auf internationaler Ebene (Statistisches Institut der Unesco, OECD) sind Informationen zur Weiterbildung enthalten. Der Schwerpunkt bei EUROSTAT liegt zur Zeit auf innerbetrieblicher Weiterbildung. Darüber hinaus ist eine Task Force Measurement Lifelong Learning eingesetzt.

Neben den Datenbanken und Informationssystemen, die von einem generellen Zugriff auf die Weiterbildung ausgehen, existieren sektorale Informationssysteme und Datenquellen qualitativer Art.

Zu den sektoralen Weiterbildungsinformationen gehören zunächst vor allem Berichte und Informationen der Trägerorganisationen der Weiterbildung auf Bundes- und Landesebene. Nahezu alle zu Organisationen zusammengefassten Weiterbildungseinrichtungen verfügen über solche Informationen, die in der Regel als jährliche Berichte abgefasst sind und erscheinen. Gewerkschaftliche, konfessionelle, wirtschaftsbezogene und andere Trägerorganisationen informieren in diesen Berichten über die Arbeit der Gesamtorganisationen und geben – zum Teil – einen Überblick über die Arbeit der Mitgliedsverbände und -einrichtungen. Die Berichte sind gänzlich unterschiedlich aufgebaut und enthalten kaum vergleichbare Informationen. Sie sind zudem, was die Verlässlichkeit der gelieferten Fakten angeht, unterschiedlich zu bewerten. Statistische Daten über die Entwicklung von Angeboten, Personal, Finanzierungen und Strukturen sind nur im Ausnahmefall enthalten.

Eine Ausnahme bietet der Bereich der deutschen Volkshochschulen. Hier liegt seit mehr als 30 Jahren eine jährliche „Volkshochschulstatistik“ vor, die – basierend auf einer regelmäßigen Erhebung – Grunddaten zu Angeboten, Einrichtungen und Personal enthält.

Andere, für den Weiterbildungstrendbericht infrage kommenden Datenbereiche sind:

- der Gesamtbereich der Institutionen. Hier liegt ein recht brauchbares, jedoch unzureichend aktualisiertes „Handbuch der Weiterbildung“ (Olzog-Verlag) vor.
- Rechtsgrundlagen der Weiterbildung. Hier wird vom Luchterhand-Verlag die Lose-Blatt-Sammlung „Grundlagen der Weiterbildung“ veröffentlich, die eine vollständige Sammlung von Gesetzen und Verordnungen enthält; sie wird allerdings im Jahre 2001 durch ein neu konzipiertes „Rechtshandbuch Weiterbildung“ ersetzt, das nicht mehr vom Prinzip der Vollständigkeit ausgeht.
- Forschungsdaten. Hier liegt die Forschungsprojektdatenbank FoDokAB zu Arbeitsmarkt und Berufsforschung vor, enthält das Forschungsinformationssystem Sozialwissenschaften FORIS relevante Daten. Sie sind allerdings nicht auf den Bereich der Weiterbildung hin erhoben und auswertbar.
- Weiterbildungsliteratur. Hier erscheint die jährlich vom DIE herausgegebene die Bibliographie zur deutschsprachigen Literatur zur Erwachsenenbildung, die vollständig, aber unausgewertet und unkommentiert ist.
- Finanzierung. Hier liegen Haushalte der öffentlichen Hand inklusive SGB III vor, die jedoch einer (der „versteckten“ Rubrizierung wegen) außerordentlich schwierigen Auswertung bedürfen.
- Politische Positionen. Die Stellungnahmen von Parteien, Stiftungen, Sozialpartnern und anderen Organisationen zur Weiterbildung sind verfügbar, im DIE auch gesammelt, jedoch nicht ausgewertet und kommentiert. Auch sind disparate Förderungsstrukturen (z.B. politische Bildung beim Innenministerium, Familienbildung beim Familienministerium, andere Bildungsbereiche beim Bildungs- und Forschungsministerium) auf Bundes- und Landesebene ein Hindernis für Datenerfassung und Auswertung.

Zusammengefaßt sind die Probleme der Daten- und Quellenlage vor allem:

- Die Grenzen des Weiterbildungsbereichs ergeben sich weniger aus dem Gegenstand, sondern sind vielmehr festzusetzen. Weiterbildung geht an den

Rändern fließend in organisatorische Strukturen (etwa bei Kirchen, Gewerkschaften, Sportorganisationen), betriebliche Kontexte (etwa Personalentwicklung, Management, Ausbildung), andere Politikfelder (etwa Arbeitsmarkt, Landwirtschaft, Innenpolitik) und andere Bildungsbereiche (etwa Sozialpädagogik, Hochschule, Schule) über.

- Die vorhandenen Daten sind in der Regel erhältlich und verfügbar, müssen jedoch erst gesammelt und aufbereitet werden. Hier wäre das beim DIE bestehende System der Dokumentation und Datensammlung systematisch zu erweitern.
- Die vorhandenen Daten weisen mehr blinde Flecken als verlässliche Informationen aus. Insbesondere im institutionellen Weiterbildungsbereich, im Bezug auf Angebote, Fortbildung und Qualifizierung der Weiterbildner und Weiterbildnerinnen, Finanzierung, Projektentwicklung und Weiterbildungsforschung liegen kaum Daten vor. Hier wären zielgerichtet Erhebungen anzustoßen.
- Die vorhandenen Daten sind miteinander kaum vergleichbar; sie verwenden unterschiedliche Indikatoren, bilden ihren Gegenstand in unterschiedlichen Kategorien ab und umfassen unterschiedliche Zeiträume und regionale Zuschnitte. Ihre Verwendung in einem übergreifenden und vergleichenden System erfordert teilweise eine Rekonstruktion des Datensystems.

Befragung von Instituten und Organisationen

Zur Idee eines Weiterbildungstrendberichts und zu Bedarfen

Ein umfassender, qualitativ ausgerichteter regelmäßig erscheinender und trendorientierter Weiterbildungsbericht wird (mit einer Ausnahme) durchweg begrüßt. Gewünscht wird die Beschreibung globaler Trends, erwartet ein öffentliches Medium zur Entwicklung der Weiterbildung. Die Heterogenität der Weiterbildung wird als Motiv und Problem gleichzeitig betrachtet: So geht es sowohl um die Entgrenzung des Lernens Erwachsener als auch darum, die unzähligen Anbieter angemessen zu integrieren. Das Projekt wird insgesamt als ambitiös, umfangreich aber auch überaus wichtig beschrieben. Zu klären seien Zielgruppe und Zuständigkeiten des Berichts. Genannt wird die Aufgabe des Bundes, deutliche Impulse zu geben, die bis in die dezentralen Ebenen der Weiterbildung hineinwirken.

Der Bedarf eines Weiterbildungstrendberichts wird vor allem in der Schaffung von Transparenz gesehen. Unterschiedliche Ebenen (Bildungspolitik, Träger, Praktiker, Forschung) bedürfen unterschiedlicher Informationen. So geht es sowohl darum, die eigene Arbeit in einen Gesamtzusammenhang zu stellen, als auch, bei der Ermittlung von Qualifikationsbedarf Kooperationsfelder von Angebot und Nachfrage zu erschließen.

Ein Gesprächspartner hielt es für kritisch, ein neues Berichtssystem auf- statt bestehende auszubauen (z.B. um den Punkt „Forschung“). Ein Gesprächspartner sah keinen Bedarf für einen Weiterbildungstrendbericht, ein weiterer sah den Bedarf eher für die potentiellen Teilnehmer und Teilnehmerinnen von Weiterbildung.

Zu Nutzen und Möglichkeiten eines Weiterbildungstrendberichts

Als Mittel, die interne Arbeit von Institutionen und Trägern auf eine Gesamtentwicklung beziehen zu können, wird in der Rezeption eines Weiterbildungstrendberichts die Möglichkeit zur Weiterentwicklung gesehen. Das gilt insbesondere für die aktiven Programmplaner, die Forschungsarbeit in unterschiedlichen Kontexten und den Diskurs zwischen unterschiedlichen Bereichen der Weiterbildung.

Betont wird auch der Service-Aspekt: Trendaussagen und Ergebnisse eines Weiterbildungsberichts können den eigenen Zielgruppen weitergegeben und vermittelt werden. Ein wichtiger Aspekt scheint auch die Möglichkeit, einen dringend notwendigen begrifflichen Konsens durch ein allgemeines Medium der Weiterbildung zu erreichen.

Ein Gesprächspartner vermutete, dass sich die Implementierung eines kontinuierlichen Weiterbildungstrendberichts auf die interne Berichterstattung der Organisationen positiv auswirken würde. Die Grenzen des Nutzens eines Weiterbildungstrendberichts liegen dort, wo Adressatengruppen sich sehr auf Bereiche spezialisiert haben und der Transfer von Ergebnissen schwierig ist.

Zum Entwurf der inhaltlichen Gliederung

Alle Gesprächspartner erachteten den (ihnen vorliegenden) Entwurf für den inhaltlichen Aufbau eines Weiterbildungstrendberichts (s. B2 Inhalt und Aufbau des Weiterbildungstrendberichts, S. 15) als sinnvoll, übersichtlich und sachgerecht. Unterstrichen wurde der Wunsch nach mehr Information zur Entwicklung der Weiterbildungsforschung um den Kontakt zwischen Praxis und Wissenschaft zu verbessern. Betont wurde, dass es notwendig und sinnvoll sei, Forschungsprojekte zu dokumentieren, zu beschreiben und auszuwerten, um sie mit anderen inhaltlichen Teilen der Weiterbildung im Kontext des Weiterbildungstrendberichts verknüpfen zu können.

Wichtig sei auch, kurz und übersichtlich zu bleiben. Einem Gesprächspartner schien es wichtig, bei den globalen Trends zu bleiben und sich nicht in Details zu verfangen. Sensible Informationen etwa zu Finanzierung, Professions- und Qualifikationsentwicklung und deren Erhebungsinstrumente müssten unbedingt anonym behandelt werden. Der Bericht müsse Aussagen zu seiner Abgrenzung und Reichweite machen.

Zu Informations- und Datenquellen

Die Gesprächspartner standen in der Regel der Frage, ob sie in Bezug auf Informations- und Datenquellen an der Erstellung des Weitebildungstrendberichts kooperieren würden, sehr offen gegenüber.

Die Angebotenen und avisierten Möglichkeiten umfassen die Zur-Verfügung-Stellung von bereits vorhandenen und öffentlich erhältlichen Daten (Projektabschlussberichte, Jahresberichte, neu entwickelte Quellen zur Berichterstattung), die Bereitschaft zur Aufbereitung von Informationen für den Weiterbildungstrendbericht, die feste Mitarbeit an umrissenen Teilprojekten oder auch die aktive Beteiligung des Verbands/der Organisation/des Institutes am gesamten Prozess.

Hingewiesen wurde darauf, dass die Rahmenbedingungen erst ausgehandelt werden müssten (Finanzierung, Prozedere, Verantwortlichkeit). Probleme zur Mitarbeit wurden von denjenigen Instituten formuliert, deren interne Berichterstattung knapp ausfällt.

Zu Publikationsformen und -modellen

Einige Gesprächspartner äußerten sich auch zu Publikationsformen und Produktionsmodellen. Die Einschätzung der Periodizität ergibt einen Erscheinungsturnus von drei bis zu fünf Jahren. Als Publikation konnten sich drei Gesprächspartner eine CD-Rom vorstellen, da dies Möglichkeiten von Navigation, Suchfunktion und Verlinkung der Teile bietet.

Ein Gedanke zur Implementierung eines Erstellungsprozesses war, die Beteiligten mit einem gemeinsamen Kategorienraster und Konzept vertraut zu machen.

Aktive Beteiligung für den Produktionsprozess wurde von einem Gesprächspartner betont: Dies ermögliche eine Dezentralisierung. Dabei seien die methodischen Instrumente sorgfältig auszuwählen.

Die Entwicklung eines zentralen Internet basierten Informationssystems wurde unter Auswertungsgesichtspunkten als wichtig herausgestellt.

Konzept und Kalkulation eines Weiterbildungstrendberichts

Aus der Analyse der Daten, der Gespräche mit Expertinnen und Experten sowie der Zielvorstellung eines Weiterbildungstrendberichts wurde ein konzeptioneller Aufbau entwickelt, der inhaltlich standardisierte und zu aktualisierende Teile, aber auch flexibel zu kombinierende Teile enthält.

Im Ergebnis weist die im Kapitel B vorgestellte Konzeption fünf Hauptkapitel mit einem Serviceteil in einem Anhang auf:

- *Trends* (Zusammenfassung der Entwicklungen, die aus den vorliegenden Daten, Papieren und Dokumenten, begleitenden Erhebungen und diskursiven Prozessen als „Trends“ erkennbar formuliert werden können, s. S. 15)
- *Entwicklungsdaten* (zu Teilnahmeverhalten, Finanzierung, Bedarfen und europäischer Entwicklung, s. S. 15)
- *Angebotsentwicklung* (zu Angebotsstrukturen und Verläufen, Themen und Inhalten sowie der europäischen Entwicklung, s. S. 17)
- *Weiterbildungsstruktur* (zur professionellen Arbeit, zur Entwicklung der Institutionen, zur Qualität – zum ganzen auch die europäische Entwicklung, s. S. 18)
- *Weiterbildungsforschung* (Tendenzen, Quellen, Standorte und Zugriff, s. S. 20).
- *Anhang* (Informationsservice, s. S. 20)

Analog zur Konzeption der inhaltlichen Struktur des Weiterbildungstrendberichts erfolgte die Konzeption der formalen Aspekte. Ausgegangen wird in der Konzeption von einem Weiterbildungstrendbericht, der alle drei Jahre erscheint, neben einem standardisierten Kern jeweils aktualitäts- und bedarfsbezogen kombinierte Module aufweist und kooperativ mit den in der Weiterbildung und für die Weiterbildung tätigen Institutionen und Verbänden erstellt wird. In der Kalkulation (s. unten Kapitel D Realisierung und Umsetzung) wird daher ein Grundhaushalt für den Weiterbildungstrendbericht angesetzt, der in Abhängigkeit von der Auswahl der einbezogenen Module zu erweitern ist.

Die dabei einschlägig sinnvollen und vorauszusetzenden Kooperationen mit Institutionen und Verbänden sind längerfristig zu vereinbaren und abzusichern (vgl. unten Kapitel C Kooperationen, S. 22 ff).

A4 Empfehlungen

Die vorliegende Machbarkeitsstudie kommt zu dem Ergebnis, dass ein „Weiterbildungstrendbericht“ sinnvoll, realisierbar und nachgefragt ist. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass ein solcher Weiterbildungstrendbericht neben seinen unmittelbaren Zielen (Information und Transparenz zum Weiterbildungsbereich) weitergehende positive Konsequenzen für die Weiterbildung hat. Die wichtigsten positiven Ergebnisse eines Weiterbildungstrendberichts sind:

Stärkung und Ausbau der Weiterbildung als Faktor im bildungspolitischen Gesamtgefüge

Der gestiegenen Bedeutung von Weiterbildung im Kontext des Lebenslagen Lernens trägt es Rechnung, wenn Entwicklungen und Perspektiven der Wei-

terbildung in Deutschland als Gesamtsystem regelmäßig, kompetent und handlungsorientiert vorgestellt werden.

Transparenz für Praktiker, Entscheidungsträger und Anbieter

Für bildungsplanerische und -politische Entscheidungsprozesse werden dringend benötigte Grundinformationen zu Teilnehmerbedarfen, Entwicklungstrends und Finanzierung bereitgestellt.

Daten zu Veranstaltungsplanung und Durchführung werden zentral, aktuell und leicht verfügbar gemacht.

Unterstützung der wissenschaftlichen Erfassung von Weiterbildung

In dem Maße, in dem sich die wissenschaftliche Disziplin Erwachsenenbildung aus der Pädagogik und ihren Bezugsdisziplinen heraus entwickelt hat, ist der Bedarf nach direkten, authentischen Informationen und Einschätzungen aus der Praxis und der bildungspolitischen Diskussion gewachsen. Insbesondere die mit Weiterbildung befassten unterschiedlichsten Disziplinen (Erziehungswissenschaft, Soziologie, Politikwissenschaft, Neurobiologie, Kommunikationswissenschaft, Psychologie, Ökonomie) bedürften eines „Fokus“ ihrer Arbeit.

Allmählicher Auf- und Ausbau von Daten und Quellen

Mit dem regelmäßigen Erscheinen eines Weiterbildungstrendberichts ergibt sich eine verpflichtende Struktur von Daten und Quellen, die sich mittel- und längerfristig zur Beschreibung des Weiterbildungsbereiches durchsetzen kann. Sie ist Voraussetzung einer politischen Steuerung ebenso wie einer zielgerichteten erziehungswissenschaftlichen Betrachtung von Weiterbildung.

Erhöhter Konsens über Begriffe

Über einen zentralen Weiterbildungstrendbericht lässt sich das Begriffswirrwarr der Weiter- und Erwachsenenbildung zunehmend auf einen gemeinsamen Konsens des Minimalstandards hin entwickeln. Sowohl wissenschaftliche Arbeit wie politischer Diskurs würden dadurch wesentlich verbindlicher.

Kompatibilität und Abgleich von Daten

Mit dem Erscheinen eines Weiterbildungstrendberichts, in dem unterschiedlichste Datenquellen auf gemeinsame Aussagen hin zusammengefasst werden, ergibt sich zunehmend ein System des Abgleichs und der Kompatibilität von Daten und Quellen. Es kann erwartet werden, dass mittel- bis längerfristig vergleichbare Indikatoren und Kategorien zur Datenerfassung verwendet werden.

Initiation verbands- und institutsinterner Berichte

Bei der Vorbereitung und Rezeption des Weiterbildungstrendberichts ist davon auszugehen, dass das organisationsinterne Berichtswesen verbessert und auf den Stand des Weiterbildungstrendberichts angehoben wird. Erwartet werden kann daher mittel- bis längerfristig nicht nur eine allgemein erhöhte, sondern auch eine organisations- und institutsinterne Transparenz.

Internationalisierung der Weiterbildungsdiskussion

Mit einem Weiterbildungstrendbericht werden jene notwendigen Daten, Quellen und politischen Aussagen zusammengestellt, die das deutsche Weiterbildungssystem in einem internationalen Kontext gesprächs- und diskursfähig machen. Zu erwarten ist mittel- bis längerfristig, dass sich das Gewicht der deutschen Weiterbildung im internationalen Kontext aufgrund der erhöhten Transparenz und Kommunikation verbessert.

Die Kosten eines Weiterbildungstrendberichts (s. unten D3 Kosten, S. 30) liegen gemessen an den zu erwartenden Effekten vergleichsweise günstig; dies insbesondere dann und deshalb, als bestehende Institutionen ihre bisherigen segmentierten und sektoralen Bemühungen in einem konzertierten Verfahren zusammenbringen und dadurch einen Mehrwert schaffen können. Der Nutzen des Weiterbildungstrendberichts für die nationale Bildungspolitik ist ebenso unübersehbar wie der für das praktische Handeln in der Erwachsenenbildung und wissenschaftliche Arbeit zur Weiterbildung.

B Konzeption „Weiterbildungstrendbericht“

In der hier vorgestellten Konzeption des Weiterbildungstrendberichts sind die Erkenntnisse aus der Analyse der Quellen und Datensysteme sowie aus den Interviews berücksichtigt. Die Konzeption enthält Aussagen zu Zielen und Adressaten (B1), zu Inhalt und Aufbau (B2, s. S. 15) und zu Erscheinung und Verbreitung des Weiterbildungstrendberichts (B3, s. S. 21).

B1 Ziele und Adressaten

Die *Ziele* des Weiterbildungstrendberichts sind es,

- bildungspolitisch die Bedeutung des Weiterbildungsbereichs herauszuheben,
- die Transparenz des Weiterbildungsbereichs zu erhöhen,
- Entwicklungen und Innovationen anzuregen,
- Grundlagen einer politischen Steuerung zu schaffen,
- wissenschaftliche Arbeit zur Weiterbildung zu unterstützen sowie
- Weiterbildung im Kontext des Lebenslangen Lernens mit anderen gesellschaftlichen und Bildungsbereichen zu vernetzen.

Die besonderen *Qualitäten* des Weiterbildungstrendberichts liegen darin,

- qualitative und quantitative Daten und Erkenntnisse miteinander zu verbinden,
- Entwicklungslinien herauszuarbeiten und zukunftsorientiert zu prognostizieren,
- Bedarfe und Handlungsnotwendigkeiten in Politik, Praxis und Wissenschaft zu definieren,
- für Politik, Praxis und Wissenschaft gleichermaßen sinnvoll lesbar zu sein,
- die Aktivitäten unterschiedlichster Institutionen und Organisationen zielgerichtet zu bündeln,
- zur zunehmenden Vergleichbarkeit von Informationen und Daten beizutragen sowie
- Hilfen bei Planung und Forschung zu geben.

Adressaten des Weiterbildungstrendberichts sind im engeren Sinne die in der Weiterbildung professionell tätigen Personen und Institutionen. Der Kreis der an Weiterbildung interessierten Menschen wird zunehmend größer. Initiativen der Bundesregierung (z.B. Forum Bildung, Programm Lebensbegleitendes Lernen, Programm Lernende Regionen), der Länder (z.B. Bildungsoffensive des Freistaats Bayerns) sowie von Bund und Ländern (z.B. Programm Lebenslanges Lernen) tragen ebenso wie Initiativen der Europäischen Kommission (Programme SOKRATES, LEONARDO) dazu bei, dass Weiterbildung als umfassenderes gesellschaftliches Politik- und Handlungsfeld definiert wird.

Institutionen, für die der Weiterbildungstrendbericht formuliert wird, gehören zu den Bereichen Bundesregierung, Länderregierungen, Parteien und Stiftungen, Trägerorganisationen und Verbände, Weiterbildungseinrichtungen sowie Universitäten und Forschungsinstitute.

Personengruppen, an die sich der Weiterbildungstrendbericht richtet, sind insbesondere

- mit Weiterbildung in der Praxis professionell Beschäftigte (Lehrende, Manager, Disponierende etc.);

- Politiker und Administratoren für Bildungspolitik;
- wissenschaftlich Tätige an Universitäten und Forschungsinstituten;
- Studierende der Erwachsenenbildung und einschlägiger Bezugsdisziplinen;
- Mitarbeiter von Verbänden und Berufsorganisationen der Weiterbildung.

Die verschiedenen Adressatengruppen weisen zum Teil gemeinsame, aber auch deutlich unterschiedliche und spezifische Bedarfslagen auf.

Die *Weiterbildungspraxis* (Lehre, Management, Moderation, Training, Beratung, Marketing etc.) ist hauptsächlich an Erkenntnissen interessiert, die für die konkrete Umsetzung von Weiterbildungsangeboten hilfreich sind. Folgende Leitfragen können ihre Interessenlage beschreiben:

- Welche Angebote sind bei welchen Zielgruppen gewünscht oder werden gewünscht sein?
- Welche Methoden haben sich hinsichtlich des Lehr-/Lernerfolgs bewährt?
- Welche Rolle spielen vieldiskutierte Themen (wie das selbstgesteuerte Lernen) in der Realität von Bildungsangeboten?
- Gibt es grundsätzliche Entwicklungen in der Profession, denen in Zukunft Rechnung getragen werden muss?
- Welche Auswirkungen haben Veränderungen der Gesamtgesellschaft, der Rechtslage auf die Praxis von Weiterbildungsarbeit?

Bei Beschäftigten in Weiterbildungseinrichtungen sowie ihren Verbänden und Organisationen ist es entscheidend, Bedarfe und Trends rechtzeitig zu erkennen und das Angebot entsprechend anzupassen. Die Diskussion um Bildungsmarketing hat den Blick dafür eröffnet, dass Marktanalysen als Hilfsinstrumente nicht nur sinnvoll, sondern notwendig sind.

Die *Wissenschaft der Erwachsenenbildung* erwartet empirisch abgesicherte Erkenntnisse sowie Fragestellungen, die für zukunftsorientiertes und perspektivisches Arbeiten leitend und anregend sind. Darüber hinaus sind für Hochschulen als Ausbildungseinrichtungen für die Profession Kenntnisse über Qualifikationserfordernisse notwendig, um Studieninhalte damit abzugleichen. Nicht zuletzt verfügt die Erwachsenenbildung als relativ junge Wissenschaft innerhalb des großen Feldes der Erziehungswissenschaft nicht über die wissenschaftliche Infrastruktur, welche Fächer mit längerer Wissenschaftstradition aufweisen. Somit ist ein wichtiger Aspekt für die Wissenschaft, in einem Weiterbildungstrendbericht Tendenzen, Entwicklungen und Möglichkeiten der Weiterbildung aufzuzeigen und für die universitäre Erwachsenenbildung (auch für Studierende) fruchtbar zu machen. Dazu gehört auch eine Auseinandersetzung um die Relevanz wissenschaftlicher Diskussionen (z.B. die Debatte um den pädagogischen Konstruktivismus). Von besonderem Interesse für die wissenschaftlich Tätigen ist die Übersicht über die Produkte der eigenen Arbeit, also der Einblick in Forschungsprojekte, Forschungsergebnisse und Forschungslinien.

Diejenigen, welche *Bildungspolitik* betreiben oder administrieren, erwarten einen Überblick über Entwicklungen und Probleme, um die notwendigen Kenntnisse für einen gestalterischen Einfluss und eine Steuerung des Systems zu erhalten. Beispielhaft sind hier Fragen der „social exclusion“ oder Fragen perspektivisch sinnvoller Finanzierungsmodelle zu nennen. Insbesondere geht es hier auch um die Einbindung der Weiterbildung in gesamtgesellschaftliche Fragen und Problemlagen, so etwa die der Qualifikationsstruktur der Bevölkerung, der Arbeitslosigkeit, der öffentlichen Haushalte, der gesellschaftlichen Teilhabe. Die Rolle von Weiterbildung für die gesellschaftliche Entwicklung sowie der Bezug der Weiterbildung zu anderen gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere anderen Bildungs-

bereichen ist für Bildungspolitik und Bildungsadministration von zentraler Bedeutung.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass bei allen Adressatengruppen das gemeinsame Interesse darin besteht, allgemeine Aussagen über den Weiterbildungsbereich zu erhalten, die seine Entwicklung, Struktur und Perspektiven transparent machen und Ansatzpunkte für praktisches, wissenschaftliches und politisches Handeln liefern. Wichtig ist daher ein Zusammenführen der vorhandenen Informationen in einer Weise, die aus teilweise bereits vorliegenden separaten Daten (z.B. zur beruflichen Bildung, zum Teilnahmeverhalten, zum Fernunterricht) ein aufschlussfähiges *Gesamtbild* der Weiterbildung und ihrer perspektivischen Entwicklung liefert.

B2 Inhalt und Aufbau des Weiterbildungstrendberichts

Der Weiterbildungstrendbericht ist generell in fünf Kapitel gegliedert: Das einleitende Kapitel „Trends“, das Kapitel zu „Entwicklungsdaten“, das Kapitel zu „Angebotsentwicklung“, das Kapitel zu „Struktur“ sowie schließlich das Kapitel zu „Weiterbildungsforschung“. Denkbar ist – von Fall zu Fall – ein knapp zu haltender Anhang, der als Service systematisch vorliegende Dokumente und Materialien auflistet.

I. Trends

Das Kapitel “Trends“ ist ein einleitendes sowie zusammenfassendes Kapitel zugleich. Einzelinformationen aus den Kapiteln zur Entwicklung von Nachfrage und Angebot sowie der Struktur von Personal und Institutionen werden hier zusammengefasst und als Trend beschrieben, der die Weiterbildung seit dem Erscheinen vorherigen Weiterbildungstrendberichts charakterisiert und Schlüsse auf die zukünftige Entwicklung der Weiterbildung ermöglicht.

Neben den Daten, die im Kontext im folgenden genannten Kapitel vorliegen, gehen in dieses Kapitel insbesondere Analysen der Parteiprogramme, Statements von Trägern und Verbänden, Statements nationaler und europäischer Gremien (Europäische Kommission, Kultusministerkonferenz, Bund-Länder-Kommission, Länderregierungen, Bundesregierung) sowie Expertengespräche ein. Das Kapitel „Trends“ umfasst maximal 10 Seiten und wird mit dem Redaktionsbeirat (vgl. D1 Akteure, S. 28) des Weiterbildungstrendberichts abgestimmt.

II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung

In diesem Kapitel zu Entwicklungsdaten der Weiterbildung geht es vor allem darum, die jüngsten Entwicklungslinien herauszuarbeiten. Dabei konzentriert sich die Darstellung auf diejenigen Daten, welche auf Veränderungen hinweisen. Die Daten werden vorgestellt und daraufhin überprüft, ob es sich um längerfristige und anhaltende Veränderungstrends handelt.

Das Kapitel konzentriert sich auf die Lernenden, auf ihr Teilnahmeverhalten, auf ihr Lernverhalten, auf die erkennbaren Bedarfe und auf die Finanzierung, soweit sie die Lernenden direkt betrifft.

Teilnahmeverhalten

Hier werden die vorliegenden Daten zum Teilnahmeverhalten auf Trends untersucht. Einbezogen sind die Erhebungen des Berichtsystems Weiterbildung, Berichte von Einrichtungen und Trägerorganisationen, Statistiken zum Fernunterricht an Universitäten und auf europäischer Ebene. Ebenfalls einbezogen werden Studien- und Forschungsarbeiten, die exemplarische Auf-

schlüsse liefern (z.B. Milieuforschung, kommunale Bedarfsentwicklung, Rezeptionsforschung aus dem Medienbereich etc.).

Aufschlüsse in diesem Abschnitt sind zu erwarten über Schwerpunkte in der Teilnahmestruktur, veränderte Motive für Weiterbildung sowie Zugänge und soziale Selektionen, Zertifikate und Dropout, Formen selbstgesteuerten lebenslangen Lernens und Schnittstellen formaler und selbstgesteuerter Weiterbildung.

Eine typische Trendaussage könnte sein: „Teilnehmer besuchen vermehrt Weiterbildungsangeboten, deren Verwertbarkeit schon im Vorfeld gesichert ist. Dies verringert die Dropout-Rate."

Teilnahmebedarfe

In diesem Abschnitt wird dargestellt, inwieweit sich die Weiterbildungsbedarfe entwickelt und verändert haben. Dabei geht es um Bedarfe nicht nur bei den Teilnehmenden, sondern auch der nachfragenden Betriebe und der qualifizierenden Arbeitsämter. Bedarf wird in diesem Sinne als Gesamtbedarf des segmentierten Weiterbildungsmarktes verstanden, in dem sich neben den nachfragenden Teilnehmern auch Institutionen bewegen.

Grundlage des Abschnitts über Bedarfsentwicklung ist die Analyse der Programme und Programmpläne von Weiterbildungseinrichtungen, die Auswertung entsprechender exemplarischer Einzelstudien sowie jeweils eine eigenständig vorzunehmende Exploration, die Vertreter von Politik, Wirtschaft und Weiterbildung einbezieht.

Gegenstand des Abschnittes zur Bedarfsentwicklung ist auch eine jeweils kritische Analyse der Verfahren der Bedarfserhebung. Sie reicht von innerbetrieblichen Bedarfsanalysen und -prognostiken bis hin zu Trial-and-Error-Verfahren von Angeboten an Weiterbildungseinrichtungen. Insbesondere geht es um die Analyse der Leistungsfähigkeit von Instrumenten, welche eine Passung von Angebot und Nachfrage erzeugen. Hierbei wird auch der Bereich des informellen Lernens einbezogen. Hier kann und sollte von Fall zu Fall eine exemplarische Studie dem Weiterbildungstrendbericht zugrunde liegen.

Eine typische Trendaussage könnte sein: „Der zu erwartende Anstieg der sekundären Dienstleistung, insbesondere Tätigkeiten des Publizierens, begründen einen Bedarf an Qualifizierung in Methoden wissenschaftlichen Arbeitens."

Finanzierung

In diesem Abschnitt geht es um die Frage, wie sich die Finanzierung der Teilnahme an Weiterbildung entwickelt hat, welche Erfahrungen zu unterschiedlichen Finanzierungsmodellen und Steuerungsverfahren vorliegen. Aussagen über die Beteiligung der Teilnehmenden an der Finanzierung (einschließlich der Daten über Warenkörbe von Haushalten) werden auf die Relevanz für das Teilnahmeverhalten und den Weiterbildungsbedarf dargestellt.

Zugrunde gelegt werden diesem Abschnitt die bestehenden Statistiken auf Landes- und Bundesebene, entsprechende Hinweise aus Berichten und Statistiken von Einrichtungen und Trägern, Ergebnisse der Erhebungen des Berichtssystems Weiterbildung, Ergebnisberichte zu Modellen der Weiterbildungsfinanzierung.

Eine typische Trendaussage könnte sein: „Beschäftigte der Führungsebene bezahlen für ihre Weiterbildung nicht selbst, während Qualifizierung von Fachkräften weitgehend aus privaten Mitteln bezahlt wird".

Europäische Dimension

In diesem Abschnitt geht es darum, die Trends bezüglich des Teilnahmeverhaltens, der Bedarfsentwicklung und der Finanzierungsströme in der europäischen Dimension zu beleuchten. Die Frage stellt sich, ob die nationalen Entwicklungen sich von denen in anderen europäischen Regionen unterscheiden, welche Rückschlüsse aus der europäischen Politik sich für die nationale Entwicklung ergeben (z.B. in Bezug auf „social exclusion“) und welche Erfahrungen für die Weiterentwicklung herangezogen werden können (z.B. Modell „Individual Learning Account“ in Großbritannien).

Datenmäßig zugrunde liegen diesem Abschnitt die Statistiken der Europäischen Union, die offiziellen Berichte der Europäischen Kommission in Brüssel sowie Berichte einschlägiger Programme, insbesondere SOKRATES, LEONARDO, Europäischer Sozialfond.

III. Angebotsentwicklung

In diesem Kapitel geht es darum, die Entwicklung der formalen und nonformalen Angebote der Weiterbildung auf erkennbare Trends hin zu analysieren und diese vorzustellen. Dabei bezieht sich die Trendanalyse auf formale Elemente der Angebote, deren Themen und Inhalte sowie der in Bezug zur europäischen Dimension.

Formalstruktur

In diesem Abschnitt wird zunächst überprüft, ob sich die quantitative Dimension des Angebotes verändert hat. Betrachtet werden sektorale Entwicklungen, Entwicklungen in Trägerbereichen, Entwicklungen von Angebotsformen (Zeit, Raum, Methoden), Entwicklungen der Angebotsqualität sowie solche der Zertifizierung und Abschlüsse.

Zugrundegelegt werden Programmplan-Analysen, Auswertungen der Trägerberichte, bestehende Statistiken (z.B. Volkshochschul-Statistik), Auswertung vorliegender (Weiterbildungs-)Datenbanken.

Typische Trendaussagen könnten sein: „Wochenend- und Intensivkurse nehmen zu, Abendkurse ab“ oder „Angebote privater und kommerzieller Einrichtungen stellen in Ballungsgebieten immer höhere Anteile des Weiterbildungsangebotes“.

Themen und Inhalte

In diesem Abschnitt geht es darum, sich entwickelnde Schwerpunkte in der Angebotsstruktur zu identifizieren und auf die zukünftige Entwicklung hin zu prognostizieren. Einbezogen ist dabei der gesamte Weiterbildungsbereich ohne Unterschied bezüglich beruflicher, allgemeiner, politischer oder individueller Bildung. Die Kategorien, in denen die Themen und Inhalte geordnet werden, richten sich dabei nach den grundlegenden Kategorien der vorliegenden Erfassungssysteme.

Zugrunde liegen den Aussagen über Trends in Themen und Inhalten ebenfalls Programmanalysen und Trägerberichte aber auch Auswertungen der unterschiedlichen Innovationspreise und bereichsspezifische Analysen von Literatur und Forschungsstand (z.B. im Umweltbereich, bei der Genderbildung etc.). Zu denken ist hier insbesondere auch an eigenständige Erhebungsverfahren im diskursiven System wie etwa Workshops und Formen mit Wissenschaftlern und Praktikern.

Typische Trendaussagen könnten sein: „Angebote in sogenannten kleinen Fremdsprachen (Chinesisch, Tschechisch etc.) nehmen überproportional zu“ oder „esoterische Angebote im Gesundheitsbereich gehen stark zurück“.

Europäische Dimension

In diesem Abschnitt geht es darum, anhand der vorliegenden Informationen über die Weiterbildung in anderen Ländern Europas sowie der europäischen Weiterbildung insgesamt die nationale Entwicklung von Strukturen, Angebotsquantitäten und Inhalten abzugleichen. Insbesondere ist dabei zu überprüfen, ob der Trend der Angebotsentwicklung in Deutschland sich von demjenigen anderer europäischer Staaten deutlich unterscheidet. In diesem Abschnitt liegen Übersichten der Europäischen Kommission zugrunde sowie Expertengespräche mit Vertretern der jeweils nationalen Weiterbildung (z.B. im Europäischen Ring von Forschungs- und Entwicklungsinstituten zur Weiterbildung ERDI).

Eine Trendaussage könnte hier sein: „In allen europäischen Ländern erhöhen sich quantitativ und differenzieren sich qualitativ die Angebote für längerfristig Arbeitslose“ oder „in Deutschland erhöhen sich überproportional die Angebote für ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürger“.

IV. Weiterbildungsstruktur

Trends in der Entwicklung der Weiterbildungsstruktur zu analysieren und zu beschreiben, ist das Ziel dieses Kapitels. Als wesentliche Strukturelemente gelten dabei die Weiterbildungseinrichtungen und ihre verbandlichen und organisatorischen Zusammenschlüsse, die Beschäftigten in der Weiterbildung, ihre Qualifizierung und Beschäftigungssituation, die Qualitätssicherung und Akkreditierung sowie die entsprechende europäische Dimension. Auch Finanzierungsfragen, soweit sie den institutionellen Bereich betreffen, sind Gegenstand dieses Kapitels.

Institutionen

In diesem Abschnitt geht es um die Entwicklung des institutionellen Bereichs der Weiterbildung. Gefragt wird dabei sowohl nach Trends im Zusammenwirken von Institutionen als auch nach Trends innerhalb der Institutionen. Im Außenverhältnis geht es um die Frage der Kooperationen, der Netzwerke, der Konkurrenzen, der Verschiebungen im institutionellen Spektrum, der Veränderung von Zusammenschlüssen (von Lobby zu Dienstleistungen) und der jeweiligen Rolle und Zuständigkeit im Weiterbildungsgefüge. Innerhalb der Institutionen geht es um die Frage der institutionellen Finanzierung, der Arbeitsformen, der Organisationsentwicklung, der Leitungsstrukturen, der institutionellen Ziele. Auch die Qualitätsentwicklung innerhalb der Institutionen ist hier von Interesse.

Grundlage der Aussagen zu Trends in der institutionellen Entwicklung sind Landes- und Bundesstatistiken, Berichte von Trägerorganisationen, die Sekundäranalysen von „Systemanalysen“ (in Kommunen, Ländern etc.), die Analyse von öffentlichen Haushalten und Förderungsprogrammen. Zur innerinstitutionellen Entwicklung liegen auswertbare Daten aus dem Bereich der Fortbildung des DIE sowie des weiterbildenden Studiums der Universität Kaiserslautern vor.

Typische Trendaussagen könnten sein: „In regionalen Netzen verdichtet sich die Zusammenarbeit von kommerziellen und öffentlich geförderten Weiterbildungseinrichtungen“ oder „Immer mehr auch öffentlich geförderte Weiterbildungseinrichtungen arbeiten mit betriebswirtschaftlichen Zielen“.

Profession

Dieser Abschnitt nennt Trends in der Entwicklung bei denjenigen Menschen, die in der Realisierung von Weiterbildung tätig sind: Lehrende, Organisierende, Managende, Planende, Verwaltende, Moderierende etc. Es geht um ihre Aus- und Fortbildung, den Arbeitsmarkt der Erwachsenenbildung sowie um Veränderungen von Zahlen und Verbleib des Weiterbildungspersonals. Entsprechend einzubeziehen sind hier ausbildende Universitäten, Fortbildungsinstitutionen und Personalmanager in Weiterbildungseinrichtungen.

Datengrundlage dieses Abschnittes sind Untersuchungen zur professionellen Entwicklung, Statistiken welche den Personalbereich mit berücksichtigen (z.B. die Volkshochschul-Statistik), die Erhebung von Grunddaten zur universitären Ausbildung von Weiterbildnern (Absolventenzahlen), Studien zum Verbleib von Hochschulabsolventen sowie Analysen von Berufsbiographien in der Weiterbildung. Eigene Erhebungen wie etwa die Analyse von Stellenausschreibungen, die exemplarische Auswertung von Fortbildungsprogrammen und von Expertengesprächen mit Lehrkräften an Hochschulen können die Datenlage weiter verdichten.

Mögliche Trendaussagen könnten sein: „Es entsteht ein neuer Typ des Weiterbildungspädagogen, der medienkompetent ist und sich auf Softwareproduktionen konzentriert“ oder „der Bedarf an Fortbildung der Weiterbildner wächst und kann von den bestehenden Fortbildungsaktivitäten der entsprechenden Institutionen nicht mehr abgedeckt werden“.

Qualität

In diesem Abschnitt geht es um die Frage, inwieweit sich die Qualität der Weiterbildung entwickelt hat. Zu prüfen sind und dargestellt werden Qualitätsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen, Qualitätsentwicklung des Weiterbildungsangebotes, Qualitätsentwicklung des Weiterbildungssystems. Einbezogen wird die Qualität der Fortbildung von Weiterbildnern sowie die Entwicklung von Qualitätskriterien (insbesondere im Kontext des lebensbegleitenden Lernens).

Daten zur Grundlage der Aussagen zur Qualitätsentwicklung sind in den unterschiedlichsten Quellen, Berichten und Informationssystemen zu finden. Am sinnvollsten erscheint eine eigene „Erhebung“ in Form eines Qualitätskolloquiums, dessen Ergebnisse in den Weiterbildungstrendbericht jeweils einfließen.

Eine Trendaussage könnte lauten: „Immer mehr Weiterbildungseinrichtungen verwenden Qualitätssicherheitssysteme nach dem EFQM-System“ oder „Die Analyse der Fortbildungsmaßnahmen für Weiterbildungsbeschäftigte zeigt einen wachsenden Bedarf nach einem Qualitätssiegel für Fortbildungsangebote“.

Europäische Dimension

In diesem Abschnitt geht es darum, strukturelle Entwicklungen in anderen Ländern Europas sowie auf europäischer Ebene zu verfolgen. Im Zentrum steht auch hier jeweils die Frage, inwiefern sich die deutsche Entwicklung von derjenigen in anderen europäischen Ländern unterscheidet oder in ähnlicher Weise verändert. Auch sind die Linie und der Einfluss der Politik der Europäischen Kommission auf die Entwicklungen zu beobachten. Einbezogen werden institutionelle Strukturen, die Situationen und Qualifikationen der Beschäftigten sowie die Qualitätssicherungssysteme.

Als Datengrundlagen herangezogen werden nationale Weiterbildungsberichte, Informationen nationaler Weiterbildungsinstitute sowie Dokumente der Europäischen Kommission.

Eine Trendaussage könnte lauten: „Die Grenzen zwischen Einrichtungen der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung verwischen auch in anderen Ländern Europas“ oder „Die Kriterien zur Qualitätsdefinition gleichen sich zunehmend an“.

V. Weiterbildungsforschung

In diesem Kapitel geht es darum, den Stand der Weiterbildungsforschung zu skizzieren, ihn in den Kontext der Forschung zum Lebenslangen Lernen zu stellen und auf Forschungstrends hinzuweisen. Einbezogen in die Analyse der Weiterbildungsforschung werden nicht nur die unmittelbar mit Weiterbildung befassten erziehungswissenschaftlichen Forschungsaktivitäten (versammelt in der „Sektion 9 Erwachsenenbildung“ der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft DGfE), sondern auch die einschlägigen Bezugsdisziplinen und die mit Weiterbildung befassten anderen Forschungsansätze wie der Psychologie, Ökonomie oder Neurobiologie.

Die Angaben zur Weiterbildungsforschung konzentrieren sich auf erkennbare Trends, liefern jedoch auch Hinweise auf Quellen, Standorte und Zugriffsmöglichkeiten von Forschungsergebnissen und bieten insofern einen Service. Die Analyse der Weiterbildungsforschung beschreibt nicht nur die Trends, sondern bindet sie auch – in der Zusammenfassung der Ergebnisse – in die reale Entwicklung der Weiterbildung ein. So wäre etwa derzeit auf die jüngsten Trends der Konstruktivismusdebatte, der Finanzierungsanalyse, der Diskussion um Informelles und Selbstgesteuertes Lernen sowie der spezifischen Didaktik von neuen Medien zu verweisen. Die dabei einschlägigen Untersuchungen enthalten jeweils Aussagen über die Realisierung, welche Eingang in den Weiterbildungstrendbericht finden.

Grundlegende Datenquellen des Kapitels zur Weiterbildungsforschung sind die Publikationen, die im Forschungsbereich entstehen: Monographien, Zeitschriften, Tagungsbände, graue Literatur. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, aktuelle Dissertationen und Habilitationen zu Themen der Weiterbildung auszuwerten, elektronische Recherchen nach aktuellen universitären Forschungsprojekten vorzunehmen, einschlägige Forschungsdatenbanken auszuwerten, einschlägige universitäre Vorlesungsverzeichnisse auszuwerten, Examensarbeiten zur Weiterbildung in den Katalogen der Universitäten über elektronisches Suchen zu erfassen. Auch hier lässt sich als mögliche „Erhebungsform“ ein diskursives Verfahren in Form eines „Forschungskolloquiums“ in regelmäßigen Abständen vorstellen.

Trendaussagen im Kapitel „Weiterbildungsforschung“ sind in der Regel mit Forschungsfragen und -empfehlungen verbunden. Sie könnten etwa lauten: „Die Bedeutung von Beratung wird mit Blick auf informelles Lernen immer wichtiger; noch wenig erforscht sind die notwendigen Verfahren und Wirkungsweisen von Beratungsleistungen“ oder „Forschungsarbeiten im Bereich der Ökonomie der Weiterbildung nehmen zu; es zeigen sich Schwierigkeiten und Lücken im Bereich der Wirkungsforschung zu unterschiedlichen Finanzierungsmodellen und damit die Notwendigkeit einschlägiger Modellversuche“.

Anhang Informationsservice

Der Informationsservice ist ein mit den fünf Kapiteln des Weiterbildungstrendberichts verknüpfter Anhang. Er liefert im wesentlichen graphische und

tabellarische Übersichten über die Trendaussagen, die in den Kapiteln des Weiterbildungstrendberichts gemacht wurden.

Sinnvoll als Informationsservice im Rahmen des Weiterbildungstrendberichts sind:

- eine allgemeine Übersicht über aktuelle Projekte und Projektvorhaben in der Weiterbildung;
- eine allgemeine Übersicht über die Bereiche der Institutionen der Weiterbildung;
- eine Übersicht über aktuelle Literatur zur Weiterbildung und Erwachsenenbildung;
- eine Übersicht über neue Begriffe, ihre Spezifik und ihre Wurzeln (Glossar);
- eine Aufbereitung aktueller Statistiken zur Weiterbildung.

B3 Erscheinung und Verbreitung

Der skizzierte Weiterbildungstrendbericht sollte regelmäßig im Rhythmus von drei Jahren erscheinen. Dieser Zeitraum ist kurz genug, um den Weiterbildungstrendbericht als kontinuierlich erscheinendes Medium wahrzunehmen, lang genug, um in den Zwischenräumen auch tatsächlich Trends feststellen zu können.

Der Weiterbildungstrendbericht sollte nicht immer zu allen Aspekten innerhalb der genannten vier Hauptkapitel II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung, III. Angebotsentwicklung, IV. Weiterbildungstruktur und V. Weiterbildungsforschung machen, sondern sich auf diejenigen Aspekte konzentrieren, bei denen tatsächlich Trends (also Entwicklungen, Veränderungen) feststellbar sind.

Der Weiterbildungstrendbericht sollte den Umfang von 100 bis 150 Seiten nicht überschreiten; dies ist umfangreich genug für eine ausreichende Detaillierung und garantiert eine ausreichende Rezipierfähigkeit. Insbesondere das Kapitel I. Trends sollte so knapp und präzise abgefasst sein, dass es in der allgemeinen Öffentlichkeit gut rezipiert werden kann (maximal einige Druckseiten).

Die Qualität des Weiterbildungstrendberichts sollte nicht nur in der Veröffentlichung des Textes, sondern vor allem in seiner Diskussion vor der Veröffentlichung und danach liegen. Dazu gehören folgende Aktivitäten:

- Im Vorlauf der Produktion der Teile des Weiterbildungstrendberichts und seiner Bearbeitung in der Redaktion (vgl. D1 Akteure, S. 28) sollten „Erhebungsformen“ stattfinden, die diskursiven und öffentlichen Charakter haben (Foren, Kolloquien, Tagungen) und zugleich zur Datensammlung und -sicherung beitragen;
- Der Weiterbildungstrendbericht sollte öffentlich präsentiert werden, vorzugsweise in Form einer „Übergabe“ an den öffentlichen Auftraggeber;
- Die Ergebnisse des Weiterbildungstrendberichts sollten in geeigneter Form wiederum diskursiv behandelt werden – eine bundesweite Bildungskonferenz unter Einbezug auch anderer Bildungsbereiche ist dabei denkbar.

Der Weiterbildungstrendbericht sollte von einer öffentlich verantworteten, aber unabhängigen Einrichtung erstellt werden, die Neutralität und allgemeine Akzeptanz der vorgetragenen Ergebnisse sicher stellt.

Der Weiterbildungstrendbericht sollte weit verbreitet werden; dazu bieten sich nicht nur die gedruckte Version, sondern auch geeignete elektronische Formen an (CD-ROM und Internet-Präsentation).

C Kooperationen

Zur Erstellung des Weiterbildungstrendberichts ist es sinnvoll und notwendig, ein kooperatives Netzwerk zwischen denjenigen Institutionen und Personen aufzubauen, die damit befasst sind, Weiterbildung zu erfassen, zu erforschen, zu dokumentieren und zu begleiten. Im Verlaufe der Machbarkeitsstudie wurde mit den entsprechenden einschlägigen Institutionen oder (im Falle der Universitäten) repräsentativen Vertretern in Form von Expertengesprächen nicht nur die Beurteilung des Weiterbildungstrendberichts, sondern auch die Bereitschaft zur Kooperation erhoben.

Die im folgenden alphabetisch nach ihrem Namen aufgelisteten Institutionen und Organisationen sind „natürliche“ Partner eines kooperativen Netzwerkes zur Erstellung eines Weiterbildungstrendberichts. Sie werden in ihren Aufgabenbereichen erläutert (Grundlagen: Gespräche, Selbstdarstellung). Skizziert wird ihr möglicher Beitrag zum Weiterbildungstrendbericht. Im Prinzip ist davon auszugehen, dass alle aufgelisteten Institutionen zur Kooperation bereit sind (vgl. unten E4 Experteninterviews, S.53)

Arbeitskreis Universitäre Erwachsenenbildung e.V.

Gemäß der Aufgaben der Hochschulen findet nicht nur die Ausbildung des professionellen Nachwuchses für die Weiterbildung in den Disziplinen der Erziehungswissenschaften an den Hochschulen, sondern auch eine weiterbildende Aktivität der Hochschulen (über die Adressaten der eigenen Absolventen hinaus) statt. Der Arbeitskreis Universitäre Erwachsenenbildung (AUE) bündelt insbesondere die weiterbildenden Aktivitäten der deutschen Hochschulen in einer übergreifenden Organisation. Der AUE fördert, koordiniert und repräsentiert die von den Hochschulen getragene Weiterbildung. Als universitärer Vertreter repräsentiert der AUE auch die Kooperationsmöglichkeiten der Hochschulen im Weiterbildungstrendbericht.

Der AUE erstellt in unregelmäßigen Abständen eine formelle Zusammenfassung der weiterbildenden Tätigkeit von Hochschulen. Einzelne thematisch orientierte Arbeitsgruppen im AUE dokumentieren in der Regel ihre Arbeit. In Jahrestagungen werden wesentliche Fragen der Weiterbildungsaktivitäten der Hochschulen dokumentiert. Über den AUE hinaus ist eine Kooperation mit den erziehungswissenschaftlichen Fachbereichen und Fakultäten derjenigen Universitäten, an denen Weiterbildung angeboten wird, möglich und sinnvoll.

Der Beitrag des AUE und der erziehungswissenschaftlichen Fakultäten und Fachbereiche liegt in der Beschreibung wissenschaftlicher Weiterbildung, der jeweiligen Aktivitäten, der Schwerpunkte in der wissenschaftlichen Ausbildung sowie in Angaben zu Forschungsaktivitäten.

Bundesinstitut für Berufsbildung

Als Bundeseinrichtung für den Bereich der beruflichen Bildung befasst sich das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit Forschung, Entwicklung, Beratung, Dienstleistung und Ordnung des Bereichs der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Weiterbildung ist nur ein (kleines) Teilgebiet der Arbeit im BIBB und auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung beschränkt. Neben Expertisen zur beruflichen Bildung und dem Berufsbildungsbericht erscheinen vom BIBB weitere Forschungsergebnisse. Es ist beteiligt bei Literaturdokumentationen und baut über Auswertungen von Stellenanzeigen ein Früherkennungssystem für Qualifikationsanforderungen auf.

Das BIBB erachtet es als wichtig, die Berichterstattung zur Berufsbildung um die Bereiche allgemeiner Weiterbildung zu erweitern. Die Diskussion um die

Relevanz von allgemeiner Weiterbildung zum Erhalt des Arbeitsplatzes und Akzentverschiebungen in Richtung Entgrenzung von Aus- und Weiterbildung sind Punkte, die auch aus Sicht des BIBB einen integrativen Ansatz zur Berichterstattung über Weiterbildung darlegen. Beiträge des BIBB zum Weiterbildungstrendbericht sind die entsprechenden Teile des Berufsbildungsberichts, die Auswertung von Stellenanzeigen als Früherkennungssystem, die einschlägige Literaturdokumentation sowie eine auf berufliche Bildung konzentrierte Forschungsdokumentation.

Deutscher Fernschulverband e.V.

Der Deutsche Fernschulverband (DFV) sieht sich als Interessenvertretung der Fernunterrichtsanbieter und der Kursteilnehmer. Er informiert über das Fernlernen, arbeitet mit unterschiedlichen Institutionen der Aus- und Weiterbildung zusammen. Mit seinen Aktivitäten trägt der Verband zur Transparenz und in Zusammenarbeit mit der Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) in Köln zur Qualitätssicherung der Angebote bei. Fernunterricht ist ein sich stets wandelnder Bereich und vor allem wegen des Aspekts des präsenzungebundenen Lernens für den Weiterbildungstrendbericht wichtig. Diese Aspekte begründen die Auswahl des Fernschulverbandes zur Kooperation im Weiterbildungstrendbericht.

Der DFV steht dem Vorhaben eines Weiterbildungstrendberichts positiv gegenüber. Die zahlenmäßige Entwicklung des Fernunterrichts spiegelt sich in der Fernunterrichtsstatistik wieder, für die die Einrichtungen des DFV jährlich Zahlen liefern. Diese sowie eine thematische Angebotssystematik können Zulieferungen des DFV für den Weiterbildungstrendbericht sein. Fragen der Qualitätssicherung, der Zertifizierung, Zulassung sowie pädagogische Fragen aus der Zusammenarbeit der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht ZFU mit DFV könnten mit einfließen.

Direkte Datenquellen des DFV sind somit die Fernunterrichtsstatistik sowie eine eine zugehörige thematische Systematik.

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V.

Der Auftrag des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) in Frankfurt (ab 2002: Bonn) ist der Service für die Wissenschaft, der das gesamte Feld der Weiterbildung betrifft. Das Institut bietet Dienstleistungen an, die zwischen Forschung und Praxis vermitteln. Die externen Bezüge des Instituts reichen national wie international in Wissenschaft, Praxis und Politik hinein. Am Institut sind kontinuierliche Serviceangebote (z.B. Bücher und Periodika, Statistik, Literaturdokumentation, -versorgung, Lehr-/Konzepte, Institutionen-/Organisationsberatung) angesiedelt. Andere Tätigkeitsbereiche sind an aktuellen Diskursen orientiert (Projektforschung, Innovationspreis, Fachkonferenzen, Kolloquia).

Für einen Weiterbildungstrendbericht stehen die Kompetenzen und Serviceleistungen des DIE im Rahmen einer Kooperation zur Verfügung. Dazu zählt die Servicebasis zur Literatur der Erwachsenen- und Weiterbildung (REPORT, Zeitschriftendienst, Bibliographie, Literaturdatenbank), Auswertungen zum Innovationspreis und DIE-Foren. Mit seinem Programmplanarchiv liefert das DIE eine wichtige Quelle für die Analyse von Inhalten und Thematiken des aktuellen Weiterbildungsangebotes und seiner Entwicklung. Die Volkshochschulstatistik und ein derzeitiger Ausbau in anderen Trägerbereichen kann in eine Kooperation eingebracht werden. Weitere Informationen zu Trends kämen aus dem Arbeitsbereich zur Profession Erwachsenenbildung und Beratung sowie aus den Forschungs- und Entwicklungsprojekten des DIE. Von besonderer Bedeutung für den Weiterbildungstrendbericht ist

die Vernetzung des Institutes zu Akteuren in der Wissenschaft, Praxis und Politik. Das Institut ist nicht nur zur Kooperation bei der Erstellung des Weiterbildungstrendberichts bereit, sondern würde sich auch um den Projektauftrag einer Leitstelle mit koordinierender Funktion für den Weiterbildungstrendbericht bewerben (vgl. D1 Akteure, S. 27).

Wichtige Informations- und Datenquellen des DIE für den Weiterbildungstrendbericht sind Foren, Konferenzen, Innovationspreis, Statistik, Programmarchiv, Projekte, Bibliographie, Bibliothek/Literaturdatenbank, sowie international gesehen seine Mitarbeit in ERDI, dem Ring von nationalen Forschungs- und Entwicklungsinstituten in Europa.

Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung

Das Deutsche Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) ist eine Stiftung mit Sitz in Frankfurt. Seine Aufgabenbereiche sind Service für die Bildungsplanung und die international und interkulturell vergleichende sowie historische Bildungsforschung, Beratung für Bildungspolitik, Bildungsverwaltung und Bildungspraxis auf nationaler und internationaler Ebene. Weiterbildung ist nicht vorrangiges Arbeitsfeld des DIPF.

Mit dem Fachinformationssystem (FIS) Bildung betätigt sich das DIPF aber federführend im Kooperationsverbund von im Bildungsbereich tätigen Literaturdokumentationsstellen (u.a. ist der Kern der Literaturdatenbank des DIE integriert). Ein wichtiger Beitrag des DIPF am Weiterbildungstrendbericht liegt darin, dass am DIPF der „Bildungsserver“ (der Bereich der Weiterbildung befindet sich dort im stetigen Aufbau) angesiedelt ist. In diesen Bereichen entsteht eine Zusammenarbeit von DIE (s.u.) und DIPF.

Das DIPF ist in vielerlei Hinsicht an Kooperationen interessiert. Die Informationen aus dem FIS Bildung und anderen Datenbanken können genutzt werden, an die mediale Unterstützung von Produktionsprozessen des Weiterbildungstrendberichts kann etwa über Erstellung eines zentralen Informationssystems und eine Verknüpfung mit dem Bildungsserver gedacht werden. Auch ist das DIPF interessiert, in den Weiterbildungstrendbericht Kompetenzen aus der internationalen und interdisziplinären Arbeit einzubringen.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Die seit 1967 betriebene Forschungsarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bezieht sich auf die Gebiete Arbeitsmarkt, Beruf, Qualifikation und Beschäftigungspolitik. Dabei arbeitet das IAB eng mit der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg zusammen. Die regelmäßige Bildungsgesamtrechnung des IAB mit Analysen und Projektionen zur Entwicklung des qualifikationsspezifischen Arbeitskräfteangebots und –bedarfs ist für den Weiterbildungstrendbericht relevant.

Das IAB ist zur Kooperation bei der Erstellung des Weiterbildungstrendberichts bereit. Es kann die kontinuierlichen Dokumentationsdienste und Publikationen des Institutes sowie die vorliegenden Daten aus Erhebungen und Statistiken zur Verfügung stellen. Datenquellen sind insbesondere die Forschungsprojektdatenbank FoDokAB, die Literaturdatenbank LitDokAB und Veröffentlichungen zur Bildungsgesamtrechnung.

Institut der deutschen Wirtschaft e.V.

Verbände und Unternehmen der privaten Wirtschaft tragen das Institut der deutschen Wirtschaft e.V. (IW) in Köln. Zu allen Fragen der Wirtschafts- und Sozialpolitik, des Bildungs- und Ausbildungssystems sowie der gesellschaftlichen Entwicklung werden auf wissenschaftlicher Grundlage Analysen und Stellungnahmen erarbeitet. Weiterbildung im allgemeinen und berufliche Wei-

terbildung im besonderen mit den Thematiken „Kosten und Strukturen der betrieblichen Weiterbildung“, „Weiterbildung und Unternehmensentwicklung“ und „Weiterbildungs-Controlling“ beschäftigt die wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des IW. Das Institut der deutschen Wirtschaft spielt eine ausgewiesene Expertenrolle in Themen und Strukturen der beruflichen Weiterbildung.

Bezogen auf einen Weiterbildungstrendbericht ist das IW an spezifischen Untersuchungen und Projekten interessiert. Besonderes Interesse besteht daran, den Bereich der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung angemessen in den Weiterbildungstrendbericht zu integrieren. Das IW in Köln würde Ergebnisse aus der beruflich-betrieblichen Weiterbildung einbringen und die Ergebnisse des Weiterbildungstrendberichts an die eigenen Mitglieder vermitteln.

Spezifische Beiträge des IW Köln wären die eigenen Erhebungen zur betrieblichen Finanzierung von Weiterbildung, Angaben und Erhebungen zu Bedarfen beruflich-betrieblicher Weiterbildung sowie Literaturbeiträge.

Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung e.V.

Wissenschaftlich fundierte Dienstleistung mit den Schwerpunkten Bildung und Beschäftigung, soziale Infrastrukturen und Lebenslage sowie räumliche Entwicklung sind die Aufgaben des Instituts für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (IES), früher an der Universität Hannover. Das Institut ist maßgeblich am Berichtssystem Weiterbildung beteiligt, welches Erhebungen zum Teilnahmeverhalten in der Weiterbildung in Verbindung mit Infratest Burke und weitere qualitative Informationsquellen (z.B. Studien aus den Bundesländern) in den Weiterbildungs-Bericht integriert.

Das IES geht davon aus, dass ein Weiterbildungstrendbericht Redundanzen vermeidet und sich auf diejenigen Bereiche erstreckt, die nicht in der Erhebung der Weiterbildungsteilnahme erfasst sind. Das IES ist besonders an den qualitativen Informationen über die Weiterbildung und die Integration des Bereichs der Weiterbildungsforschung interessiert. Beiträge des IES zum Weiterbildungstrendbericht liegen in Angaben zur Entwicklung des Weiterbildungsverhaltens sowie - regional und sektoral - Angaben und Untersuchungen zur Qualitätsentwicklung.

Landesinstitut für Schule und Weiterbildung Nordrhein-Westfalen

Das Landesinstitut für Schule und Weiterbildung (LSW) in Nordrhein-Westfalen hat neben der Unterstützung der Schulen die Aufgabe, die Weiterbildung fachlich zu fördern. Die Abteilung Weiterbildung ist zwar mittlerweile aus dem organisatorischen Kontext des LSW ausgegliedert (sie ist direkt dem Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen unterstellt), steht aber nach wie vor im Kontext der Informations- und Serviceleistungen zur Weiterbildung. Insbesondere ist die Abteilung Weiterbildung des LSW an der Entwicklung eines in erster Linie qualitativen Berichtswesen zur Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen beteiligt.

Die Abteilung Weiterbildung des LSW ist generell an einer Kooperation für den Weiterbildungstrendbericht interessiert. Es kann Erfahrungen aus der Entwicklung des neuen Berichtsystems in Nordrhein-Westfalen einbringen. An einem Gesamtbericht über die Innovationsberichte in Nordrhein-Westfalen wird gearbeitet. Dieser Bericht, das Arbeitsprogramm des Gesamtinstituts und der Abteilung Weiterbildung sowie weitere Berichte über Aktivitäten des Institutes sind für den Weiterbildungstrendbericht geeignet und werden aufgearbeitet zur Verfügung gestellt.

Über die hier im einzelnen aufgelisteten Institutionen, die direkt zum Entstehen eines Weiterbildungstrendberichts beitragen können, wurden auch Träger der Weiterbildung befragt (vgl. unten E4 Experteninterviews, S. 48). Diese formulierten sehr deutlich den Bedarf an einen Weiterbildungstrendbericht und signalisierten Kooperationsbereitschaft. Weitere, nicht systematisch dokumentierte Expertengespräche ergaben, dass prinzipiell die Kooperationsbereitschaft für ein Vorhaben „Weiterbildungstrendbericht“ nicht nur bei Instituten und Dachverbänden, sondern auch bei spezifischen und kleineren Trägern vorhanden ist. Abhängig ist dies jedoch von den unterschiedlichen Vorstellungen zur Weiterbildung als Branche und Berufsfeld. Unklarheiten herrschen teilweise darüber, ob man zum Weiterbildungsfeld zählt oder nicht (z.B. in Sportverbänden, im paritätischen Wohlfahrtsverband usw.).

Wichtig ist insgesamt, dass das kooperative Netzwerk zur Erstellung des Weiterbildungstrendberichts über geeignete Strukturen und Hilfen verfügt, welche den Aufbau des Netzwerkes generieren. Nur durch eine klare zentrale Funktion, klare Zuweisungen, Motivationen und Einladungen, plausible Argumente und einen verdichteten Informationsfluss in beide Richtungen kann ein solches kooperatives Netzwerk gelingen. Die wesentliche Voraussetzung, nämlich das Interesse an einem und die Akzeptanz eines Weiterbildungstrendberichts, besteht bei den potentiellen Partnern eines solchen kooperativen Netzwerkes.

D Realisierung und Umsetzung

Der Weiterbildungstrendbericht ist kein isoliert erscheinendes Buch oder Periodikum, sondern Verdichtung eines diskursiven Prozesses zu einem definierten Zeitpunkt, für die es – ihrer Kontinuität wegen – eine planbare Sicherheit gibt. Der Weiterbildungstrendbericht besteht daher – wie oben in B3 beschrieben – nicht nur aus dem zu veröffentlichenden Projektergebnis, sondern auch aus vorhergehenden Foren, Kolloquien und Erhebungen sowie im Anschluss an die Übergabe-Präsentation erfolgenden Diskursen („Bildungskonferenz“).

Zentrale Akteure in der Erstellung des Weiterbildungstrendberichts sind:

- die „Leitstelle“,
- der Redaktionsbeirat,
- das kooperative Netzwerk.

Im folgenden werden die Akteure in ihren Funktionen charakterisiert. Daran anschließend erfolgt eine Beschreibung des Produktes bzw. der Produkte, welche Grundlage einer Kalkulation der erforderlichen Finanzmittel sind. Die Kalkulation beschreibt einen minimalen Kern- und einen maximalen Gesamtbereich.

D1 Akteure

Leitstelle

Im Zentrum der Erstellung eines Weiterbildungstrendberichts steht eine selbständige und unabhängige Leitstelle, die von allen beteiligten Partnern akzeptiert ist. Sie darf weder eine staatliche, weisungsgebundene noch eine sektoralinteressenorientierte Institution sein.

Die Aufgabe der Leitstelle ist das umfassende Controlling, die Planung, die Koordination, die Steuerung und die Bewertung des Produktionsprozesses von der Planung bis zur Präsentation des Weiterbildungstrendberichts. Die Leitstelle initiiert und steuert den gesamten Prozess der Erstellung des Weiterbildungstrendberichts. Dazu gehören insbesondere:

- Den Redaktionsbeirat einsetzen (im Kern Vertreter der Institutionen im Netzwerk);
- Verfahren, Ablauf und Termine der Arbeit des Redaktionsbeirates festlegen und realisieren;
- Ergebnisse der Arbeiten des Redaktionsbeirates sowie der Mitglieder des Redaktionsbeirates dokumentieren, kontrollieren und für den Weiterbildungstrendbericht bearbeiten;
- Teilprojekte konzipieren und in Auftrag geben, überwachen und die Ergebnisse kontrollieren;
- Serviceteil des Weiterbildungstrendberichts erstellen oder in Auftrag geben und mit den thematischen Teilen verknüpfen;
- Themenartikel bei Autoren und Gutachtern in Auftrag geben, terminieren, annehmen und kontrollieren;
- Workshops ausschreiben, Organisatoren auswählen/selbst organisieren und die Workshops professionell begleiten und auswerten;
- Finanzverwaltung, Vertragsabschlüsse mit Partnern, Präsentation und Abschlussbericht des Weiterbildungstrendberichts;
- Öffentlichkeitsarbeit, Vertretung des Weiterbildungstrendberichts, Pflege des Internet-basierten Informationsmediums.

Redaktionsbeirat

Der Redaktionsbeirat besteht im Kern aus den Vertretern der im Netzwerk beteiligten Institutionen und Verbände, denen wissenschaftliche Experten (Gutachter) und Vertreter des Auftraggebers beigestellt sind.

Der Redaktionsbeirat berät jeweils die inhaltlichen Schwerpunkte des kommenden Weiterbildungstrendberichts, entscheidet über die Auswahl von Themen, zu denen Workshops und Erhebungen stattfinden, und ist an der Verteilung von Zulieferungsarbeiten unter den Vertretern des Netzwerkes beteiligt. Die Arbeit im Redaktionsbeirat selbst ist ehrenamtlich.

Institutionen im Netzwerk

Zu den Institutionen im Netzwerk (vgl. C Kooperationen, S. 22 ff) gehören diejenigen, die zum Zustandekommen des Weiterbildungstrendberichts über Datenlieferung, Gutachten, diskursive Verfahren, eigene Erhebungen und andere Dienstleistungen beitragen. Die Arbeit der Institutionen im Netzwerk erfolgt grundsätzlich auf der Basis von Werkverträgen mit der Leitstelle; diese Werkverträge sind – relativ zur definierten Zulieferung – honoriert.

In der Regel übernehmen die Partner im Netzwerk die Bearbeitung einzelner Module, die von der Leitstelle vorgeschlagen und im Redaktionsbeirat beschlossen wurden (vgl. unten, S. 62). Dabei kann es sich um schriftliche Expertenbefragungen, Erhebungen oder begleitende Workshops handeln. Die Arbeit der Partner im Netzwerk, die Definitionen ihrer jeweiligen Zulieferung, die Abrechnung und Überprüfung erfolgt über die Leitstelle in Zusammenarbeit mit dem Redaktionsbeirat.

D2 Umsetzung

Die Realisierungsschritte für den Weiterbildungstrendbericht sind – von einer „Null-Nummer“ zu Beginn abgesehen – stets die gleichen:

1. Eine Leitstelle wird mit der Konzeption und Realisierung eines Weiterbildungstrendberichts beauftragt;
2. Die Leitstelle setzt einen Redaktionsbeirat ein und definiert seine Arbeit;
3. Leitstelle und Redaktionsbeirat aktivieren die Partner im Netzwerk zur Übernahme definierter Zulieferungen;
4. Leitstelle, Redaktionsbeirat und Netzwerk veranstalten flankierende Erhebungen, Befragungen und Workshops;
5. Die Teillieferungen zum Weiterbildungstrendbericht werden von der Leitstelle zusammengetragen, aufeinander bezogen, redigiert, lektoriert und in eine Publikationsform (Printfassung, Internet, CD-ROM je nach Schwerpunkt des Weiterbildungstrendberichts) gebracht;
6. Der Weiterbildungstrendbericht wird an den Auftraggeber übergeben und der Öffentlichkeit präsentiert;
7. Die Leitstelle veranstaltet zusammen mit dem Auftraggeber eine auf den Weiterbildungstrendbericht bezogene „Bildungskonferenz“, die anschließend dokumentiert wird.

Der Ablauf zur Erstellung eines Weiterbildungstrendberichts im Balkendiagramm mit Vorhaben und Akteuren gibt die „Abbildung 1 Projektbalkendiagramm“ auf der folgenden Seite.

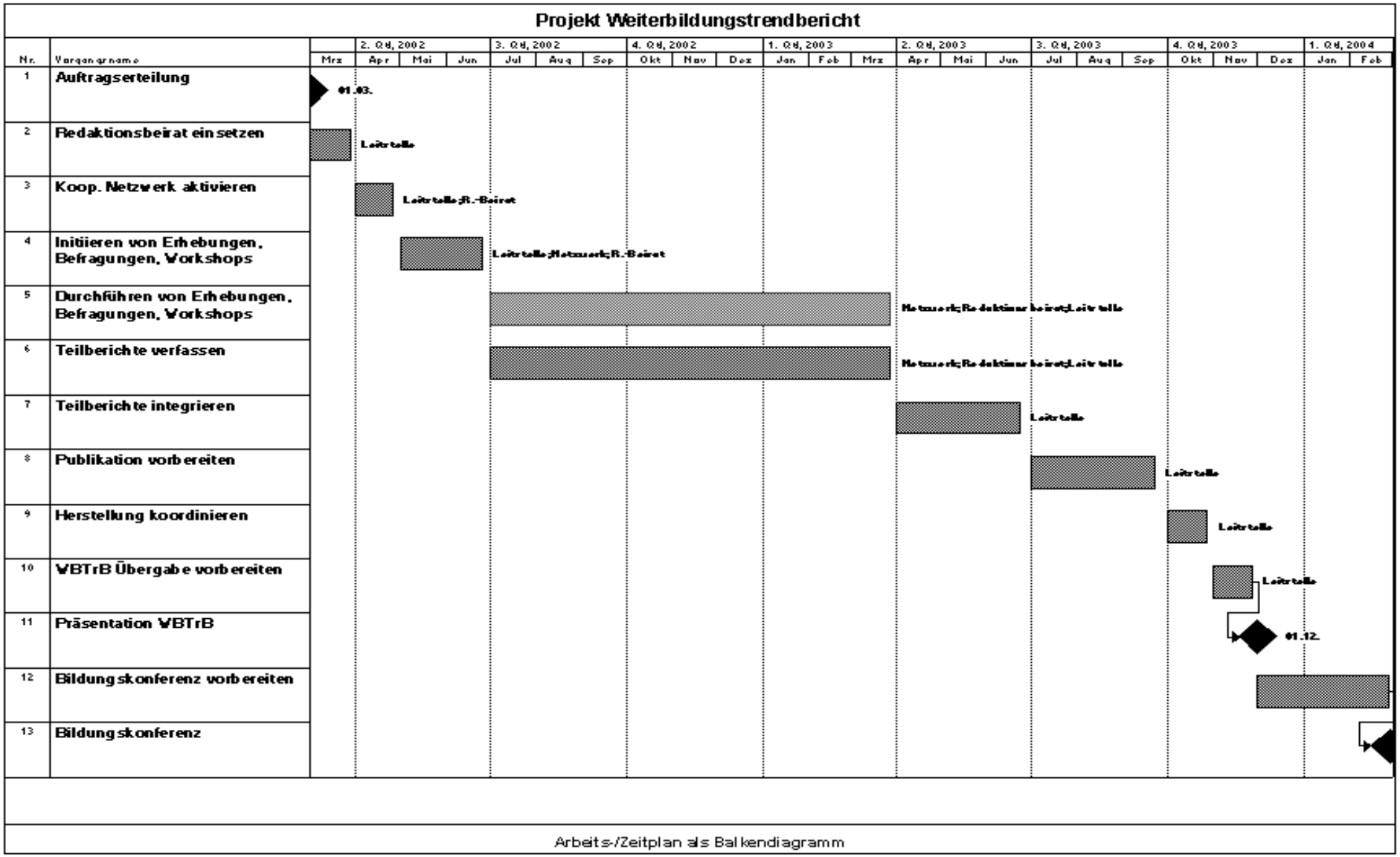


Abbildung 1 Projektbalkendiagramm

D3 Kosten

Anmerkung: Da dieser Abschnitt die Basis für ein mögliches Ausschreibungsverfahren des BMBF beinhaltet, ist das Ergebnis in der vorliegenden Fassung der Studie ausgespart.

E Anhang

E1 Regelmäßig verfügbare Informationssysteme

Die folgenden Beschreibungen umfassen Berichtssystemen, Publikationen nach der Art thematischer Jahrbücher und Jahresberichte verschiedener Institutionen der Weiterbildung. Es handelt sich um Berichterstattungen zur Weiterbildung; Datensammlungen zur Weiterbildung werden in Anhang E2 „Regelmäßige bzw. ständig verfügbare Datensammlungen“ aufgeführt und kommentiert. Weiterhin unterscheidet sich dieser Teil von E3 „Texte, Studien und andere Quellen“ durch das Kriterium der Regelmäßigkeit. Die Quellen werden genannt, beschrieben und einer kritischen Würdigung im Hinblick auf die Konzeption des Weiterbildungstrendberichts unterzogen.

Berichtssysteme

Berichtssystem Weiterbildung

Das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) ist als das bedeutendste vorliegende Informationssystem der Bundesrepublik zu bewerten. Es basiert im Kern auf einer repräsentativen, mündlichen Befragung bei 19-64 Jährigen (Stichprobengröße 7000), die in der Regel Infratest Burke Sozialforschung im Auftrag des BMBF alle drei Jahre durchführt. Die Befragung kann durch Module aktualisiert werden. Das Ziel „integrierter Gesamtbericht“ wird durch die Einbeziehung verschiedenster anderer Quellen angestrebt.

Schwerpunkte der Auswertung liegen auf der Weiterbildungsbeteiligung und Zeitaufwand für Weiterbildung; auf Einflussfaktoren und Strukturen der Weiterbildungsteilnahme und die Strukturen der Weiterbildungslandschaft.

Die Vorgehensweise der repräsentativen Befragung zieht nach sich, dass im Berichtssystem Weiterbildung institutionelle Aspekte bzw. Aspekte aus der Sicht der Anbieter und Beschäftigten der Weiterbildung nur unzureichend Beachtung finden. Wie im BSW resümiert wird, liegt die Problematik der Weiterbildungsberichterstattung in der methodischen und begrifflichen Abgrenzung, der Aktualität, Vergleichbarkeit und Kontinuität von Erhebungen.

Literatur:

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung VII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn, 2000

Grund- und Strukturdaten

Die Grund- und Strukturdaten sind eine Aufstellung von Quellen überwiegend des Statistischen Bundesamts- bzw. der statistischen Landesämter. Im Abschnitt Weiterbildung sind Tabellen zu Teilnehmer nach Themengebieten (Berichtssystem Weiterbildung) und aus dem Mikrozensus zur beruflichen Bildung. Zur Tabelle zu Veranstaltungen dienen als Grundlage die Volkshochschul- und der konfessionellen Trägerstatistiken, zum Fernunterricht die Fernunterrichtsstatistik. Die statistischen Quellen der Kammern werden aufgeführt; von der Bundesanstalt für Arbeit kommen Tabellen zu Fortbildungsteilnahmen und beruflichen Förderung.

Literatur:

- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie: Grund und Strukturdaten. Bonn 2000.

Berufsbildungsbericht

Auf gesetzlicher Basis wird der Berufsbildungsbericht jährlich vom BMBF herausgegeben und vom Bundesinstitut für Berufsbildung unter Mitwirkung

durch die Bundesanstalt für Arbeit, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr, Technologie erstellt.

Berufliche Bildung – insbesondere die berufliche Erstausbildung ist der Untersuchungsgegenstand. Basisdaten für den Bericht sind Kammerstatistiken (Ausbildungsverträge), Berufsschulstatistiken der Länder, Informationen aus der Berufsberatung des Arbeitsamts und die Beschäftigungsdaten der Bundesanstalt für Arbeit.

Die Ausbildungssituation wird programmatisch beschrieben und beurteilt; der Bericht ist dabei nicht von den bildungspolitischen Zielen der Bundesregierung unabhängig. Stellungnahmen der Sozialpartner fassen die Diskussion zur Berufsbildung zusammen.

Weiterbildung (als berufliche Weiterbildung angesehene) spielt im Berufsbildungsbericht eine untergeordnete Rolle. Die verwendeten Daten sind teilnehmerbezogen, die staatliche Regulierung von Abschlüssen, Umschulungen, Förderungen erleichtern den Umgang.

Literatur:

- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 1999. Ausbildungs- und Beschäftigungschancen der Jugendlichen sichern. Bonn 1999
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2000. Ausbildung für alle – neue Ausbildungschancen für Jugendliche und Betriebe. Bonn 2000.

Länderberichterstattung

In der Regel jährlich geben die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt, Thüringen Berichte zur Weiterbildungssituation heraus. Hauptinteresse der Bericht ist eine Einschätzung des Erfolgs der finanziellen Förderung und eine Analyse, in welche Bereiche wie viele Mittel fließen. Es interessiert auch, wie sich Weiterbildung als Standortfaktor auswirkt.

Die Länderberichte sind – da stets aus spezifischen Motiven (z.B. Gesetzesgrundlage) erstellt – nur sehr begrenzt miteinander vergleichbar, was ihre Verwertung in übergeordneten Informationssystemen erschwert.

Der Sektor nichtberuflicher, öffentlicher Weiterbildung ist stark vertreten. Positiv wirkt sich ihre Periodizität auf eine Verwendbarkeit in einem Trendbericht aus, erhältlich sind Materialien bei den Pressestellen der Landesregierungen.

Eurydice: Schlüsselzahlen zum Bildungswesen in der Europäischen Union

Das Europäische Bildungsinformationsnetz EURYDICE gibt in zweijährigem Turnus aktualisierte Ausgaben der „Schlüsselzahlen“ heraus. In Zusammenarbeit mit nationalen Informationsstellen und Eurostat werden in zwei Bereichen grundlegenden Daten über Organisation und Arbeitsweise der verschiedenen Stufen der nationalen Bildungssysteme (vergl. Eurybase Datenbank über nationale Bildungssysteme, E2) mit statistischem Datenmaterial verbunden.

Der Bereich der Weiterbildung kommt kaum zum Tragen. Die gemeinsame Verwendung von quantitativen und qualitativen Daten ist interessant.

Literatur:

- Europäische Kommission (Hrsg.): Key data on education in Europe 1999/2000. [online] Brüssel: Europäische Informationsstelle Eurydice 2000. ISBN 92-828-8537-2.

Thematische Jahrbücher

Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung:

Bei den Internationalen Jahrbüchern der Erwachsenenbildung handelt es sich um Sammelbände zu einem Thema. Die Themenauswahl erfolgt nicht unbedingt nach dem Gesichtspunkt der Aktualität, doch ein Teil der Beiträge sind an aktuellen Ereignissen ausgerichtet (z.B. wurden in den Band, der vor der UNESCO-Konferenz erstellt wurde, die Diskussionspapiere mit aufgenommen). Rezensionen und ein Register der vorhergegangenen Bände runden die Publikation zu einem „Lesebuch“ ab, das deutliche Bezüge von Praxis und Forschung aufweist.

Als regelmäßiges, sehr informatives und je nach Thema interdisziplinär angelegtes Jahrbuch spiegeln sich Entwicklungen in der Erwachsenenbildung wider, an eine Verwertbarkeit für einen Weiterbildungstrendbericht kann mit einem zukunftsgerichteten Blick auf die Trends nur bedingt gedacht werden.

Literatur (die letzten beiden Bände):

- Knoll, J. H. (Hrsg.): Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung . Band 25. Die UNESCO-Weltkonferenz für Erwachsenenbildung in Hamburg 1997. Böhlau Verlag Köln/Weimar/Berlin 1998
- Künzel, K. (Hrsg.): Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung. Band 27. Evaluation der Weiterbildung. Böhlau Verlag Köln/Weimar/Berlin 1999

Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur

Das zwischen 1982 und 1990 vom Forschungsinstitut für Arbeiterbildung (FIAB) herausgegebene Periodikum 'Beiträge - Informationen - Kommentare' wird seit 1991 durch das Jahrbuch fortgesetzt. Während die Jahrbücher von 1991-1997 jährlich erschienen, fasst die letzte Ausgabe zwei Jahre zusammen. Die Schwerpunktthemen der Institutsarbeit, die in Bezug zu anderen relevanten Diskussionssträngen in Wissenschaft und Praxis gesetzt werden, bestimmen die Ausrichtung des Sammelbandes. Die Artikel werden durch Rezensionen ergänzt.

Für einen Weiterbildungstrendbericht ist zwar die Themenauswahl interessant, wobei sie sich auf die Forschung der Arbeiterbildung bezieht, doch es ist nicht zu erwarten, dass die inhaltliche Auswertung der Artikel in einem angemessenen Verhältnis zu den verwertbaren Ergebnissen steht.

Literatur (aktueller Band):

- Jelich, F.-J. (Bearb.): Jahrbuch Arbeit – Bildung - Kultur, Band 17, Schwerpunkt: Multimediales Lernen in der Erwachsenenbildung. FIAB Recklinghausen, 1999

Jahrbuch Personalentwicklung/Weiterbildung

Diese Publikation ist an Perspektiven orientiert (voraus datiert) und richtet sich vor allem an Praxis aber auch an die mit Personalentwicklung/Weiterbildung befasste Wissenschaft. Einleitende Artikel (aus Wissenschaft und Praxis) bearbeiten aktuelle Themen auf, der Serviceteil des Jahrbuchs sammelt Anbieter und Medien, nennt die Lehrstühle für Personal- und Management (keine Erwachsenenbildung), neue Literatur und ein Glossar.

Es handelt sich hierbei um ein wissenschaftlich fundiertes Service-Medium, das die Gesamtheit der Weiterbildung nicht abzubilden vermag, da es sich auf den Blickwinkel der Personalentwicklung beschränkt. Wichtig ist dieses Jahrbuch als Brücke zu den Bezugswissenschaften der Weiterbildung aus erziehungswissenschaftlicher Sicht. Eine Auswertung (Themenauswahl und Serviceteil) ist wichtig für den Weiterbildungstrendbericht.

Literatur (die letzten zwei Ausgaben):

- Schwuchow, K. (Hrsg.) Gutmann, J. (Hrsg.) :Jahrbuch Personalentwicklung und Weiterbildung 2000/2001 Luchterhand Neuwied 2000.

Schwuchow, K.; Gutmann, J. : Jahrbuch Personalentwicklung/Weiterbildung Luchterhand Neuwied 1999

Kompetenzentwicklungsberichte:

Bei den „Kompetenzentwicklungsberichten“, herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM), handelt es sich um von 1996-1999 jährlich erschienene Sammelbände aus Beiträgen von Wissenschaftlern und Praktikern der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung. Aktuelle Fragestellungen aus Personalentwicklung, betrieblicher Weiterbildung und Führungsqualifikation (Fokus innerbetriebliche Bildung) werden in Berichten aus der Praxis, durch Forschungsergebnisse und Erfahrungen aus Förderprogrammen analysiert. Die Bände verstehen sich als eine Fortsetzung der Diskussion der Themen und sollen den wirtschaftlichen Wandel begleiten und beleuchten. Der Begriff Kompetenzentwicklung wird programmatisch im Sinne „Lebenslangen Lernens“ verstanden.

Für die Konzeption des Weiterbildungstrendberichts ist die thematische Ausrichtung der Bände und die Fundierung in Praxis und Wissenschaft der Berufsbildung (als Teilbereich der Weiterbildung) interessant, um Diskussionsstränge aufzunehmen.

Literatur:

- Bergmann, B. u.a.: Kompetenzentwicklung '96. Strukturwandel und Trends in der betrieblichen Weiterbildung. Waxmann Verlag Münster/New York/München/Berlin 1996
- Albrecht G. u.a.: Kompetenzentwicklung '97. Berufliche Weiterbildung in der Transformation - Fakten und Visionen. Waxmann Verlag Münster/New York/München/Berlin 1997
- Baethge, M. u.a.: Kompetenzentwicklung '98. Forschungsstand und Forschungsperspektiven. Waxmann Verlag Münster/New York/München/Berlin 1998
- Bahnmüller, R. u.a.: Kompetenzentwicklung '99. Aspekte einer neuen Lernkultur - Argumente, Erfahrungen, Konsequenzen. Waxmann Verlag Münster/New York/München/Berlin 1999

Seminare. Das Jahrbuch der Management-Weiterbildung:

Als „Leitfaden für den wild wuchernden Weiterbildungsmarkt“[1] konzipiert wendet sich das Jahrbuch der Management-Weiterbildung eines Zeitschriften-Verlags an die Praktiker der (betrieblichen) Weiterbildung. Die Vorausdatierung zeigt eine Zukunftsorientierung – die Trendanalysen basieren auf einer Umfrage von 723 Kunden (610 Weiterbildungsanbieter, 113 Unter-

[1] ManagerSeminare: [Stand: 2001-02-28] http://www.managerseminare.de/msemi/113152/frontend/trainingsmedien_detail.html?steuerkat=137&selectedKat=137&kat=138&ItemKategorie=138&urlID=578#A621

nehmen) des Verlags[1]. Die ersten Teile der Publikation enthalten Artikel zu aktuellen Themen (darunter auch die Entwicklung der Qualifikationsanforderungen an Weiterbildner), zu Formen der Weiterbildung und über „Train the Trainer-Angebote". Anschließend werden eine Fülle von Informationsquellen der Weiterbildung kommentiert aufgelistet.

Dieses Jahrbuch ist ein bedeutendes Medium des privaten Weiterbildungsmarkts. Die Ergebnisse der Trendanalyse müssen zur Erhebungsmethode in Beziehung gesetzt werden. Beachtet man den Blickwinkel, der sich von „wissenschaftlich klassischer Erwachsenen-/Weiterbildung" interdisziplinär und marktorientiert (es handelt sich auch um ein Werbemittel!) wegbewegt, so ist die Einbeziehung des Jahrbuchs für einen Weiterbildungstrendbericht zu empfehlen.

Literatur (die letzen zwei Ausgaben):

- Graf, J.(Hrsg.): Seminare 2001. Das Jahrbuch der Management-Weiterbildung 2001. ManagerSeminare Gerhard May Verlags GmbH, Bonn 2000
- Graf J. (Hrsg.): Seminare 2000. Das Jahrbuch der Management-Weiterbildung 2000. ManagerSeminare Gerhard May Verlags GmbH, Bonn 1999

Tätigkeits-/Jahresberichte von Institutionen der Weiterbildung, national

Diese Kategorie von Informationsquellen der Weiterbildung wurde für die Machbarkeitsstudie gesondert analysiert. In der Bibliothek des DIE sind einige Berichte, vor allem von Volkshochschul- oder Mitgliedsverbänden vorhanden. Telefonisch wurde bei etwa 40 Institutionen die Verfügbarkeit von weiteren regelmäßigen Berichten erkundet: vor allem von Landeszentralen für politische Bildung und bei den politischen Jugendstiftungen konnten Berichte angefordert werden. Sie werden nach Projektabschluss in die DIE-Bibliothek aufgenommen. Die Berichte sind öffentlich (auch zur Selbstdarstellung), wenden sich aber in der Regel an Personenkreise im Umfeld der Institution und an Mittelgeber. Erstellt werden sie meist von der Geschäftsführung auf der Grundlage der Tätigkeitsberichten von Arbeitseinheiten sowie den Haushalten.

Stärken: Manche Berichte bewegen sich nahe an Trends oder sind in einer Darstellungsweise erstellt, die an aktuellen Themen orientiert ist und sind deshalb für einen Weiterbildungstrendbericht interessant. Als Ergänzung zu Statistiken(z.B. VHS, bfw, KBE) und/oder als Beleg für Trends im Praxisfeld sind die Berichte gut geeignet. Berichte von parteinahen Stiftungen können mit politischen Statements in Beziehung gesetzt werden; der regelmäßige Bericht der Deutschen UNESCO Komission wird als wichtiges Dokument für weltweite Tendenzen bewertet. Für das DIE ist es wünschenswert, mindestens die Jahresberichte der Mitgliedsverbände kontinuierlich zu erhalten.

Schwächen: Häufig sind die Texte als Rechenschaftsbericht angelegt; häufig liegt der Schwerpunkt auf verbandsinternen Abläufen: Aussagen über Trends und Entwicklungen können dann nur begrenzt erkannt werden; sie verbergen sich in den Texten und stellen somit eine kaum auswertbare Datenmenge dar. Schwierig zu handhaben sind auch Texte von Institutionen, die nicht in einem direkten Zusammenhang zur Weiterbildung stehen.

[1] Graf, J.: Trendanalyse: Coaching und Neue Medien sind die Top-Themen 2001. Training aktuell. Nr. 2/2001, S. 8-9

Selbstverständlich können auch Jahresberichte europäischer Ebene) zur Auswertung für spezielle Themenbereiche des Weiterbildungstrendberichts interessant sein.

Wegen der Vielzahl von Trägerberichten wird auf ausführliche bibliographische Angaben verzichtet. Die genannten Ausgaben sind in der Bibliothek des DIE verfügbar und somit auch Bestandteil der Literaturdatenbank.

Volkshochschulen

- Deutscher Volkshochschulverband e.V. : Jahresbericht, jährlich
- Volkshochschulverband Baden-Württemberg e.V.: Jahresbericht, jährlich
- Bayerischer Volkshochschulverband e.V.: Jahresbericht, jährlich
- Hessischer Volkshochschulverband: Geschäftsbericht, jährlich:
- Landesverband der Volkshochschulen von Nordrhein-Westfalen e.V.: Geschäftsbericht, jährlich
- Verband der Volkshochschulen Rheinland-Pfalz e.V.: Geschäftsbericht, jährlich
- Landesverband der Volkshochschulen Schleswig-Holsteins e.V.: Jahresbericht, jährlich
- Thüringer Volkshochschulverband e.V.: Jahresbericht, jährlich
- Institut für Internationale Zusammenarbeit des Deutschen Volkshochschulverbandes e.V. (DVV/IIZ): Jahresbericht, jährlich

Andere Trägerorganisationen

- Arbeitskreis Arbeit und Leben DGB/VHS: Jahresbericht, 2jährlich
- Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e.V. : Jahresbericht, 2jährlich
- Berufsfortbildungswerk (bfw) Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH: jährlicher Artikel in der DGB Zeitschrift Gewerkschaftliche Bildungspolitik
- Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung: Jahresbericht, jährlich
- Stiftung Berufliche Bildung, Hamburg: Jahresbericht, jährlich
- Zentrale Einrichtung für Weiterbildung – ZEW, Universität Hannover: Arbeitsbericht, vermutlich jährlich

Support-Einrichtungen

- Deutsche UNESCO Kommission e.V.: Jahrbuch, jährlich
- Deutscher Industrie- und Handelstag: Jahresbericht, jährlich
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V.: Jahresbericht, jährlich
- Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung: Bericht, unregelmäßig
- Institut für Internationale Zusammenarbeit: Jahresbericht, jährlich
- Institut für Wirtschaftsforschung Halle: Tätigkeitsbericht, jährlich
- KAW – Konzertierte Aktion Weiterbildung: vorliegend Bericht 02/94 – 12/95
- Landesinstitut für Schule und Weiterbildung Nordrhein Westfalen: Tätigkeitsbericht, jährlich
- Pädagogisches Landesinstitut Brandenburg: Jahresbericht, vermutlich jährlich

Stiftungen (politischer Parteien)

- Carl Duisberg Gesellschaft e.V. : Geschäftsbericht, jährlich
- Friedrich-Ebert-Stiftung: Jahresbericht, jährlich
- Friedrich-Naumann-Stiftung: Jahresbericht, Zahlen/Daten/Fakten, jährlich

- Hans-Böckler-Stiftung: Jahresbericht, jährlich
- Hessische Gesellschaft für Demokratie und Ökologie e.V.: Landesstiftung der Heinrich-Böll Stiftung: Jahresbericht, jährlich
- Konrad-Adenauer-Stiftung: Jahresbericht, jährlich
- Studienstiftung des deutschen Volkes: Jahresbericht, jährlich

Bundes- und Landeszentralen für politische Bildung

- Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg: Jahresplanung, Jahresbericht, jährlich
- Landeszentrale für politische Bildung Hamburg: Jahresbericht, jährlich
- Hessische Landeszentrale für politische Bildung: Jahresplanung, Jahresbericht, jährlich
- Niedersächsische Landeszentrale für politische Bildung: Jahresbericht, jährlich
- Landeszentrale für politische Bildung Thüringen: Jahresbericht, jährlich

Andere Berichte: Konferenzen/Tagungen

Dokumentationen der Jahrestagung der Kommission Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft

Die alljährliche Veranstaltung der Sektion Erwachsenenbildung der DGfE ist ein wichtiges Forum für die Wissenschaft. Die Ergebnisse und Diskussionen spiegeln in konzentrierter Weise – allerdings auf ein gemeinsames Thema ausgerichtet – Entwicklungen der Disziplin wider. Dem Ablauf/Aufbau der Konferenz entsprechend sind in diesen Quellen Artikel zu den Workshops der Jahrestagung zu finden.

Literatur (die letzten beiden Folgen):

- Derichs-Kunstmann, K. (Hrsg.)/Faulstich, P. (Hrsg.)/Wittpoth, J. (Hrsg.): Politik, Disziplin und Profession in der Erwachsenenbildung. Dokumentation der Jahrestagung 1998 der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Beiheft zum REPORT. DIE Frankfurt am Main: 1999
- Faulstich, P.(Hrsg.)/Wiesner, G. (Hrsg.)/Wittpoth, J.(Hrsg.): Internationalität der Erwachsenenbildung. Analysen, Erfahrungen und Perspektiven. Dokumentation der Jahrestagung 1999 der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Beiheft zum REPORT. W. Bertelsmann Bielefeld 2000

Confintea – Bericht:

Die im Abstand von 12 Jahren stattfindende UNESCO-Weltkonferenz zur Erwachsenenbildung hat 1997 weite Kreise gezogen, was sich auch in Follow-up-Publikationen bemerkbar macht. Der Abschlußbericht reflektiert die Entwicklung, die sich seit der 4. Konferenz vollzogen hat. Hierbei werden Veränderungen in Regionen herausgearbeitet und allgemeine Trends beschrieben. Ergebnis war die Hamburger Deklaration zum Lernen im Erwachsenenalter.

Literatur:

- UNESCO. Fifth International Conference on Adult Education. Abschlußbericht. 1997. [Stand 2001-02-22]. Verfügbar im Internet: http://www.unesco.org/education/uie/confintea/repeng.html
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Lernen für die Zukunft. Nationales Confintea V Follow-up Deutschland. Frankfurt am Main 1995

E2 Regelmäßig/ständig verfügbare quantitative und qualitative Datensammlungen

Im folgenden werden Datensammlungen genannt, die für die Auswertung im Rahmen eines Weiterbildungstrendberichts regelmäßig oder ständig zur Verfügung stehen. Sie werden im Hinblick auf die Verwertbarkeit für den Trendbericht Weiterbildung beschrieben. Ihre Ausrichtung ist weniger Berichterstattung (vgl. E1 Regelmäßig verfügbare Informationssysteme, S. 31), sondern Dokumentation.

Statistische Datensammlungen

Es handelt sich um eine Auswahl von Datensammlungen, die insbesondere dann beschrieben werden, wenn dies nicht an anderer Stelle schon geschehen ist. Zusammenstellungen mit Anspruch auf Vollständigkeit im Bereich der statistischen Datensammlungen sind in der Bundestagsdrucksache 14/2511[1] und das Glossar im Berichtssystem Weiterbildung VII.[2]

Statistisches Bundesamt Wiesbaden[3]

- Mikrozensus: Zusammen mit soziodemographischen Informationen wird über die Mikrozensus-Erhebungen in 350 000 Haushalten werden auch die Zahl der Teilnahmen an Maßnahmen der Weiterbildung erhoben. Daten sind als „Mikrodaten“ (d.h. für wissenschaftliche Auswertungen anonymisierte Datensätze) erhältlich und auswertbar.
- Statistik Regional[4]: Als gemeinsames Produkt der Statistischen Landesämter und des Statistischen Bundesamts ist diese Statistik auf Regierungsbezirksebene ausgewertet. Für den Bildungsbereich sind die allgemeinbildenden und beruflichen Schulen aufgeführt, was sehr deutlich macht, dass die Datensammlungen zur Weiterbildung zwischen den Ländern nicht kompatibel und vergleichbar sind. Die Daten sind auch als Mikrodaten erhältlich, die nach eigenen Gesichtspunkten ausgewertet werden können.
- Zeitbudgeterhebung[5]: Von Interesse für die Weiterbildung ist diese Erhebung aus den Jahren 1991/92, die 2001/02 wiederholt wird. Weiterbildung wird im Sinne Lebenslanges Lernen gezielt betrachtet. Es stehen sowohl die ausgewertete Publikation als auch Mikrodaten auf CD – Rom zur weiteren Auswertung zur Verfügung.
- Statistisches Jahrbuch: wird jährlich (teilweise auch als Mikrodaten) herausgegeben.

Amtliche Nationale Statistiken sind (laut Bundestagsdrucksache): Mikrozensus, Statistik der beruflichen Schulen (Fachschulen), Statistik der allgemeinbildenden Schulen (Abendschulen), AFBG-Statistik, Statistik der beruflichen Bildung, SGB III: Statistik über die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, Trainingsmaßnahmen sowie Deutschsprachlehrgänge, SGB III:

---

[1] Deutscher Bundestag, 14. Wahlperiode: Stand und Entwicklung einer bundesweiten Weiterbildungsstatistik. Antwort der Bundesregierung. Drucksache: 14/2511. Berlin: Deutscher Bundestag, 2000-1-13 [Stand 2001-02-28]. Verfügbar im Internet: http://dip.bundestag.de/btd/14/025/1402511.pdf

[2] Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung VII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn, 2000. S. 360 – 382

[3] Statistisches Bundesamt Wiesbaden: [Stand 2001-02-28] http://www.statistik-bund.de

[4] Statistik Regional: Produktbeschreibung [Stand 2001-02-28] verfügbar im Internet: http://www.brandenburg.de/statreg/#RTFToC4

[5] Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Holz, E. (Verf.):Zeitverwendung in Deutschland -Beruf, Familie, Freizeit-. Wiesbaden 2000 Beschreibung online [Stand 2001-02-28]: http://www.statistik-bund.de/allg/d/veroe/zeitverw.htm

Statistik über die berufliche Eingliederung Behinderter, Gasthörerstatistik, AFG-Statistik.

Statistische Landesämter

Die in den Landesämtern verfügbaren Daten über die Weiterbildung beziehen sich in der Regel auf die Statistiken zur Realisierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, Gasthörerstatistiken, Statistiken der Abendschulen und berufliche Schulen und der Mikrozensus. In zwei Fällen ist auch die VHS-Statistik vertreten. In der Regel werden Statistische Jahrbücher herausgegeben – häufig in der Form von Daten auf CD-Rom. Spezifische Anfragen sind möglich.

Laut Berichtssystem Weiterbildung VII gibt es Weiterbildungs-relevante Statistiken in den Ländern: Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen[1], Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen; Bildungsurlaubsstatistiken in den Ländern: Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg	http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de
Statistisches Landesamt Bayern	http://www.bayern.de/LFSTAD
Statistisches Landesamt Berlin	http://www.statistik-berlin.de
Statistisches Landesamt Brandenburg	http://www.brandenburg.de/lds/index.html
Statistisches Landesamt Bremen	http://www.bremen.de/info/statistik
Statistisches Landesamt Hamburg	http://www.hamburg.de/Behoerden/StaLa/
Hessisches Statistisches Landesamt	http://www.hsl.de/
Statistisches Landesamt Mecklenburg-Vorpommern	http://www.statistik-mv.de/projekte
Statistisches Landesamt Niedersachsen	http://www.nls.niedersachsen.de/
Statistisches Landesamt Nordrhein-Westfalen	http://www.lds.nrw.de/
Statistisches Landesamt Rheinland – Pfalz	http://www.statistik.rlp.de/
Statistisches Landesamt Saarland	http://www.statistik.saarland.de/
Statistisches Landesamt Sachsen	http://www.statistik.sachsen.de/
Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt	http://www.stala.sachsen-anhalt.de/

[1] Hier hat sich die gesetzliche Grundlage geändert. Die Weiterbildungsberichterstattung wird derzeit unter Mitwirkung des Landesinstituts für Schule und Weiterbildung Nordrhein-Westfalen neu gestaltet.

Statistisches Landesamt Schleswig-Holstein	http://www.statistik-sh.de/
Thüringer Landesamt für Statistik	http://www.tls.thueringen.de/

Trägerstatistiken

Die folgenden Träger erstellen (so die Auflistung in der Bundestagsdrucksache) in der Regel jährlich Statistiken. Es werden unterschiedliche Erhebungsmerkmale gebraucht:

Kirchliche Erwachsenenbildungsstatistiken, Statistik des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, Statistik der Landwirtschaftskammern, Statistik der Industrie- und Handelskammern, Statistik des Berufsfortbildungswerks (bfw) des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), Statistik der Deutschen Angestellten-Akademie (DAA) im Bildungswerk der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG), Statistik des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB), Fernunterrichtsstatistik.

Zu den Trägerstatistiken zählt auch die Volkshochschul-Statistik[1], die am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung in Frankfurt angesiedelt ist. Die Kerndaten sind Organisations-, Personal-, Finanzierungs- und Veranstaltungsdaten (in sechs Programmbereichen), die von allen rund 1000 Volkshochschulen im Bundesgebiet erfasst werden. Es handelt sich also um eine originäre Statistik der Weiterbildung. Das DIE bietet als Forschungsservice jährlich eine elektronische Datenbasis zusammen mit einem PC-Rechercheprogramm an, mit dem alle erhobenen Merkmale auf Bundesebene und regionaler Ebene verwertet werden könne.

Erhebungen durch Institute

Als regelmäßige Erhebungen durch Institute werden im Berichtssystem Weiterbildung VII und der Bundestagsdrucksache folgende genannt: BIBB-IAB-Erhebungen, IW – Studien „Betriebliche Weiterbildung“, IAB Betriebspanel und das Sozioökonomische Panel (SOEP), angesiedelt am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin und durchgeführt von Infratest Burke Sozialforschung[2].

Eurostat[3]

Auf dem Server des Eurostat sind Datenbanken bei einer Registrierung in der Regel kostenpflichtig zu recherchieren.

- Bildung in Europa – Daten und Kennzahlen: Eher auf die schulische Ausbildung bezogen, ist es das Ziel der Veröffentlichung (jährlich, gedruckte und elektronische Version), vergleichbare Bildungsstatistiken und -indikatoren zu stellen. In der 99er Version (Veröffentlichung Mai 2000) beziehen sich die Darstellungen auf das Schuljahr 1996/97.
- Continuing Vocational Training Survey: Eurostat schreibt der CVTS-Erhebung Pioniercharakter zu (die Folgeerhebung läuft derzeit). Es handelt sich um eine Erhebung in Unternehmen zur beruflichen Weiterbildung. Die Erhebung ist unter der Katalogbezeichnung „TRAINING-DE“ deutschsprachig ausgewertet erhältlich.

[1] DIE-Frankfurt: [Stand 2001-03-03] http://www.die-frankfurt.de/service/statistik/index.asp
[2] Infratest Burke Sozialforschung: [Stand 2001-02-28] http://www.nfoeurope.com/ib/CountryMarketDetail.cfm?lan=de&Country=deu&ObjectId=72050FAE-C402-11D4-9DAC00508BD6A99D
[3] Eurostat: [Stand 2001-02-28] http://www.europa.eu.int/comm/eurostat/

- Labour Force Survey (LFS): Offizielle jährliche Erhebung der EU in Haushalten aller Mitgliedstaaten. Die Erhebung liefert Daten zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sowie soziographische Daten, die auf europäischer Ebene vergleichbar sind. Im Rahmen der Erhebung werden Fragen zu Schul- und Berufsausbildung sowie nach beruflicher Weiterbildung gestellt. Die Definitionen gelten in allen Ländern. Im Jahr 2000 werden als Modul Fragen zum Übergang von Ausbildung zu Beruf eingefügt.

UNESCO Institute for Statistics (UIS)[1]

Die Arbeiten des UIS sind in der Regel Publikationen (CD-Rom und gedruckte Publikationen), die man bestellen kann. Online recherchierbar ist die Datenbank, in der vor allem Informationen zum allgemeinen Schulsystem zu finden sind. Arbeitsfelder sind:

- Survey 2000: Auswertung wird in 2002 erwartet.
- World Education Indicators (WEI)
- Yearbook: nach Ländern geordnet werden bildungsrelevante Daten aufgelistet – für die Erwachsenenbildung sei das Thema Alphabetisierung besonders relevant, da sich die übrigen Informationen auf primäre, sekundäre und tertiäre Bildungssektoren beziehen[2].
- SISEE: Statistical Information System on Expenditure in Education

OECD[3]

Education at a Glance: OECD Database 2000: Mit dem Schuljahr 1997/98 und dem Rechnungsjahr 1997 als Bezug, enthält die käufliche Datenbank auf CD-Rom Information zu Investitionen (Human-/Finanz-) in Bildung, zu Organisation von Schul/Lernsystemen, Bildungsbeteiligung und zu den Erträgen von Bildungsinvestitionen. Der CD Rom sind auch Methodenbeschreibungen und ein Manual zu den begrifflichen Standard-Klassifizierungen (ISCED) sowie eine Analyse bildungspolitischer Kennzeichen. Erschienen im September 2000.

Die CD-Rom kann als Vergleichsrahmen der deutschen Verhältnisse zu internationalen sein. Zu vermuten ist, das die Informationen zur Weiterbildung knapp ausfallen.

Kontinuierlich aktualisierte Handbücher

Der neue Ratgeber zur EU-Förderung

Mit einer Begleit-CD-Rom ausgestattet werden in diesem Werk praxisorientiert und verständlich die Förderprogramme der EU aufgezeigt. Die Gliederung erfolgt in 16 Abschnitten: Allgemeine Informationen, Adressen, Stichwortregister, Ländersteckbriefe, Förderkalender (Fristen), KMU (kleine und mittlere Unternehmen), Auswärtige Beziehungen, Forschung und Entwicklung, Energie, Umwelt, Medien/Kommunikation, *Aus – und Weiterbildung*, Strukturfonds/Gemeinschaftsinitiativen, Soziales/Jugend, Kultur, Sonstige Programme.

---

[1] Unescostat: [Stand 2001-02-28] http://unescostat.unesco.org/

[2] Vergl. Gnahs, D./Pehl, K./Seidel, S.: Towards an European Statistics on Adult Education. Report on an ESNAL subproject. 25. July 2000. [Unveröffentlichtes Dokument am DIE, 90 S.]

[3] OECD: [Stand 2001-02-28]
http://www.oecd.org/scripts/cde/viewdb.asp?DBNAME=EDU_UOE&DBICON=%2Ficons%2Foecd%2Egif

Eine Beobachtung der Veränderungen der EU-Förderung kann über dieses Medium, insbesondere durch die Ergänzungslieferungen und die Service-Sprechstunde gut verwirklicht werden.

Literatur:
- Deutscher Wirtschaftsdienst: Der neue Ratgeber zur EU-Förderung. Köln1999

Deutsches Handbuch der Erwachsenenbildung

Insbesondere die institutionelle Verfassung der Weiterbildung in Deutschland wird im Deutschen Handbuch der Erwachsenenbildung brauchbar dargestellt. Die Aktualisierung der Publikation scheint problematisch zu sein.

Literatur:
- Hacker, J.(Hrsg.), Olzog, G. (Hrsg.): Deutsches Handbuch der Erwachsenenbildung. Olzog, München 1985

Europahandbuch Weiterbildung

„Das Europahandbuch Weiterbildung informiert über die Weiterbildungssituation in jedem Land, es hält den Leser über die aktuellen Entwicklungen auf dem laufenden, es stellt Institutionen zur Weiterbildung vor, die länderübergreifend arbeiten, und es bietet einen Adressenpool an, der die Kontaktaufnahme zu Institutionen aus verschiedenen Weiterbildungssektoren in jedem europäischen Land gestattet.“ (Vorwort S. 1) Dieses Programm spiegelt die Struktur der Loseblatt-Sammlung wider.

Neben den Artikeln ist der Service-Teil mit Adressen, Kurzbeschreibungen von Organisationen, Nachschlagewerken besonders interessant.

Literatur:
- Kaiser, A./Feuchthofen, J.E./Güttler, R. (Hrsg.): Europahandbuch Weiterbildung: EuHWB (European Manual of continuing education). Lose-Blatt-Ausgabe. Luchterhand Neuwied; Kriftel, Berlin 1994ff

Grundlagen der Weiterbildung: Praxishilfen

Einen Gesamtüberblick über die Felder der Weiterbildung, leistet die Lose-Blatt-Sammlung „Grundlagen der Weiterbildung“. Die Gliederung sieht folgendermaßen aus: Bildungspolitik und -geschichte, Recht der Weiterbildung, Strukturen und Institutionen, Organisation und Management, Bedingungen des Lehrens und Lernens (Theorie), Didaktik, Unterricht – Organisationsformen des Lehrens und Lernens, Forschung, Projekte. Zielgruppe des Werks sind die Praktiker der Weiterbildung, um Professionalisierung zu unterstützen.

Die Auswertung der Lose-Blatt-Sammlung ist für einen Trendbericht sicher bereichernd, zumal sie kontinuierlich ergänzt und revidiert wird. So kann der Überblick über die Rechtsgrundlagen (2001 wird dazu ein neues Handbuch konzipiert) Grundlage für die Aussagen dazu sein. Eine Verbindung zum Trendbericht ist wünschenswert.

Literatur:
- Grundlagen der Weiterbildung e.V. (Hrsg.) Güttler, R/Peters, O/Urbach, D. (Bearb.): Grundlagen der Weiterbildung. Praxishilfen. Loseblatt-Sammlung. Luchterhand Neuwied, Kriftel, Berlin 1994ff

Handbuch der Aus- und Weiterbildung

Die Gliederung dieser Loseblatt-Sammlung folgt den Schwerpunkten Bildungspolitik, Berufsausbildung, Weiterbildung, Institutionen/Verbände/Kam-

mern, anerkannte Ausbildungsberufe/Fortbildungs- und Umschulungsregelungen, Rechtsgrundlagen, Ausbildungsförderung.

Es ist erkennbar, dass die Zielgruppe dieses Werks die Praxis der Personalentwicklung ist. Die Titel der Beiträge lässt weiterhin erkennen, dass die Herausgeber bemüht sind, aktuelle Themen aufzugreifen.

Mit der Einordnung in die betriebliche Weiterbildung kann die Rezeption des Handbuchs für den Weiterbildungstrendbericht interessant sein.

Literatur:
- Kreklau/Siegers (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Politik, Praxis, Finanzielle Förderung. Dt. Wirtschaftsdienst Köln 1998ff

Handbuch der Personalentwicklung

Es handelt sich bei diesem Handbuch um ein auf aktuelle Entwicklungen ausgerichtetes Übersichtswerk für die Personalentwicklungspraxis. Im ersten Teil „Wegweiser" sind Rezensionen, Stichworte und Rechtstipps, der zweite Teil ist ein Glossar. Es folgen Forum Personalentwicklung: Konzepte und Trends, Umfeld der Personalentwicklung, Management der PE; Kompetenzen und Qualifikationen, Gruppenspezifische Angebote und Konzepte, Werkzeugkasten PE, Lernmedien und Praxisforum.

Es handelt sich um ein Nachschlagewerk, das durch Querverweise in sich verknüpft ist. Ergänzungslieferungen aktualisieren die Loseblatt-Sammlung.

Für den Trendbericht Weiterbildung ist es in bezug auf die Praxisthemen der betrieblichen Weiterbildung interessant. Der Aufbau des Handbuchs ist bemerkenswert.

Literatur:
- Geißler, K.A./Looss, W. (Hrsg.): Handbuch Personalentwicklung. Beraten, Trainieren, Qualifizieren. Dt. Wirtschaftsdienst Köln 1998ff

Literaturdokumentationen

FIS Bildung: Fachinformationssystem Bildung[1]

Hauptbestandteil des FIS Bildung ist die CD Bildung, eine Datenbank mit bildungsrelevanter Literatur. Bei FIS Bildung handelt es sich um einen Kooperationsverbund von Dokumentationsstellen im Bildungswesen. Im Moment ist die 7. Ausgabe mit über 400.000 Nachweisen bis 1999 erhältlich – updates sind online recherchierbar. Im Rahmen des Kooperationsverbundes sind relevante Teile der Datenbanken LitDokAB[2] und LitDokBB[3] sowie der Literaturdatenbank am DIE – Frankfurt (größte deutschsprachige Literaturdatenbank zur Erwachsenenbildung) in FIS-Bildung aufgenommen.

---

[1] Zugriff und Beschreibung: FIS Bildung Koordinierungsstelle, Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF), Frankfurt: http://www.dipf.de/fis/fis-eing.htm [Stand 2001-02-28]

[2] LitDokAB: Literaturdokumentation Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Etwa 70.000 Nachweise. Sie ist auch Bestandteil der CD Rom PROArbeit (mit InstDokAB und FoDokAB). Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg: http://www.iab.de/iab/asp/bereich7.htm [Stand 2001-02-28]

[3] LitDokBB: Literaturdokumentation Berufliche Bildung. Themen sind: Berufsbildung, Berufsbildungsforschung, Berufsbildungspolitik, Berufsvorbereitung, Berufswahl, schulische und betriebliche Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung und Umschulung, Personal in der Aus- und Weiterbildung, Berufs- und Qualifikationsentwicklung und Qualifikationsverwertung. Herausgber: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) [Stand 2001-02-28]
http://shop.wbv.de/go/db/wbvshop/wbvshop/wbvshop/DDW?W%3D%28LIEFERBAR_E%20%5E%3D%

Zeitungsdokumentation Bildungswesen[1]

Hinweise auf Artikel aus 18 deutschen und internationalen Tages- und Wochenzeitungen zu den Themenbereichen Bildungspolitik, Bildungsforschung und Erziehungswissenschaft, Bildungs- und Erziehungspraxis in allen Bildungsbereichen.

Bibliographie zur Erwachsenenbildung[2]

Jährlich wird die deutschsprachige Literatur zur Erwachsenenbildung zu den Sachgruppen Bibliographien, Theorie- und Geschichte der Erwachsenenbildung, Trägerberichte, organisatorischer Bereich, didaktisch-methodischer Bereich, Inhalte der Erwachsenenbildung, berufliche und abschlussbezogene Bildung, Teilnehmende und Zielgruppen, Bezugswissenschaften und Forschung, bildungspolitischer Bereich, internationale Erwachsenenbildung zusammengestellt.

Bibliographie Lifelong Learning[3]

Die 4. Bibliographie zum Lebenslangen Lernen beim europäischen Bildungsinformationsnetz Eurydice enthält einschlägige Veröffentlichungen seit 1994 nach Institutionen geordnet.

SOLIS: Sozialwissenschaftliches Literaturinformationssystem[4]

Über 250000 Veröffentlichungen deutschsprachiger fachwissenschaftlicher Literatur der Fachgebiete Soziologie, Methoden der Sozialwissenschaften, Politikwissenschaft, Sozialpolitik, Sozialpsychologie, Demographie, Kommunikationswissenschaften, Ethnologie, Historische Sozialforschung, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, und Bildungsforschung sowie interdisziplinären Gebieten der Sozialwissenschaften werden in SOLIS mit einer kurzen Inhaltsangabe vorgestellt. Jährlich kommen 10 – 12 Tsd. neue Nachweise hinzu. Der Aufbau folgt den Fachgebieten.

Als Quelle für einen Weiterbildungstrendbericht könnte die Datenbank auf einschlägige Neuzugänge beobachtet und ausgewertet werden. Dazu ist ein Set von Suchbegriffen notwendig.

Forschungsdokumentationen

FORIS: Forschungsinformationssystem Sozialwissenschaften[5]

Ausführliche Beschreibungen von geplanten, laufenden und in den letzten zehn Jahren abgeschlossenen Forschungs- und Entwicklungsprojekten aus der BRD, der Schweiz und Österreich. Insgesamt sind etwa 40.000 Dokumente in der Datenbank des Informationszentrum Sozialwissenschaften (IZ), Bonn, enthalten. Die Aktualität ist sehr hoch, da die meisten neuen oder aktualisierten Nachweise (6000 jährlich) zu laufenden Projekten gehören, deren Ergebnisse noch nicht veröffentlicht wurden. Trends in den Sozialwissenschaften werden somit erkennbar. Die Ergebnisse der letzten drei

---

[1] Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF), Frankfurt: http://www.dipf.de/lars/html/start_zt.htm [Stand 2001-02-28]

[2] Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Frankfurt: http://www.die-frankfurt.de/service/litdoku.htm [Stand 2001-02-28]

[3] Eurydice. Lifelong Learning [online]. 2000 [Stand 2001-02-22]. Verfügbar im Internet: http://www.eurydice.org/Publication_List/De/FrameSet.htm

[4] Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen bzw. Informationsszentrum (IZ) Sozialwissenschaften, Bonn: http://www.gesis.org/Information/SOLIS/index.htm [Stand 2001-02-28]

[5] Informationszentrum (IZ) Sozialwissenschaften: http://www.gesis.org/Information/FORIS/index.htm [Stand 2001-02-28]

Jahre sind im Internet recherchierbar. Ein Abgleich findet mit der Forschungsdokumentation Arbeitsmarkt- und Berufsforschung FoDokAB[1] statt. Mit der Kooperation mit dem DIE ist geplant, die Datenbank verstärkt für den Bereich Weiterbildung und Erwachsenenbildung zu öffnen.

Institutionendatenbanken

SOFO: Sozialwissenschaftliche Forschungseinrichtungen[2]

Rund 2.700 Forschungseinrichtungen der Sozialwissenschaften sind in der Datenbank enthalten. Sie werden laufend aktualisiert und ergänzt – die Projekte der Einrichtungen wurden im Rahmen der Erhebung des IZ Sozialwissenschaften in die Datenbank FORIS gemeldet.

InstDokAB: Institutionendokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung[3]

Angaben über Institutionen unterschiedlichster Art und Aufgabenstellung, die sich politisch, wissenschaftlich oder interessenverbandlich mit dem Themenbereich befassen. Etwa 950 Nachweise auf CD-Rom.

Liquide – Links zu Qualifizierungsanbietern in Deutschland[4]

Die Datenbank LIQUIDE, welche von einem Projektteam des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) geleitet wird, ermöglicht es deutschlandweit mit Hilfe von Schlagworten oder in bestimmten Regionen nach Bildungsanbietern aus den Bereichen Ausbildung, Weiterbildung und Qualifizierung zu recherchieren. Das Angebot umfasst Informationen zu rund 300 Bildungsanbietern und ermöglicht es durch Verweise direkt auf die Homepage der gewünschten Anbieter zu wechseln. Die aufgelisteten Anbieter müssen für diesen Service zwischen 200 und 300 Mark pro Jahr zahlen und können ihre Daten jederzeit aktualisieren und gewünschten Suchgebriffen zuordnen. Laut IW verzeichnet die Datenbank rund 160.000 Zugriffe monatlich.

Datenbanken zu Bildungssystemen:

Eurybase[5]

Die Datenbank über die Bildungssysteme Europas informiert ausführlich und vergleichbar über die nationalen Gegebenheiten. Die Inhalte sind nach einem einheitlichen Inhaltsverzeichnis eingeordnet, Stichworte sind über den „Europäischen Thesaurus der Bildung“ vereinheitlicht. Auf die spezifischen Eigenheiten nationaler Bildungssysteme wird eingegangen. Regelmäßige Überarbeitung der Inhalte durch nationale Informationsstellen sichert die Korrektheit der Informationen.

---

[1] Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Nürnberg: http://www.iab.de/iab/asp/bereich7.htm [Stand 2001-02-28] Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird dokumentiert in der Datenbank, die in Kooperation von Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg; Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln; und der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Berlin gesammelt werden.

[2] IZ Sozialwissenschaften, Bonn: http://www.gesis.org/Information/SOFO/index.htm [Stand 2001-02-28]

[3] Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg: http://www.iab.de/iab/asp/bereich7.htm [Stand 2001-02-28]

[4] Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln: http://www.liquide.de [Stand 2001-02-25]

[5] Europäische Informationsstelle EURYDICE, Brüssel: http://www.eurydice.org/Eurybase/Application/eurybase.htm [Stand 2001-02-27]
Literatur: Meyers, R.: Das Europäische Bildungsinformationsnetz EURYDICE. Kapitel 10.30.20., März 1998 In: Kaiser, A./Feuchthofen, J.E./Güttler, R. (Hrsg.): Europahandbuch Weiterbildung: EuHWB (European Manual of continuing education). Loseblatt-Ausg. Luchterhand Neuwied; Kriftel, Berlin 1994ff

Eine knappe Analyse ergibt, dass der Bereich der Erwachsenenbildung im Verhältnis unterrepräsentiert ist – dennoch können wichtige Informationen aus der EURYBASE entnommen werden.

INES: Internet-Subject-Guide[1]

Nationale Bildungssysteme sind im Internet-Subject-Guide über eine Online-Datenbank mit Links zu Einrichtungen, Datenbanken und Volltext- bzw. Faktensammlungen, die für Nutzer aus dem Bereich Bildungsforschung und -verwaltung relevant sind. Zweiter Teil des Angebots sind Kurzdarstellungen von Bildungssystemen einzelner Länder (Volltexte) vertreten.

Weiterbildungsdatenbanken

Zu nennen wären hier auf der einen Seite Angebote wie die Berliner Weiterbildungsdatenbank, Weiterbildung Hamburg e.V. mit der integrierten Datenbank WISY (Weiterbildungs-Informations-System) oder auch das Informationssystem KWIKS des Amtes für Weiterbildung der Stadt Köln.

Andererseits bieten überregionale Informationssysteme wie die Datenbank KURS der Bundesanstalt für Arbeit oder auch privatwirtschaftliche Dienste wie die Bildungsdatenbank oder die Agentur für Weiterbildung umfangreiche Möglichkeiten für potentielle Teilnehmende nach Bildungsanbietern, Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten oder nach Trainern zu suchen.

Für Bildungsanbieter und Informationsdienste haben computergesteuerte Datenbanken den großen Vorteil dass Analysen, welche zum Beispiel anhand von quantitativen Nutzungsstatistiken gewonnen werden können, jederzeit Auswertungen über Nutzerverhalten und Interessensschwerpunkte zulassen und auch Indizien für mögliche Defizite liefern und somit als Grundlagen für weitere Planungen und Veränderungen dienen können.

Kurs – die Datenbank für Aus- und Weiterbildung[2]

Die Bundesanstalt für Arbeit bietet mit der Bildungsdatenbank KURS die größte deutschsprachige Recherchequelle für Fortbildungskurse, Ausbildungs- und Weiterbildungsehrgänge, Fernunterrichtsangebote und Studiengänge an. Das Online-System soll für Unternehmen, Bildungsanbieter, Verbände und Gewerkschaften für Transparenz und Übersichtlicht auf dem Weiterbildungsmarkt sorgen und gleichzeitig den Bildungsinteressierten detaillierte Auskünfte zu Bildungsangeboten liefern. Die Datenbank KURS wird monatlich aktualisiert und umfasst ca. 380.000 Angebote (Stand: 07/1999) mit detaillierten Beschreibungen zu Inhalten (Themen, Methoden, Dauer, Abschlüsse, Orte, Preise) und Anbietern.

Sonstige Datensammlungen

Volkshochschul-Programmplanarchiv[3]

Ein nahezu vollständiges Archiv der Volkshochschulprogramme sein 1945 befindet sich im DIE – Frankfurt. Jährlich gehen über 1000 Programme neu ein. Das Archiv ermöglicht die Analyse neuer Entwicklungen in der Erwachsenenbildung und historische Untersuchungen. Zugriffsbereit sind die beiden letzten Semesterprogramme.

---

[1] Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF), Frankfurt: http://www.dipf.de/ines/ines.htm [Stand 2001-02-28]

[2] Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg: http://www.arbeitsamt.de/cgi-bin/aoWebCGI?kurs [Stand 2001-02-25]

[3] Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Frankfurt: [Stand 2001-02-28] http://www.die-frankfurt.de/service/archive/programmarchiv.asp

Sammlung von Stellenangeboten

Der Wissenschaftsladen Bonn e.V.[1] gibt mit der Zeitschrift „Arbeitsmarkt Bildung/Kultur/Sozialwesen wöchentlich eine Sammlung von Stellenanzeigen aus 80 Tages-, Wochen- und Fachzeitschriften heraus.

Dies kann in Kombination mit dem Instrumentarium der Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen des Bundesinstituts für Berufsbildung[2] gesehen werden.

Bildungsgesamtrechnung, IAB[3]:

„Gesamtsicht aller Bestände und Bewegungen innerhalb und zwischen den Subsystemen Bildung, Ausbildung, Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit Analysen der demographischen Entwicklungen, der Bildungs- und Erwerbsbeteiligung und des Übergangsverhaltens an der 1. und 2. Schwelle. Analysen und Projektionen zur Entwicklung des qualifikationsspezifischen Arbeitskräfteangebots und -bedarfs."

[1] Wissenschaftsladen Bonn e.V.: http://www.wilabonn.de Stand [2001-02-26]

[2] Literatur: Laszlo, A./Bau, H (Hrsg.): Wandel beruflicher Anforderungen. Der Beitrag des BIBB zum Aufbau eines Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung. Qualifikationsreport 1. Bielefeld 1999

[3] Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg: [Stand 2001-02-27] http://www.iab.de/iab/asp/bereich4.htm

E3 Texte, Studien und andere Quellen

Über regelmäßige Quellen (s. E1 Regelmäßig verfügbare Informationssysteme, S. 31) und Datensammlungen (E2 Regelmäßig/ständig verfügbare quantitative und qualitative Datensammlungen, S. 38) hinaus, kommen für die Beschreibung von Trends in der Weiterbildung andere Informationen in Betracht.

Hierbei handelt es sich um:
- einmalige Studien
- Internet-basierte Quellen,
- Glossare,
- Literatur (-auswahl) zu Bestandsaufnahme/Programmatik/Überblick

Einmalige Studien

Folgende Studien werden im Berichtssystem Weiterbildung (BSW)[1] genannt und beschrieben:

Länderstudien

In den Ländern Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein sind in den Jahren 1987 – 1997 einzelne Studien oder Gutachten zur Weiterbildungsberichterstattung erstellt worden. (BSW, S. 375-378)

Einzelstudien

- BIBB/IW/IES-Studie „Formen arbeitsintegrierten Lernens“ anhand von Betriebsfallstudien. (BSW, S. 364)
- Projekt „Individuelle Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung“; Befragung durch das Emnid-Institut im Auftrag des BIBB im Jahr 1992 (BSW, S. 370)
- „Warum Erwachsene (nicht) lernen“, Einzeluntersuchung in der Schweiz. (BSW, S. 375)

Internet-basierte Quellen

Forum Bildung[2]

Das Forum Bildung, eine Initiative von Bund und Ländern, bietet im Internet eine Diskussionsplattform zum Thema Qualität und Zukunftsfähigkeit des deutschen Bildungssystems. Neben den beiden Vorsitzenden, Bundesbildungsministerin Edelgard Bulmahn und Bayerns Wissenschaftsminister Hans Zehetmair, beteiligen sich mehrere Bildungs- und Forschungsminister/-innen der Länder, Vertreter/-innen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, Wissenschaft, Kirchen, Auszubildenden und Studierenden.

Unterteilt in die fünf Schwerpunktthemen

- Bildungs- und Qualifikationsziele von morgen
- Förderung von Chancengleichheit
- Qualität im internationalen Vergleich
- Lernen – ein Leben lang
- Neue Lern- und Lehrkultur

[1] Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung VII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn 2000

[2] Forum Bildung: http://www.forum-bildung.de [Stand 2001-02-25]

bietet das Forum neben Diskussionspapieren und Beiträgen von Experten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft auch Online-Debatten zu diversen Themen der Bildungspolitik.

Zielsetzung des Forums ist es durch einen breiten und öffentlichen Diskurs Ergebnisse und Empfehlungen für ein zukunftsfähiges Bildungssystem in Deutschland zu erarbeiten welche in Form von Diskussionspapieren[1], Tagungen und Anschlussberichten Grundlagen für eine künftige Bildungsreform liefern sollen.

Deutscher Bildungsserver[2]

Der Deutsche Bildungsserver, ein Gemeinschaftsservice von Bund und Ländern wird betreut vom Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF). Bisher liegt der Schwerpunkt bei Schulbildung, unter der Rubrik „Weiterbildung und Erwachsenenbildung" sind Informationen und kommentierte Verweise zu Institutionen, Projekten und Informationsquellen im Internet zu finden. Dabei sind thematische Schwerpunkte Aktuelle Themen in der Weiterbildung, Berufliche Weiterbildung, Institutionen und Verbände, Internationale Weiterbildung, Kursangebote, Weiterbildungsforschung, Weiterbildungsstatistik und Wissenschaftliche Weiterbildung.

Weiterhin bietet der Bildungsserver speziell für Wissenschaftler/-innen aus dem Bereich Bildung Informationen und Hinweise zu Forschungsförderung, Veranstaltungen, Austauschmöglichkeiten, elektronischen Zeitschriften und Rundbriefen und Mailinglisten.

Das DIE und das DIPF haben eine zukünftige Zusammenarbeit zur Betreuung des Bereichs Weiterbildung/Erwachsenenbildung vereinbart.

Glossare

Die Notwendigkeit, Terminologien zu klären, um in verschiedenen Bezugssystemen die Bedeutung von Begriffen zu erschließen, führt zum Hilfsmittel der Glossare. Diese Notwendigkeit besteht vor allem im internationalen Kontext.

Glossar der Erwachsenenbildung in Europa

„Europa – Begriffe und Konzepte" wurde mit dem ursprünglichen Anspruch, Kommunikation im Aktionsfeld Erwachsenenbildung innerhalb des EU-Sokrates-Programms durch die Verständigung auf Begriffe zu optimieren, erstellt.

Die zusammengestellten Artikel reflektieren darüber hinaus historische, politische und soziale Entwicklungen des Bereichs Erwachsenenbildung. Die Herausgeber bezeichnen das Glossar selbst als „dynamisches Werkzeug" und fordern Lesende auf, Begriffe beizusteuern. Ein englischsprachiges Internet-basiertes Glossar ist in Vorbereitung.

Literatur:

- Frederighi, P. (Hrsg.)/Nuissl, E.(Hrsg.), Bax, W.(Mitarb.): Europa – Begriffe und Konzepte. DIE, Frankfurt 2000

---

[1] z.B. a) Forum Bildung Online Redaktion (2000): Die Themen [online] Forum Bildung [Stand 2001-02-25], Verfügbar im Internet: http://www.forum-bildung.de/themen/tpl_t0.php3
b) Forum Bildung Online Redaktion (2000): Forum Bildung stellt erste Ergebnisse vor [Stand 2001-02-25], Verfügbar im Internet: http://www.forum-bildung.de/presse/tpl_pm_reader.php3?id=37
c) Forum Bildung Online Redaktion (2000): Wissen schafft Zukunft [online] Forum Bildung [Stand 2001-02-25], Verfügbar im Internet: http://www.forum-bildung.de/forum/tpl_f1.php3

[2] Deutscher Bildungsserver: http://www.bildungsserver.de [Stand 2001-02-25]

Glossarium Vocational Training (Berufsbildung)

Beteiligte an der europäischen Verständigung auf dem Gebiet der Berufsbildung sehen sich immer wieder der Schwierigkeit gegenüber, Begriffe anderer Länder in eigene Bezugssysteme einzuordnen. Im Rahmen eines Projekts der Interinstitutionellen Gruppe für Terminologie und Dokumentation der Europäischen Union (GIIT) wurde dieses Glossar zum Vergleich der Konzepte in der Berufsbildung von 12 Ländern neunsprachig herausgegeben.

Literatur:

- CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training: Glossarium Vocational Training. A comparison of concepts from 12 Member States of the European Union in 9 languages. Office for Official Publications of the European Communities, Brussels 1996

Bestandsaufnahme/Überblicke/Programmatiken

Verschiedene Texte beschäftigen sich mit der Bestandsaufnahme, mit der Erstellung eines Überblicks oder programmatischen Aussagen zur Berichterstattung der Weiterbildung. Die folgenden Beispiele wurden unter dem Blickwinkel der Aktualität ausgewählt.

- Arnold R./Faulstich, P./Mader W./Nuissl von Rein E./Schlutz E. (Redaktion): Forschungsmemorandum für die Erwachsenen- und Weiterbildung. Im Auftrag der Sektion Erwachsenenbildung der DGfE. [online] Deutsches Institut für Erwachsenenbildung [Stand 2001-02-28] Verfügbar im Internet: http://www.die-frankfurt.de/esprid/dokumente/doc-2000/arnold00_01.doc

  Gemessen am zunehmenden Stellenwert der Erwachsenenbildung/-Weiterbildung und den zugleich feststellbaren Veränderungen in diesem Bereich liegen zu wenig Erkenntnisse vor, um politische Entscheidungen und Leitlinien zu formulieren sowie Konzepte, Curricula und Module auf eine angemessene wissenschaftliche Grundlage zu stellen.

  Auf diesen Sachverhalt weist das Forschungsmemorandum für die Erwachsenen- und Weiterbildung hin, das im Auftrag der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) von einer Expertengruppe erstellt wurde. Bezogen auf verschiedene Forschungsfelder werden darin Fragestellungen für die Erwachsenenbildungsforschung identifiziert, die weiter zu differenzieren und zu konkretisieren sind.

- Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E.: Wörterbuch der Weiterbildung. Klinkhardt, Bad Heilbrunn 2001

  Im Rahmen der Machbarkeitsstudie wurde Problematik begrifflicher Übereinstimmung diskutiert und als Aufgabe aufgenommen, die in einem Glossar eingelöst werden kann. Dafür bietet sich das im April 2001 neu erscheinende Wörterbuch als wichtige Grundlage an.

- Buer, J./Kell, A.: Berichterstattung über Berufsbildungsforschung – eine Zwischenbilanz in: Czycholl, R. (Hrsg.): Berufsbildung, Berufsbildungspolitik und Berufsbildungsforschung auf dem Wege in das dritte Jahrtausend/BIS, Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg. - Oldenburg: Bis, 2000. S. 30-47

  Berufsbildungsforschung an universitären und außeruniversitären Einrichtungen hat einen beachtlichen Umfang erreicht – ist aber thematisch wie institutionelle unüberschaubar. Das Forschungsprojekt „Berichterstattung über

Berufsbildungsforschung“ wurde von der AG Berufsbildungsforschungsnetz dafür eingesetzt, die Möglichkeiten zu klären, wie über die BBF theoretisch fundiert und systematisch zu berichten ist.

Dies ist eine Fragestellung, die im Rahmen eines Trendberichts Weiterbildung interessiert.

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Qualifikationsstrukturbericht 2000. Bonn 2000.

  Es dreht sich in diesem Bericht darum, strategisch „die Modernisierung des Berufsausbildungssystems durch Entwicklung neuer und [durch] Entwicklung neuer und Weiterentwicklung bestehender Ausbildungsberufe aufgrund der vorzeitigen Erkennung des Bedarfs von Wirtschaft, Staat und Gewerkschaft“ (S. 1) zu fundieren.

  Der erste Qualifikationsstrukturbericht 2000, von dem in größeren Abständen weitere Ausgaben angedacht sind, ist ein „Gemeinschaftswerk von vier Instituten: vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Institut für Arbeitsmarkt – und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin (DIW), sowie vom Wissenschaftszentrum, Berlin (WZB).“ (S. 2)

  Die Teile des Berichts sind: „Langfristige Entwicklung de Qualifikationen und Berufe“, „Berufliche Qualifikationen“, „Berufswechsel und die Verwertung von Qualifikationen – Erwerbsbiographische Analysen auf der Grundlage des Sozioökonomischen Panels“, „Qualifikationen und Erwerbstätigkeit 1979-1999“, „Projektionen“ und „Qualifikationsbedarf erkennen – eine Gemeinschaftsaufgabe“. Als Datengrundlage dienen Mikrozensus, Beschäftigtenstatistik, Sozioökonomisches Panel, BIBB-IAB-Erwerbstätigenbefragungen und Auswertungen der Zusammenarbeit von IAB und Prognos AG.

  Dem Bericht ist zu entnehmen, dass die Teile getrennt voneinander erstellt wurden – so gibt es weder gemeinsames Layout noch Inhaltsverzeichnis mit Seitenzahlen.

- Faulstich, P./Gnahs, D.: Weiterbildung. In: Böttcher, W./Klemm, K./Rauschenbach, Th. (Hrsg.): Bildung und Soziales in Zahlen. Statistisches Handbuch zu Daten und Trends im Bildungsbereich, Weinheim und München 2001, S. 183-206

  Obwohl das Hauptziel des Text ist, den Weiterbildungsbereich auf der Grundlage von statistischen, quantitativen Materialien grob zu skizzieren, verpassen die Autoren es nicht, zuerst den Gegenstand zu definieren („klassische Definition des Deutschen Bildungsrates“) und die Daten-/Informationsquellen kritisch zu betrachten.

  Es werden vier Informationsquellen beschrieben: amtliche Statistiken, Trägerstatistiken, Einzeluntersuchungen und das Berichtssystem Weiterbildung. Entwicklungsperspektiven werden genannt.

- Gnahs, D.: Weiterbildungsstatistik. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Opladen 1999, S. 360-373

  Dieser Artikel leistet die Einführung in die bestehenden Aktivitäten quantitativer Berichterstattung zur Weiterbildung.

  Die historisch stark von föderalen Zuständigkeiten bestimmte Entwicklung der Weiterbildungsstatistik münde in die Durchsetzung des Berichtssystem Weiterbildung.

Der Nutzen von systematischer quantitativer gesammelten Daten liege 1. in der Bestandsaufnahme und Bilanzierung, 2. in der Überprüfung von Zielsetzungen, 3. in Evaluation/Qualitätssicherung, 4. in der Programmplanung, 5. der Ressourcenplanung und 6. in der Feststellung räumlicher Disparitäten.

Es wird der Bedarf an „Daten, die Strukturen und Trends deutlich machen und so als Entscheidungsgrundlage dienen können“ formuliert. Unterschiedliche Nutzer hätten unterschiedliche Informationsbedarfe; diese werden tabellarisch formuliert.

Als Probleme formuliert Gnahs die schwierige Erfassung außerinstitutionell (sowie selbstgesteuert und in andere Aktivitäten integriert) stattfindende WB, den Weiterbildungsbegriff an sich sowie die nicht eindeutig einzuordnenden Einrichtungen und Themenbereiche.

- Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Memorandum über Lebenslanges Lernen. Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen. [online] Deutsches Institut für Erwachsenenbildung [Stand 2001-02-28] Verfügbar im Internet: http://www.die-frankfurt.de/esprid/dokumente/doc-2000/EU00_01.pdf

  Ziel des Memorandums ist es," (...) eine europaweite Diskussion über eine umfassende Strategie zur Implementierung lebenslangen Lernens auf individueller und institutioneller Ebene in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens in Gang zu setzen". Vorgelegt am 30. Oktober 2000.

E4 Experteninterviews

Idee und Ziel

Als besondere Phase der Machbarkeitsstudie wurden Gespräche mit den Autoren der bereits bestehenden, für Weiterbildung relevanten Berichtssysteme sowie mit potentiellen Nutzern und Beiträgern aus Politik, Wissenschaft und Weiterbildungspraxis durchgeführt.

Die Gespräche dienten der Erkundung von Bedarf und Interesse sowie der Kooperationsbereitschaft der Institutionen und Verbände.

Ablauf der Experten – Gespräche:

Vorbereitung

Den Gesprächspartnern wurde nach einer Terminvereinbarung vorab Information über das Projekt Machbarkeitsstudie, über die Idee des Trendberichts und dessen vorläufige Gliederung aus dem Zwischenbericht zugesandt.

Durchführung

In der Regel erfolgten die Gespräche fernmündlich. Sie wurden – nach Absprache mit den Gesprächspartnern - auf Audio-Kassetten aufgenommen.

Drei gesprächsleitende Bereiche wurden in der jeweiligen Interviewsituation berücksichtigt:

Erkundung des Bedarfs/des Interesses an einem Weiterbildungstrendbericht

- Wie schätzt der Vertreter der Institution das Vorhaben ein?
- Was sind Besonderheiten oder Lücken? Probleme oder Stärken?
- Wo liegen die Lücken der bestehenden Weiterbildungsberichterstattung?
- Welches Interesse hätte die Institution an einem solchen Bericht?

Gespräch über Nutzen eines Weiterbildungstrendberichts

- Welchen Nutzen würde sich die Institution bzw. deren Zielgruppe von einem Weiterbildungstrendbericht mittelbar/ unmittelbar erhoffen?
- Welche Art von Informationen wären von Nutzen?
- In Bezug auf die skizzierte inhaltliche Gliederung: Welche Teile sind besonders interessant? Fehlen wichtige Inhalte?

Ideen zu Erstellungsprozessen eines Weiterbildungstrendberichts

- Verfügt die Institution über Daten/ Ressourcen aus ihrem Bereich, die einem Weiterbildungstrendbericht beigesteuert werden könnten?
- Welche Informationsquellen würde der Vertreter empfehlen?
- Wie könnte die Publikation gestaltet sein?
- Welche Periodizität erscheint sinnvoll?

Nachbereitung der Gespräche:

Die Aufnahmen der Gespräche wurden protokolliert und nach unten angeführten Kriterien ausgewertet. Den Gesprächspartnern wurde angeboten, die Ergebnisprotokolle gegenzulesen.

Auswertung:

Insgesamt wurden 12 Gespräche geführt: 9 erfolgten fernmündlich, 10 Gespräche wurden auf Audio-Träger aufgenommen, nachträglich nach Kriterien struk-

turiert und ausgewertet; 10 Gesprächspartner nahmen die Möglichkeit wahr, die Gesprächsergebnisse gegenzulesen.

Kriterien:

- Einschätzung der Idee des Weiterbildungstrendberichts
- Bedarf eines qualitativ ausgerichteten Berichtssystems
- Nutzen und Möglichkeiten eines Weiterbildungstrendberichts
- Zum Entwurf der inhaltlichen Gliederung
- Mögliche Informations- und Datenquellen
- Spezifika der befragten Institution
- Ideen zu Publikationsformen und Produktionsmodellen.

Ergebniszusammenfassung:

1. Arbeitskreis Universitäre Erwachsenenbildung, Universität Regensburg
   AUE - Hochschule und Weiterbildung
   Lehrstuhl Pädagogik I
   Universität Regensburg — Tel: 0941-943-3787
   93040 Regensburg — Fax: 0941-943-3787
   Homepage: http://www.aww.uni-hamburg.de/aue.html
   E-Mail: aue.buero@paedagogik.uni-regensburg.de

   Ein Trendbericht Weiterbildung wird als ein sehr wichtiges und sinnvolles Vorhaben, im DIE sicher gut verankert, betrachtet.

   Fehlende Transparenz und Unübersichtlichkeit ist das Problem des pluralen Weiterbildungsbereichs. Ein Bericht könnte Orientierungsdaten für Tätige in der Weiterbildung (hier: Universitäten, Universitäre Weiterbildung) liefern, indem die Relationen zur Gesamtheit des Bereichs nachvollziehbar wird. Ein Begriffskonsens kann möglich werden. In der allgemeinen Bildung ist mehr Wissenschaftlichkeit wünschenswert – durch die Verknüpfung von Wissenschaft und Praxis kann dazu beigetragen werden. Ziel ist auch, mehr Ergebnisse der universitären Arbeit in die Öffentlichkeit zu tragen.

   Die Gliederung des Trendberichts wird als plausibel, sachtgerecht und übersichtlich eingeschätzt.

   Im Gespräch über die Kooperationsmöglichkeiten wurde hauptsächlich auf den Arbeitskreis Universitäre Erwachsenenbildung eingegangen: da im Netzwerk des Vereins hauptsächlich informell kommuniziert wird, sei es schwierig, Entwicklungen herauszuarbeiten und zur Verfügung zu stellen – die Jahrestagungen werden in der Regel dokumentiert. Es wurde zugesagt, den aktuellen Stand fassbar zu machen.

   Speziell im Bereich der universitären Weiterbildung ist den Hochschulen die Aufgabe und die Zugehörigkeit zur Weiterbildung noch nicht bewusst. Die Fachhochschulen sollen beachtet werden, da sie häufig im Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung aktiv sind.

2. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
   Herrmann-Ehlers-Straße 10 — Tel: 0228- 107-0
   53113 Bonn — Fax: 0228-107-2977
   Homepage: http://www.bibb.de

   E-Mail: zentrale@bibb.de
   Als wünschenswert wird die deutliche Erweiterung der Berichterstattung zur Berufsbildung um die Bereiche allgemeiner Weiterbildung erachtet.

Die Diskussion um die Relevanz von allgemeiner Weiterbildung zum Erhalt des Arbeitsplatzes und Akzentverschiebungen in Richtung Entgrenzung von Aus- und Weiterbildung sind Punkte, die beobachtet werden sollten, um Überschneidungen und unterschiedliche Interpretationen zu vermeiden.

Das BIBB erklärte sich als kooperationsbereit für Vorschläge und Lösungen zur Weiterbildungsberichterstattung, die sich aus der Machbarkeitsstudie ergeben werden. In Bezug darauf wurde über das Früherkennungssystem von Qualifikationsbedarf mittels Stellenangebotsanalyse und die Dokumentationsdienste zu Literatur und Forschung gesprochen.

3. Deutsche Evangelische Arbeitgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE)
   Emil-von-Behring-Straße 3 — Tel: 069-58098-307
   60439 Frankfurt/M. — Fax:069-58098-311

   Die Idee des Trendberichts wird grundsätzlich unterstützt und begrüßt. Ein Berichtssystem ist ein öffentliches Medium, in dem sich die Praxis der EB in ihrer gesellschaftlichen Relevanz darstellen kann.

   Es ist zu klären, welche Interessen mit dem Bericht verbunden ist – die positive Formulierung der Politikberatung muss auch kritisch gesehen werden, wenn der Bericht aus der Perspektive der politischen Entscheidungsinstanzen formuliert ist. Ein solcher Bericht darf nicht nur ein politisches Steuerungsinstrument sein.

   Ein Berichtssystem über die Weiterbildung ist eine gesellschaftliche Aufgabe, wofür auf Bundesebene ein deutlicher Impuls gegeben werden muss, damit auch die mittleren und unteren Ebenen daran beteiligt sind.

   Der Weiterbildungstrendbericht muss sich auch mit der „Entgrenzung“ auseinandersetzen, was gleichzeitig zum Problem der Berichterstattung werden könnte.

   Bedarf besteht insofern, als dass eine Profession/Handlungsfeld, das davon ausgeht, von gesellschaftlicher Relevanz zu sein, darauf angewiesen ist, über sich öffentlich aussagen zu können. Die zentrale Funktion besteht also darin, Möglichkeit für die Öffentlichkeit (innere und externe/Träger und Adressaten) zur Reflexion des Handlungsfelds zu sein. Der Bericht kann Bezugspunkt für die Öffentlichkeitsarbeit von WB-Trägern sein. Es besteht Handlungsbedarf in bezug auf Berichterstattung.

   Der Nutzen besteht vor allem darin, die Basis zu stärken, indem ein übergeordnetes Ganzes beschreibbar wird. Das kann auch zur internen Berichterstattung beitragen und den Weiterbildungstrendbericht als „Filter“ für die tägliche Arbeit zu begreifen.

   Der DEAE sei momentan nur unzulänglich in der Lage, über sich selbst öffentlich wirksam Auskunft zu geben. Mit dem STAT – Projekt am DIE werde an der quantitativen Seite gearbeitet.

   Spezifisch für den DEAE als konfessionellen Träger ist, in seiner Arbeit normative Fragestellungen aufzugreifen; Themen, die nicht Konjunktur haben. Daher wäre auch die Frage interessant: Welche Themen verschwinden aus dem Weiterbildungsangebot?

4. Deutscher Fernschulverband e.V.(DFV)
   Doberaner Weg 20 — Tel: 0180-5337671
   22143 Hamburg — Fax: 0180-5337672
   Homepage: — http://www.fernschule.de

Das Konzept wird als sehr umfassend angesehen, die Idee als gut bewertet. Fragen geben sich zur Vorgehensweise und zur Zielgruppe. Für den Fernschulverband und seine Mitglieder besteht Nutzen und Bedarf eines Trendberichts in der Verortung, der besseren Transparenz der Weiterbildungslandschaft und in der Interpretation von Trends in Bezug auf Fernunterricht. Dazu sind griffige Zusammenfassungen, die spezielle Bearbeitung von Fragen, die Anreicherung mit weiterführenden Informationen und die stringente Verwendung von Begrifflichkeiten notwendig. Die Verwendung eines Trendberichts kann bei Veranstaltungen, Kongressen und Seminaren geschehen, um sich über Grundlagen zu verständigen. Wenn Arbeitsbereiche sehr speziell oder Trend unabhängig sind, hat der Trendbericht keinen besonderen Nutzen.

Zu den skizzierten Inhalten wird angemerkt, dass das Kapitel der Rahmenbedingungen konkret gestaltet und politische Stellungnahmen mit aufgenommen werden sollten. Der DFV schätzt die Verfügbarkeit sensibler Informationen zu Personal und Institution als kritisch ein – jedes Instrument muss die Anonymität wahren. Wichtiges Thema ist die Weiterbildung der Weiterbildner. Ein Überblick über die Forschung wäre sehr sinnvoll, der möglichst mit anderen Teilen des Berichts verknüpft wird.

Mögliche Quellen des Fernschulverbandes sind die Fernunterrichtsstatistik beim statistischen Bundesamt, die thematische Angebotssystematik (in Bezug auf die Statistik) der Zentralstelle für Fernunterricht - ZFU bietet die Abbildung der privaten Institute. In Zusammenarbeit mit dem ZFU wird stark zum Thema Zertifizierung und Qualitätssicherung gearbeitet.

Die Publikationsform betreffend wird eine CD-Rom als sinnvoll angesehen, weil diese Navigationsfunktionen bietet und die Menge der Informationen leichter verknüpfen kann.

5. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V.

Hansaallee 150 Tel: 069-95626-0
60320 Frankfurt/M. Fax: 069-95626-174
Homepage: http://www.die-frankfurt.de
E-Mail: info@die-frankfurt.de

Im Deutschen Institut für Erwachsenenbildung steht man einem Weiterbildungstrendbericht sehr positiv gegenüber und bewertet es als ein sehr wichtiges Vorhaben, zumal das Institut seine Aufgabe im Service für die Wissenschaft begreift. Das Schisma berufliche – allgemeine Weiterbildung sowie die Heterogenität des Bereichs spiegelt sich auch in der Art der Berichterstattung, die deswegen dringend revidiert werden müsse. Da die Berichterstattung über die Weiterbildung als größten Bildungsbereich eine gesamtstaatliche Aufgabe gesehen wird, ist eine Initiative des Bundes notwendig. Die Ausrichtung auf Trends und Perspektiven statt auf die Dokumentation kann sowohl der Politikberatung wie auch der Forschung und Praxis gut tun.

Für das DIE besteht der Bedarf eines Weiterbildungstrendberichts in der Schaffung von Transparenz und effektiver Vernetzung der Weiterbildungsbereiche. Als international aktives Institut (Mitglied des ERDI-Netzwerks der Erwachsenenbildungs-Support-Institute Europas) ist es wünschenswert, über einen Weiterbildungstrendbericht Vermittlungsarbeit auf internationaler Ebene zu leisten.

Mit Blick auf die gesamte Weiterbildungslandschaft liegt der Nutzen eines Trendberichts in der dem Volumen angemessenen Stärkung des Bereichs im Verhältnis zu den anderen Bildungsbereichen. Für das Handlungsfeld

kann sich ein Trendbericht identifikationsstiftend auswirken. Die Planung und Steuerung der Weiterbildung, eine zielgerichtete, kooperative und kontinuierliche Forschung, die Verständigung auf gemeinsame Diskussionsgrundlagen und Begrifflichkeiten wird durch einen Weiterbildungstrendbericht unterstützt.

Für die Arbeit des Instituts liegt der Nutzen darin, ihn in die Planung und in die bestehende Arbeit in Projekten und kontinuierlichen Bereichen mit einzubeziehen und einen weiteren Bezugspunkt für die Entwicklung des Instituts zu haben.

Als Erscheinungsrhythmus werden 2-3 Jahre empfohlen – ein längerer Zeitraum wird dem Programm, Trends aufzugreifen, nicht gerecht. Ein ausführlicher Serviceteil wird gewünscht.

Das DIE ist zur umfassenden Kooperation für die Erstellung eines Weiterbildungstrendberichts bereit. Dies umfasst alle Leistungen des Instituts, von der VHS-Statistik über die Expertise im Forschungsbereich, die DIE-Foren und der Innovationspreis zu den Leistungen des Instituts, die im Rahmen einer Kooperation mit dem Trendbericht Weiterbildung sinnvoll ausgebaut werden könnten: z.B. die Auswertung des VHS Programmplanarchivs, die Auswertung und Kommentierung der Bibliographie.

6. Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)
   Schloßstraße 29 — Tel: 069- 2 47 08-0
   60486 Frankfurt am Main — Fax: 069- 2 47 08-444
   E-Mail: dipf@dipf.de
   Homepage: http://www.dipf.de

   Ein umfassendes Informationssystem der Weiterbildung ist wichtig. Vor allem wegen der wachsenden Anteile privater Anbieter gebt es das Problem der Unübersichtlichkeit, insbesondere aus Sicht der potentiellen Teilnehmenden. Für diese wird auch am meisten Informationsbedarf gesehen. Bedarf besteht auch für die Bildungsverwaltung.

   Der Nutzen eines Weiterbildungstrendberichts liegt für das DIPF in der Schaffung von Überblick – ein Weiterbildungstrendbericht kann für die tägliche Arbeit verwendet werden. Ein Nutzen besteht auch in der Verknüpfung von Service und wissenschaftlicher Arbeit.

   In bezug auf die vorliegende Gliederung wird vermerkt, dass eine Finanz- und Wirtschaftlichkeitsanalyse aus bildungsökonomischer Sicht wichtig ist. Ebenso wichtig ist die Teilnehmerstatistik in inhaltlichen aber auch in organisationaler (öffentlich, halböffentlich, privat) Dimension.

   Kooperationsmöglichkeiten mit dem DIPF bestehen. Das DIPF kann Expertise in international vergleichender Bildungsforschung anbieten und Länderberichte erstellen, eine Verlinkung mit dem Bildungsserver wird als sehr sinnvoll betrachtet – auch eine Erstellung eines zentralen Informationssystems mit unterschiedlichen Angeboten könnte das Institut leisten.

7. Institut der deutschen Wirtschaft
   Gustav-Heinemann-Ufer 84-88, — Tel: 0221-49811
   50968 Köln, — Fax: 0221-4981592
   Homepage: http://www.iwkoeln.de/

   Im Institut der deutschen Wirtschaft wird die Idee des Weiterbildungstrendberichts für gut befunden, mit dem einschränkenden Hinweis, es wird aus der Sicht der Berufsbildung als nicht sinnvoll bewertet, mit Berufsbildungs-

bericht und Weiterbildungstrendbericht zwei separate – sich im Punkt Weiterbildung überschneidende Berichte zu erstellen.
Ein Weiterbildungstrendbericht ist eine gesamtstaatliche Aufgabe – daher sind zwischen den Gremien BMBF, KMK, BLK die Zuständigkeiten, die Fragen der Finanzierung und Auftragsvergabe zu klären.

Aufgrund des heterogenen Feldes und der Datenlage wird das Vorhaben als sehr umfangreich eingeschätzt. Gesprochen wurde auch darüber, dass in der Praxis die Schnittmengen von allgemeiner und beruflicher Bildung überwiegen. Sektorale Trennungen sind gesetzlich und nicht in der Praxis begründet, ihre Relevanz äußert sich in Finanzierungsfragen.

Bedarf und Nutzen besteht für das IW Köln und seine Mitglieder vor allem in den Punkten, die direkt mit betrieblicher Weiterbildung zu tun haben: Ergebnisse sollen dem Umfeld des IW Köln vermittelt werden.

Das IW Köln zeigte sich kooperationsbereit: vorhandene Quellen stehen zur Verfügung und ein Auftrag zur Erhebung und Aufbereitung der Informationen aus der betrieblichen Bildung interessiert das Institut.

8. Institut für Arbeits- und Berufsforschung (IAB)
Regensburger Straße 104 Tel: 0911-179-0
90478 Nürnberg Fax: 0911-179-3258
Homepage: http://www.iab.de

Die Beschäftigung mit der Konzeption eines Weiterbildungstrendberichts zeigt, wie stark die Diskussion um Weiterbildung ausgeweitet ist. Dies ist auch kritisch zu betrachten; es kann nicht im Sinne der Arbeitsverwaltung sein, dass Mittel ohne Evaluationspflichten ausgegeben werden. Von der Ausrichtung auf qualitative Daten verspricht man sich weniger, da sie nicht aussagekräftig erscheinen. Die Neuartigkeit des Weiterbildungstrendberichts liegt im Begriff Trend.

Besonders interessant aus Sicht des IAB sind Aussagen zu der zeitlichen Verwertbarkeit von Kompetenzelementen und die Beschreibung der Entwicklungen zwischen Professionalisierung- Deprofessionalisierung, Berufsqualifikationen – Allgemeinqualifikationen. Problematisch sind Aussagen zu Bedarfen – da die Realitäten ganz und gar nicht den Wünschen von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern entsprechen. Die Umstellung der Unternehmen von einer langfristigen auf eine kurzfristige Personalplanung bedingt die Entwicklung der Qualifikationsmärkten zu Spot-Märkten, über die deshalb wenig ausgesagt werden kann.

Der Weiterbildungstrendbericht muss eindeutige Abgrenzungen leisten, denn schon beim Begriff Weiterbildung gibt es Unklarheiten.

Quellen von Seiten des IAB für einen Weiterbildungstrendbericht sind die Bildungsgesamtrechnung (deren Ausweitung auf die Benennung von Projektionen noch nicht weiter vorangeschritten ist), deren Verwendung dennoch zu prüfen ist. Empfohlen werden die Forschungs- und Literaturdokumentationen, die öffentlich zugänglich sind.

9. Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (IES)
Lister Straße 15 Tel: 0511 - 399-70 (zentr.)
30163 Hannover Fax: 0511 - 399-7229,
Homepage: http://www.ies.uni-hannover.de
E-Mail: mailbox@ies.uni-hannover.de

Im Gespräch mit dem IES wurde sehr stark die Konzeption des Weiterbildungstrendberichts mit dem bestehenden Berichtssystem Weiterbildung

verglichen. Ausgangspunkte werden als ähnliche eingeschätzt: der Weiterbildungsbereich verfügt derzeit nicht über eine umfassende Statistik, die Nachfrage nach Informationen aus der Weiterbildung ist groß und die Erwartungen an Berichterstattung hoch. Die Auswertung mancher Datenquellen (Datenbanken) wird als zu aufwendig bewertet; man könne in einem Berichtssystem zur Weiterbildung kaum alles abbilden.

Kritisch steht man dem Blickwinkel gegenüber, ein neues Berichtssystem aufzubauen, statt bisherige zu ergänzen.

In der Konzeption des Weiterbildungstrendberichts wird die Forschung als neu erkannt. Auch das Berichtssystem Weiterbildung zieht qualitative Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen mit ein – ansonsten ist es quantitativ ausgerichtet und berichtet aus der Perspektive der Bevölkerung weniger aus institutioneller Sicht.

Das IES ist bereit, das Berichtssystem Weiterbildung und die Landesstatistik Niedersachsen bereit zu stellen. Forschungs-/Projektabschlußberichte könnten auch verwendet werden.

10. Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE)
    René-Schickele-Str. 10 Tel: 0228-64802 70
    53123 Bonn Fax: 0228-64802 99
    Homepage: http://www.kath.de/kbe/
    E-Mail: kbe-bonn@t-online.de

    Die Idee eines Weiterbildungstrendberichts ist gut, da er die Entwicklungen verdeutlicht, in denen die Träger sich bewegen. Ein Bericht mit globalen statt detaillierten Aussagen ist insofern besonders interessant. Ansatzpunkt für einen Trendbericht sollte eine übergreifende Ebene sein. Klärungsbedarf wird in den Fragen nach Adressaten und Zielsetzung gesehen.

    Nutzen und Möglichkeiten liegen in bildungspolitischen Signalen für die konzeptionelle Arbeit, für das Programmplanungshandeln kann mit Impulsen gerechnet werden; eine praxisorientierte Berichterstattung über die Forschung ist auch für die Mitglieder der Praxis interessant. Das Forschungsmemorandum könnte fortgeschrieben werden.

    Die bestehende Gliederung deckt die wichtigen Teile ab – der Wunsch nach globalen Trendbeschreibungen wird unterstrichen.

    Kooperationsinteresse der KBE liegt in der aktiven Beteiligung. Als Quellen stehen die Statistiken (wird derzeit in Kooperation mit dem DIE und anderen Trägern ausgebaut), Jahresbericht und andere Publikationen zur Verfügung.

    In bezug auf Produktionsmodelle für einen Weiterbildungstrendbericht gibt die KBE die Empfehlung ab, weniger schriftliche Erhebungen zu verwenden als z.B. Experten und andere interessante Personen im Umkreis der Bildungsarbeit zu deren Trendeinschätzung zu befragen und Workshops einzusetzen, in denen beobachtete Entwicklungen und Visionen gesammelt werden. Ein dezentrales, aktivierendes Vorgehen wird als ergiebiger eingeschätzt.

11. Landesinstitut für Schule und Weiterbildung NRW
    Paradieser Weg 64 Tel: 02921-6831
    59494 Soest Fax: 02921-683-228
    Homepage: http://www.lsw.nrw.de/lswhome/index.html
    E-Mail: oeffentlichkeitsarbeit@mail.lsw.nrw.de

Es existieren unterschiedliche Berichtswesen und unterschiedliche Statistiken (Stichwort ‘Bildungshoheit der Länder’) – was den Gesamtüberblick problematisch und dringend erforderlich macht. Unterschiedliche Adressaten eines Berichtssystems bedürfen unterschiedlicher Informationen: eine Konzeption sollte diese Fragen klären. Eine Frage ist der Umgang mit dem Begriff Trend, da oft ein aktuelles Thema eigentlich ein konstantes ist.

Als Bedarf wird für die Politikberatung die Auswertung der Veränderungen, die sich aus veränderten Rahmenbedingungen ergeben, benannt. Auf der Trägerebene sind die Fragen nach Zielen, Ressourcen und Leistungen interessant. Pädagogisch Planende interessiert vor allem der Vergleich der Gesamtentwicklung mit der Entwicklung der eigenen Institution.

Der Nutzen quantitativer Daten liegt in die Einsicht der Gesamtentwicklung – die qualitativen Daten sind für die eigentliche Arbeit, für Konzeptentwicklung und Vorhaben verwertbar.

Der inhaltliche Aufbau erscheint logisch und ist mit der Berichterstattung des Landesinstituts vergleichbar. Wichtig ist, die Professionsentwicklung quantitativ und qualitativ zu betrachten, Weiterbildung als Wirtschaftsfaktor zu beleuchten und bezüglich der Teilnehmerbedürfnisse möglichst bestehende Bedarfserhebungen zu analysieren. Der Teil der Forschung wird als wichtiger Teil beschrieben, da eine stärkere Wechselseitigkeit von Praxis und Wissenschaft wünschenswert ist. Dabei sind kurze Hinweise hilfreicher als ausgiebige Analysen.

Kooperationen mit dem Landesinstitut sind gewünscht, wobei konkrete Absprachen notwendig sind. Als mögliche Quellen werden das neue Berichtssystem im Land Nordrhein-Westfalen (aufgrund einer Gesetzesänderung wird an einer Reform des Berichtswesens gearbeitet), Arbeitsprogramme und Gesamtbericht von Innovationsprojekten angeboten.

Die Publikation kann gerne umfangreich sein – da eine CD-Rom Suchmechanismen erlaubt, kann ein Teil gut darüber verwirklicht werden. Zusammenfassende Teile wären hilfreich. Der Berichtsturnus im NRW war 5 Jahre, was die Aktualität begrenzte.

12. Fernuniversität Hagen: Zentralinstitut für Fernstudienforschung (ZIFF)

Humpertstr. 11a Tel: 02331 - 987
58084 Hagen Fax: 02331 - 880637
Homepage: http://www.fernuni-hagen.de/ZIFF/
E-Mail (offiziell): helmut.fritsch@fernuni-hagen.de

In der Zentralstelle für Fernstudienforschung wird die Konzeption eines Weiterbildungstrendberichts als ein Vorhaben mit einem breiten Ansatz, hohem Anspruch angesehen und mit dem Bericht der „Fünf Weisen“ verglichen. Ein solches Vorhaben muss mit einem großen Team ausgestattet sein.

Bedarf besteht vor allem zur Beantwortung der Frage, wohin sich der Qualifikationsbedarf entwickle und welcher Kooperationsbedarf zwischen Trägern und Zielgruppen ergeben, um Bedarf und Angebot besser aufeinander abzustimmen.

Nutzen besteht für die Fernstudien(-forschung) dahingehend, als dass der eigene Standort besser bestimmt werden kann.

Die vorliegende Gliederung ist prinzipiell in Ordnung. Aussagen der Gewerkschaften sind mit einzubeziehen, in bezug auf künftige Bedarfe wären die Statements der Arbeitgeberverbände interessant.

E5 Aufstellung der Werkverträge für Vorhaben

Neben der Gesamtaufstellung (Tabelle 1 Vorhaben insgesamt (MAXIMUM)) aller Vorhaben, für die die Leitstelle Werkverträge an Institutionen im kooperativen Netzwerk und andere Einrichtungen/Personen vergibt, sind getrennt der Kernbereich (Tabelle 2 Vorhaben Kernbereich (MINIMUM)) und die optionalen Zusätze (Tabelle 3 Zusätzliche optionale Vorhaben) tabelliert.

Spalten der Tabellen:

- Kapitel des Weiterbildungstrendberichts
- Akteure
- Kernbereich (MINIMUM), optional
- Geschätzte Personentage (PT).

Die folgenden Spalten der Tabellen sind in dieser Ausgabe der Studie nicht abgedruckt, da sie Basisinformationen enthalten, die das BMBF unter Umständen in einem Ausschreibungsverfahren verwenden könnte:

- Zugrunde gelegte Tarife (1 = wiss. Assistenzarbeiten: 400 DM/Tag, 2 = Experte/-in: 640 DM/Tag, 3 = Institutionen im kooperativen Netzwerk: 1.000 DM/Tag)
- Ggfls. Fixkosten z.B. bei Erhebungen
- Summe der Kosten.

Tabelle 1 Vorhaben insgesamt (MAXIMUM)

Lfd Nr	Kapitel	Vorhaben	Akteure	MIN/ MAX	PT
1	I. Trends	Leitfadenzentrierte Expertenbefragung zur Rolle und Legitimation der Weiterbildung. Vertreter von Bund/Länder/Kommunen, Parteien, Gewerkschaft, Wirtschaft/Industrie, Weiterbildungsträgern, Weiterbildungsforschung.	frei	Kernbereich	5
2	I. Trends	Aufbereitung demographischer Grunddaten im Hinblick auf Weiterbildung.	frei	Kernbereich	3
3	I. Trends	Auswertung von Dokumenten zur Bildungspolitik: Stellungnahmen des Staates, Programme der Parteien und ihrer Stiftungen, Stellungnahmen der Sozialpartner	frei	Kernbereich	3
4	I. Trends	Einschätzende Analyse der europäischen Entwicklung in der Weiterbildung. Bezugnahme auf die Institute des ERDI-Netzwerks und Bericht zur Einschätzung besonderer nationaler Entwicklungen.	frei (Experte/-in)	Kernbereich	15
5	I. Trends	Weiterbildung als Wirtschaftsfaktor: Arbeitsmarkt Weiterbildung, Skizzierung des Weiterbildungsmarkts und Aussagen über Ausgaben privater Haushalte für Weiterbildung.	UNI	Kernbereich	5
6	I. Trends	Sekundäranalyse der SINUS Milieustudien im Hinblick auf Weiterbildung.	frei (SINUS)		2
7	I. Trends	Zusammenstellung der Änderungen in der Gesetzeslage zur Weiterbildung	frei (Experte/-in)		3
8	I. Trends	Artikel zur Entwicklung von Wirtschaft und Beschäftigung	IW		3

Lfd Nr	Kapitel	Vorhaben	Akteure	MIN/ MAX	PT
9	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung	Sekundäranalyse zu Weiterbildungsbedarfermittlung: Literaturauswertung, Nennung von aktuellen Aktivitäten, Einschätzung der Industrie und der Bildungspolitik.	BIBB	Kernbereich	4
10	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung	Finanzierungsstrukturen in Weiterbildungsträgern.	frei	Kernbereich	2
11	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung	Ausgaben der öffentlichen Hand für Weiterbildung: Zusammenstellung verschiedener Haushalte (Bundesministerien, Länderministerien, nach SGB III.	frei (Experte/-in)	Kernbereich	5
12	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung	Ausgaben privater Haushalte für die Weiterbildung	frei (Experte/-in)	Kernbereich	2
13	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung	Sekundäranalyse/verdichtende Analyse des Berichtssystems Weiterbildung und Mikrozensus zur Weiterbildungsbeteiligung	IES	Kernbereich	5
14	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung	Ausgaben der Wirtschaft für Weiterbildung.	IW	Kernbereich	3
15	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung	Repräsentative postalische Befragung zur Einschätzung von Teilnehmererwartungen an die (Service-) Leistungen institutioneller Weiterbildung. Einbezug der bedeutenden Träger, Weiterbildungsbereiche und Angebotsformen.	frei		4
16	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung	Bericht über den Stand der Finanzierungsmodelle und deren Diskussion. Literatur- und Projektsichtung.	frei (Experte/-in)		4
17	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung	Sichtung aktueller Publikationen unter Leitfragen des Weiterbildungsverhaltens.	IES		3
18	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung	Auswertung von Entwicklungsprojekten und Forschungsdokumentationen zu Weiterbildungsverhalten.	IES		3
19	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung, III. Angebotsentwicklung	Exemplarische Auswertung von Programmplänen nach aktuellen Veränderungen: Inhalte, didaktische Methoden, Zeitorganisationsformen, Zerfikaten.	frei	Kernbereich	10
20	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung, III. Angebotsentwicklung, IV. Weiterbildungsstruktur	Auswertung von EU-Programmen und EU-Projekten	ERDI (Experte/in)		5
21	III. Angebotsentwicklung	Aufbereitung des Stands und der Perspektiven wiss. Weiterbildung	AUE	Kernbereich	10
22	III. Angebotsentwicklung	Aufbereitung des Stands und der Perspektiven von Weiterbildung im Fernunterricht	DFV	Kernbereich	8
23	III. Angebotsentwicklung	Auswertung der aktuellen Trägerstatistiken und Trägerberichte.	frei	Kernbereich	3

Lfd Nr	Kapitel	Vorhaben	Akteure	MIN/ MAX	PT
24	III. Angebotsentwicklung	Exemplarische Auswertung wichtiger Weiterbildungsdatenbanken. Beachtung der regionalen oder inhaltlichen Begrenztheit.	frei	Kernbereich	5
25	III. Angebotsentwicklung	Auswertung der Innovationspreise verschiedener Stifter.	frei		3
26	IV. Weiterbildungsstruktur	Gutachten zur Organisationsentwicklung von Weiterbildungseinrichtungen.	DIE	Kernbereich	2
27	IV. Weiterbildungsstruktur	Gutachten zur Qualitätsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen.	DIE	Kernbereich	2
28	IV. Weiterbildungsstruktur	Verzahnung mit anderen Bildungsbereichen; Dokumentationsfragen	DIPF	Kernbereich	10
29	IV. Weiterbildungsstruktur	Auswertung von Personalstatistiken bei Weiterbildungsträgern und Betrieben mit Weiterbildungsaktivitäten sowie des CVTS (Continuing Vocational Training Survey).	IW	Kernbereich	4
30	IV. Weiterbildungsstruktur	Sekundäranalyse zu Auswertungen von Stellenausschreibungen für das Weiterbildungspersonal.	BIBB		3
31	IV. Weiterbildungsstruktur	Exemplarische Auswertung von Fortbildungsprogrammen für das Weiterbildungspersonal. Vorstellung von 'best practice' Beispielen.	IES/LSW		3
32	IV. Weiterbildungsstruktur	Ermittlung der Veränderungen zu Zahlen und Verbleib des Weiterbildungspersonal-Nachwuchses. Primärerhebung bei den Universitäten mit dem Studienschwerpunkt Erwachsenenbildung/Weiterbildung/Wirtschaftspädagogik. (Initialisierung und Erprobung geeigneter Erhebungsinstrumente in der ersten Ausgabe. Ressourcenabschätzung gilt für Folgeausgaben.)	UNI		5
33	V. Weiterbildungsforschung	Ermittlung der Diskussion und des Stands von Forschungsdesideraten.	DIE	Kernbereich	2
34	V. Weiterbildungsforschung	Aufstellung zu universitären Grunddaten zur Entwicklung der Ausbildung wissenschaftlichen Nachwuchses: Diplomanden/-innen, Doktoranden/-innen.	UNI	Kernbereich	3
35	V. Weiterbildungsforschung	Auswertung aktueller Literatur zur Weiterbildungsforschung in den relevanten Disziplinen. Monographien, Zeitschriften, Tagungsbände.	DIE		3
36	V. Weiterbildungsforschung	Auswertung der einschlägigen Forschungsdatenbanken (z.B. FoDok AB, FORIS) mit einem geeigneten Set von Suchbegriffen nach neuen Forschungsprojekten.	DIE		5
37	V. Weiterbildungsforschung	Auswertung von einschlägigen universitären Vorlesungsverzeichnissen. Aufbau eines Archivs. (Initialisierung für die erste Ausgabe)	DIE		10
38	V. Weiterbildungsforschung	Auswertung der aktuellen Dissertationen und Habilitationen zu Themen der Weiterbildung/Erwachsenenbildung. (z.B. Auflistung der Titel von Prof. Fattke - ETH Zürich - in der Zeitschrift für Pädagogik)	UNI		3

Lfd Nr	Kapitel	Vorhaben	Akteure	MIN/ MAX	PT
39	V. Weiterbildungs-forschung	Elektronische Suche nach Examensarbeiten in der Weiterbildung/Erwachsenenbildung in den Katalogen der Universitäten. Erstellung eines geeigneten Sets von Suchbegriffen. Auswertung der Titel.	UNI		3
40	V. Weiterbildungs-forschung	Recherche (elektronisch) nach aktuellen universitären Forschungsprojekten.	UNI		5
41	Anhang Informati-onsservice	Aktuelle Bibliographie zur Weiterbil-dung/Erwachsenenbildung.	DIE	Kernbe-reich	3
42	Anhang Informati-onsservice	Aufbereitung der aktuellen Statistiken zur Weiterbil-dung als Übersicht.	frei	Kernbe-reich	5
43	Anhang Informati-onsservice	Allgemeine Übersicht über aktuelle Projekte und Pro-jektvorhaben in der Weiterbildung	Leitstelle	Kernbe-reich	5
44	Anhang Informati-onsservice	Allgemeine Übersicht über die Institutionen der Wei-terbildung.	Leitstelle	Kernbe-reich	3
45	Anhang Informati-onsservice	Erstellung eines Glossars mit einschlägigen Begriffen.	UNI	Kernbe-reich	8

Tabelle 2 Vorhaben Kernbereich (MINIMUM)

Lfd Nr	Kapitel	Vorhaben	Akteure	MIN/ MAX	PT
1	I. Trends	Leitfadenzentrierte Expertenbefragung zur Rolle und Legitimation der Weiterbildung. Vertreter von Bund/Länder/Kommunen, Parteien, Gewerkschaft, Wirtschaft/Industrie, Weiterbildungsträgern, Weiterbil-dungsforschung.	frei	Kernbe-reich	5
2	I. Trends	Aufbereitung demographischer Grunddaten im Hin-blick auf Weiterbildung.	frei	Kernbe-reich	3
3	I. Trends	Auswertung von Dokumenten zur Bildungspolitik: Stellungnahmen des Staates, Programme der Partei-en und ihrer Stiftungen, Stellungnahmen der Sozial-partner	frei	Kernbe-reich	3
4	I. Trends	Einschätzende Analyse der europäischen Entwick-lung in der Weiterbildung. Bezugnahme auf die Insti-tute des ERDI-Netzwerks und Bericht zur Einschät-zung besonderer nationaler Entwicklungen.	frei (Experte/-in)	Kernbe-reich	15
5	I. Trends	Weiterbildung als Wirtschaftsfaktor: Arbeitsmarkt Weiterbildung, Skizzierung des Weiterbildungsmarkts und Aussagen über Ausgaben privater Haushalte für Weiterbildung.	UNI	Kernbe-reich	5
9	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzie-rung	Sekundäranalyse zu Weiterbildungsbedarfermittlung: Literaturauswertung, Nennung von aktuellen Aktivitä-ten, Einschätzung der Industrie und der Bildungspoli-tik.	BIBB	Kernbe-reich	4
10	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzie-rung	Finanzierungsstrukturen in Weiterbildungsträgern.	frei	Kernbe-reich	2
11	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzie-rung	Ausgaben der öffentlichen Hand für Weiterbildung: Zusammenstellung verschiedener Haushalte (Bun-desministerien, Länderministerien, nach SGB III.	frei (Experte/-in)	Kernbe-reich	5

Lfd Nr	Kapitel	Vorhaben	Akteure	MIN/ MAX	PT
12	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung	Ausgaben privater Haushalte für die Weiterbildung	frei (Experte/-in)	Kernbereich	2
13	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung	Sekundäranalyse/verdichtende Analyse des Berichtssystems Weiterbildung und Mikrozensus zur Weiterbildungsbeteiligung	IES	Kernbereich	5
14	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung	Ausgaben der Wirtschaft für Weiterbildung.	IW	Kernbereich	3
19	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung, III. Angebotsentwicklung	Exemplarische Auswertung von Programmplänen nach aktuellen Veränderungen: Inhalte, didaktische Methoden, Zeitorganisationsformen, Zertifikaten.	frei	Kernbereich	10
21	III. Angebotsentwicklung	Aufbereitung des Stands und der Perspektiven wiss. Weiterbildung	AUE	Kernbereich	10
22	III. Angebotsentwicklung	Aufbereitung des Stands und der Perspektiven von Weiterbildung im Fernunterricht	DFV	Kernbereich	8
23	III. Angebotsentwicklung	Auswertung der aktuellen Trägerstatistiken und Trägerberichte.	frei	Kernbereich	3
24	III. Angebotsentwicklung	Exemplarische Auswertung wichtiger Weiterbildungsdatenbanken. Beachtung der regionalen oder inhaltlichen Begrenztheit.	frei	Kernbereich	5
26	IV. Weiterbildungsstruktur	Gutachten zur Organisationsentwicklung von Weiterbildungseinrichtungen.	DIE	Kernbereich	2
27	IV. Weiterbildungsstruktur	Gutachten zur Qualitätsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen.	DIE	Kernbereich	2
28	IV. Weiterbildungsstruktur	Verzahnung mit anderen Bildungsbereichen; Dokumentationsfragen	DIPF	Kernbereich	10
29	IV. Weiterbildungsstruktur	Auswertung von Personalstatistiken bei Weiterbildungsträgern und Betrieben mit Weiterbildungsaktivitäten sowie des CVTS (Continuing Vocational Training Survey).	IW	Kernbereich	4
33	V. Weiterbildungsforschung	Ermittlung der Diskussion und des Stands von Forschungsdesideraten.	DIE	Kernbereich	2
34	V. Weiterbildungsforschung	Aufstellung zu universitären Grunddaten zur Entwicklung der Ausbildung wissenschaftlichen Nachwuchses: Diplomanden/-innen, Doktoranden/-innen.	UNI	Kernbereich	3
41	Anhang Informationsservice	Aktuelle Bibliographie zur Weiterbildung/Erwachsenenbildung.	DIE	Kernbereich	3
42	Anhang Informationsservice	Aufbereitung der aktuellen Statistiken zur Weiterbildung als Übersicht.	frei	Kernbereich	5
43	Anhang Informationsservice	Allgemeine Übersicht über aktuelle Projekte und Projektvorhaben in der Weiterbildung	Leitstelle	Kernbereich	5
44	Anhang Informationsservice	Allgemeine Übersicht über die Institutionen der Weiterbildung.	Leitstelle	Kernbereich	3
45	Anhang Informationsservice	Erstellung eines Glossars mit einschlägigen Begriffen.	UNI	Kernbereich	8

Tabelle 3 Zusätzliche optionale Vorhaben

Lfd Nr	Kapitel	Vorhaben	Akteure	MIN/ MAX	PT
6	I. Trends	Sekundäranalyse der SINUS Milieustudien im Hinblick auf Weiterbildung.	frei (SINUS)		2
7	I. Trends	Zusammenstellung der Änderungen in der Gesetzeslage zur Weiterbildung	frei (Experte/-in)		3
8	I. Trends	Artikel zur Entwicklung von Wirtschaft und Beschäftigung	IW		3
15	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung	Repräsentative postalische Befragung zur Einschätzung von Teilnehmererwartungen an die (Service-) Leistungen institutioneller Weiterbildung. Einbezug der bedeutenden Träger, Weiterbildungsbereiche und Angebotsformen.	frei		4
16	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung	Bericht über den Stand der Finanzierungsmodelle und deren Diskussion. Literatur- und Projektsichtung.	frei (Experte/-in)		4
17	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung	Sichtung aktueller Publikationen unter Leitfragen des Weiterbildungsverhaltens.	IES		3
18	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung	Auswertung von Entwicklungsprojekten und Forschungsdokumentationen zu Weiterbildungsverhalten.	IES		3
20	II. Teilnahme – Bedarf – Finanzierung, III. Angebotsentwicklung, IV. Weiterbildungsstruktur	Auswertung von EU-Programmen und EU-Projekten	ERDI (Expertе/in)		5
25	III. Angebotsentwicklung	Auswertung der Innovationspreise verschiedener Stifter.	frei		3
30	IV. Weiterbildungsstruktur	Sekundäranalyse zu Auswertungen von Stellenausschreibungen für das Weiterbildungspersonal.	BIBB		3
31	IV. Weiterbildungsstruktur	Exemplarische Auswertung von Fortbildungsprogrammen für das Weiterbildungspersonal. Vorstellung von 'best practice' Beispielen.	IES/LSW		3
32	IV. Weiterbildungsstruktur	Ermittlung der Veränderungen zu Zahlen und Verbleib des Weiterbildungspersonal-Nachwuchses. Primärerhebung bei den Universitäten mit dem Studienschwerpunkt Erwachsenenbildung/Weiterbildung/Wirtschaftspädagogik. (Initialisierung und Erprobung geeigneter Erhebungsinstrumente in der ersten Ausgabe. Ressourcenabschätzung gilt für Folgeausgaben.)	UNI		5
35	V. Weiterbildungsforschung	Auswertung aktueller Literatur zur Weiterbildungsforschung in den relevanten Disziplinen. Monographien, Zeitschriften, Tagungsbände.	DIE		3

Lfd Nr	Kapitel	Vorhaben	Akteure	MIN/ MAX	PT
36	V. Weiterbildungs-forschung	Auswertung der einschlägigen Forschungsdatenbanken (z.B. FoDok AB, FORIS) mit einem geeigneten Set von Suchbegriffen nach neuen Forschungsprojekten.	DIE		5
37	V. Weiterbildungs-forschung	Auswertung von einschlägigen universitären Vorlesungsverzeichnissen. Aufbau eines Archivs. (Initialisierung für die erste Ausgabe)	DIE		10
38	V. Weiterbildungs-forschung	Auswertung der aktuellen Dissertationen und Habilitationen zu Themen der Weiterbildung/Erwachsenenbildung. (z.B. Auflistung der Titel von Prof. Fattke - ETH Zürich - in der Zeitschrift für Pädagogik)	UNI		3
39	V. Weiterbildungs-forschung	Elektronische Suche nach Examensarbeiten in der Weiterbildung/Erwachsenenbildung in den Katalogen der Universitäten. Erstellung eines geeigneten Sets von Suchbegriffen. Auswertung der Titel.	UNI		3
40	V. Weiterbildungs-forschung	Recherche (elektronisch) nach aktuellen universitären Forschungsprojekten.	UNI		5