

Die freie Verfügbarkeit dieses Beitrages wurde ermöglicht durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Stabsstelle »Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste«



Hinweis zur Nutzung dieser PDF-Ausgabe

Für die Nutzung dieses Textes gelten die Bestimmungen des deutschen Urheberrechtsgesetzes.

Dieses Dokument ist für Privatpersonen somit ausschließlich für den persönlichen, nichtkommerziellen Gebrauch bestimmt.

Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern oder weiterverbreiten.

Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen ggf. vorhandene Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden.

© 2020 Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Göttingen

Was bringt die KAW für die berufliche Bildung?

Summary: „Concerted Action Continuing Education“ (KAW) was set up in late 1987 as a joint forum for those involved in continuing training and education. Its aim is to help raise the status of general, political and vocational continuing education and training in Germany and make it a fourth pillar, so to speak, of the German education system. In the area of continuing vocational training, the six working groups of KAW have dealt with numerous important topics. In joint discussions, they have formulated recommendations and elaborated proposals for action. The fruits of their work are taking effect in continuing training and educational practice in general and in continuing vocational training in particular. The results of the „Concerted Action Continuing Education“ have to be implemented by those responsible for the various areas of continuing training and education. KAW cannot, therefore, take the place of state action or agreements between the social partners.

Die Ende 1987 ins Leben gerufene Konzentrierte Aktion Weiterbildung (KAW) will für die in der Weiterbildung Beteiligten (Spitzenverbände der Weiterbildung, Sozialpartner, Bund, Länder, Kommunen) ein Forum zur gemeinsamen Erörterung von Fragen der allgemeinen, politischen und beruflichen Weiterbildung sein. Das Gremium bietet damit Beratungs- und Abstimmungsmöglichkeiten über die sonst getrennten Weiterbildungsbereiche hinweg. In der Rede des damaligen Bildungsministers Möllemann anlässlich des Spitzengesprächs über die Arbeit der KAW am 31.10.1989 wurde die KAW als große Chance zur Bewältigung der bildungspolitischen Herausforderung, die Weiterbildung rechtzeitig zu einem gleichwertigen Teil des Bildungswesens im Dialog der Beteiligten auszubauen, apostrophiert. Diese nach knapp zwei Jahren KAW-Arbeit gezogene erste Bilanz markiert zugleich das Ende einer ersten Arbeitsphase im Vorfeld der vereinigungsbedingten neuen Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte ab 1990. Eine weitere Zäsur erfolgte mit dem Spitzengespräch der Beteiligten im Januar 1992. Bei dieser Gelegenheit wurden eine neue Organisationsstruktur der KAW, mit dem Ziel einer „Straffung“ der Arbeit, und neue Arbeitsschwerpunkte vereinbart. Die KAW in ihrer heutigen Form konstituierte sich am 5. Mai 1992.

Stand in der ersten Phase der KAW-Arbeit 1988/89 vor allem die berufliche Weiterbildung im Vordergrund und in der zweiten Phase 1990/91 die sich aus der deutschen Vereinigung ergebenden Weiterbildungsfragen in allen Weiterbildungsbereichen, so sind es seit 1992 weiterhin besondere Probleme in den neuen Ländern und Querschnittsthemen der Weiterbildung. Dies entspricht dem 1992 vereinbarten Auftrag, „sich auf Themen aus den Überlappungszonen der einzelnen Weiterbildungsbereiche (zu) konzentrieren, deren Behandlung einen übergreifenden Dialog voraussetzt“¹. Diese Neubestimmung der Aufgaben bedeutet jedoch nicht, daß die berufliche Weiterbildung in der KAW heute kein wichtiges Feld mehr wäre. Sie ist es geblieben, aber stärker in ihrem Bezug zu den anderen Bereichen der Weiterbildung.

Bei einer Diskussion der Arbeit der KAW in bezug auf die Bedeutung für die berufliche Weiterbildung sind die unterschiedliche Schwerpunktsetzung in den verschiedenen beschriebenen Arbeitsphasen und der Diffusionsprozeß der Ergebnisse zu beachten. Letzteres insbesondere, weil die Arbeit der KAW zwar kurzfristig zu Ergebnissen geführt hat, wie etwa den Empfehlungen zu verschiedenen Schwerpunkten, zu Werkstattgesprächen und Fachtagungen und zur Veröffentlichung der Ergebnisse aus diesem Dialog sowie von erarbeiteten Gutachten, sich aber erst allmählich auf die Praxis der Weiterbildung respektive der beruflichen Weiterbildung auswirkt. Dieser Prozeß des Wirksamwerdens in der Praxis dauert im Bildungsbereich mit den dort gegebenen Handlungsfeldern generell lange. Die Arbeit der KAW macht hier keine Ausnahme. Ob die Konstruktion des Gremiums als „konzertierte Aktion“, bei der das selbstverantwortliche Eigeninteresse der Organisationen, Verbände, Tarifparteien und Institutionen im Vordergrund steht, die Umsetzung z.B. der Empfehlungen und Vorschläge, wie implizit erwartet, tatsächlich befördert hat, ist so nicht zu beantworten. Eine nähere Analyse für die verschiedenen Bereiche der Weiterbildung steht noch aus. Zumindest die Bundesregierung hat sich in der Antwort auf eine kleine Anfrage zur KAW (Bundestagsdrucksache 11/2267 vom 6.5.1988) dazu verpflichtet, die Ergebnisse der KAW zu veröffentlichen und gegebenenfalls in ihre bildungspolitische Planung aufzunehmen sowie sich für deren Umsetzung einzusetzen. Zugleich wird von ihr jedoch der privatwirtschaftlich-pluralistische ordnungspolitische Charakter der Weiterbildung betont und damit die (Mit-)Verantwortlichkeit der anderen Beteiligten der Weiterbildung.

Da eine umfassende Bewertung der Arbeit der KAW hier nicht möglich ist, auch nicht bezogen auf *die* berufliche Weiterbildung, sollen einige zentrale Themen, mit denen sich die KAW bisher befaßt hat, herausgegriffen werden.

Wie bereits angesprochen, nahm die berufliche Weiterbildung im ersten Arbeitsabschnitt der KAW breiten Raum ein. In dieser Zeit arbeitete die KAW in sechs Arbeitskreisen mit schließlich 35 Arbeitsgruppen. Der gemeinsame Dialog aller Beteiligten wurde in einem zwei- bis dreimal jährlich tagenden Plenum geführt. In den Arbeitsgruppen und Arbeitskreisen wurden die Themen aus den verschiedenen Weiterbildungsbereichen bearbeitet und zu Vorschlägen oder Empfehlungen für die weitere Gestaltung von Projekten, Konzepten und Maßnahmen verdichtet.

Für die berufliche Weiterbildung wichtige Themen in den einzelnen Arbeitskreisen waren

im Arbeitskreis 1 – „Weiterbildung und Öffentlichkeitsarbeit“:

- Weiterbildungsdatenbanken,
- Weiterbildungsberatung,
- Weiterbildung im ländlichen Raum,
- Vorschläge für einen Berufsbildungspfad/Weiterbildungspfad,
- Motivierung von in der Weiterbildung unterrepräsentierten Gruppen;

im Arbeitskreis 2 – „Personale und soziale Kompetenzen“:

- Konzepte zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen für personale und soziale Kompetenzen; Fragen des Transfers von Gelerntem in den Berufsalltag,
- Vorschläge für eine bessere Verzahnung von beruflicher, allgemeiner und gesellschaftlich-politischer Weiterbildung,
- Förderung von Fremdsprachenkompetenz im Hinblick auf den Binnenmarkt in der EG,
- Weiterbildung von Frauen;

im Arbeitskreis 3 – „Berufliche Weiterbildung und Neue Technologien“:

- Fragen der betrieblichen beruflichen Weiterbildung,
- Handreichungen für die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs in Klein- und Mittelbetrieben (KMU),
- systematische Aufarbeitung der Thematik „lernorientiertes Arbeiten – arbeitsorientiertes Lernen“,
- berufliche Qualifizierung von Erwachsenen ohne abgeschlossene Erstausbildung,
- Informationen für KMU zur betrieblichen beruflichen Weiterbildung unter dem Gesichtspunkt „Investitionen für die Zukunft“; im Arbeitskreis 4 – „Wissenschaftliche Weiterbildung“:

- Systematisierung der berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung in Verknüpfung mit Technologietransfer,
- wissenschaftliche Weiterbildung von Frauen und für ältere Erwachsene;

im Arbeitskreis 5 – „Weiterbildung und Bundeswehr“:

- Vorschläge zur Verbesserung der Weiterbildungsmöglichkeiten für Grundwehrdienst- und Zivildienstleistende,
- Vorschläge zur Nutzung der Dienstzeit für die (berufliche) Weiterbildung,
- Nachholen von Schulabschlüssen (u.a. zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung oder als Voraussetzung für eine berufliche Fortbildung); im Arbeitskreis 6 – „Weiterbildung und Medien“ war die Arbeit nicht ausdrücklich auf die berufliche Weiterbildung bezogen. Betrachtet unter dem vom Arbeitskreis akzentuierten Gesichtspunkt der Erschließung neuer Zugangsmöglichkeiten für die (berufliche) Weiterbildung für möglichst viele Menschen liefert die Beschäftigung des Arbeitskreises mit Fragen:
- des Bildungsfernsehens,
- eines Medienverbundes und
- des Einsatzes neuer Medien, jedoch auch Anregungen für die berufliche Weiterbildung.

Diese ursprünglich von der KAW mit Bezug auf die berufliche Weiterbildung bearbeiteten Themen wurden 1990/91 um Fragen der (beruflichen) Weiterbildung im Transformationsprozeß in den neuen Bundesländern erweitert. Die Grundpositionen dazu wurden im Rahmen des ersten deutsch-deutschen Kolloquiums zu Fragen der Weiterbildung in der Rede des damaligen Bildungsministers umrissen: „Weiterbildung ist das Instrument, um die neuen Bildungsinhalte, die für die aktive Gestaltung der neuen Gesellschaft und Wirtschaftsordnung erforderlich sind, möglichst rasch vielen Bürgern zu vermitteln. (...) Weiterbildung ist umfassend zu verstehen, sie ist geprägt von Pluralität. (...) Berufliche Weiterbildung ist die Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft. (...) Nach unserem Verständnis ist die Sicherstellung der beruflichen Weiterbildung daher zunächst Aufgabe der Wirtschaft.“²

Diese neue Ausrichtung der KAW-Arbeit auf die Förderung der Weiterbildung in den neuen Bundesländern wurde ab dem Winter 1991 noch verstärkt. Hinzu kamen, entsprechend der Absprache im Spitzengespräch vom Januar 1992, die Arbeit auf Überlappungsthemen zu konzentrieren, unter dem Blickwinkel der beruflichen Weiterbildung Themen wie z.B.:

- Weiterbildung von Personen mit Beschäftigungsproblemen,
- Qualitätssicherung in der Weiterbildung,
- Weiterbildung und Erhalt der Umwelt,
- Beitrag der Weiterbildung zur Gestaltung der europäischen Einigung.

Parallel zur inhaltlichen Neuorientierung erfolgte unter dem Stichwort „Straffung der Arbeit“ eine Neuorganisation mit Konzentration der Arbeit auf eine übergreifende Arbeitsgruppe und Vorbereitung der Diskussion in sogenannten adhocGruppen, soweit die früheren Arbeitsgruppen nicht doch weitergearbeitet haben.

Aus der Vielzahl der für die berufliche Weiterbildung wichtigen Arbeitsthemen der KAW sollen im folgenden einige näher beleuchtet werden.

Empfehlungen zu Weiterbildungsdatenbanken und zur Weiterbildungsberatung vom 16.10.1990³

In der Empfehlung werden die örtliche Errichtung trägerübergreifender Beratungsstellen und der Aufbau kompatibler Datenbanken (mit örtlicher, regionaler und überregionaler Einsatzfähigkeit) für die Weiterbildung angeregt. Dabei verspricht man sich durch EDV-gestützte Informationssysteme/Weiterbildungsdatenbanken die Förderung

- von Transparenz und Qualität der Weiterbildung,
- einer verbesserten Angebotsplanung sowie
- der Weiterbildungsbereitschaft sowohl individuell als auch von Betrieben, insbesondere von KMU.

Die Informationssysteme sollen für alle Anbieter offen sein und die Chancengleichheit im Wettbewerb fördern. Eine Verknüpfung des Aufbaus von Weiterbildungsdatenbanken mit dem von trägerübergreifenden Weiterbildungsberatungsstellen wird als notwendig angesehen, denn „Weiterbildungsinformation ist notwendige Voraussetzung für die Weiterbildungsberatung, kann diese aber nicht ersetzen“. Dies gilt sowohl für die individuelle Weiterbildungsberatung als auch für die Qualifizierungsberatung in den Betrieben.

Für die aufzubauende Weiterbildungsberatung werden

- die Zusammenarbeit mit dem örtlichen Arbeitsamt, den Weiterbildungsträgern und den Entscheidungsträgern in den Unternehmen,
- die Verbindung von Weiterbildungsberatung/Qualifizierungsberatung mit anderen Beratungsleistungen (z.B. Technologieberatung, Beratung für Existenzgründer/innen, Sozialberatung/Schuldnerberatung),
- die Schaffung von trägerübergreifenden Fortbildungsmöglichkeiten für in der Weiterbildungsberatung tätige Personen; Weiterbildungsveranstaltungen für Mitarbeiter verschiedener Beratungsdienste sowie
- der Aufbau mobiler Beratungsdienste im ländlichen Raum empfohlen.

Was ist im Aktionsfeld Weiterbildungsdatenbanken/Weiterbildungsberatung seither geschehen?

Die Empfehlungen der KAW zu Weiterbildungsdatenbanken und zur Weiterbildungsberatung sind für verschiedene, vom BMBW und von verschiedenen

Landesministerien geförderte Projekte zum Aufbau und zur Koordination von Datenbanken und Beratungseinrichtungen ein Anstoß gewesen. Der Entwicklungsstand der regionalen, überregionalen und sektoralen Weiterbildungsdatenbanksysteme hat sich, bezogen auf die aufgenommenen Angebote, enorm beschleunigt. Allein in KURS, der Datenbank der Bundesanstalt für Arbeit, sind zur Zeit über 250.000 Angebote enthalten, in WIS, der Datenbank der Kammern, an die 70.000 Angebote. Die Kooperation der verschiedenen Einrichtungen schreitet ebenfalls langsam voran. Den Nutzern stehen damit aktuelle und umfassende Informationen zur Verfügung. Ihren Nutzen entfalten diese Informationssysteme allerdings vorwiegend im Zusammenspiel mit Beratungsdiensten und im Zusammenhang mit Bildungsmarketing. Von Betrieben, insbesondere von Klein- und Mittelbetrieben, werden Weiterbildungsdatenbanken bisher kaum genutzt. Als Gründe für diese Zurückhaltung werden der mangelnde Bekanntheitsgrad und die mangelnde Brauchbarkeit der Leistungen der Datenbanken für die betrieblichen Zwecke genannt.⁴ Hinzu kommt, daß die Datenbanken erst dann sinnvoll genutzt werden können, wenn über Qualifizierungsberatung und Weiterbildungsberatung der Weiterbildungsbedarf bzw. das Ziel näher bestimmt worden sind.⁵ Bei der Umsetzung der Empfehlungen zur Weiterbildungsberatung wurde vor allem die empfohlene Einrichtung *trägerübergreifender* Weiterbildungsberatungsstellen nur zögernd umgesetzt bzw. erleidet immer wieder Rückschläge, vornehmlich wegen der ungesicherten dauerhaften Institutionalisierung und Finanzierung.⁶

Die in den bestehenden Institutionen eingerichteten Beratungsdienste, seien es die Arbeitsberater in den Arbeitsämtern oder die Berater bei den Kammern, leisten gewiß gute Arbeit, können aber die notwendigen Beratungsleistungen neben der unmittelbar auf Qualifizierungsmaßnahmen bezogenen Beratung nicht abdecken. Kommunale Weiterbildungsberatungsstellen, die mitgetragen werden von den in der (beruflichen) Weiterbildung beteiligten Institutionen, können die notwendige Verzahnung der verschiedenen Weiterbildungsbereiche mit der lokalen/regionalen Strukturentwicklung und den Bedürfnissen der Ratsuchenden offensichtlich recht gut abdecken, wenn sie entsprechende Unterstützung erfahren. Dies ergibt sich u.a. auch aus den im Rahmen des BIBB-Vorhabens 4.022 – Unterstützung der Weiterbildungsberatung in den neuen Ländern – vorliegenden Erkenntnissen.⁷

Vorschläge und Handreichungen aus dem KAW-Arbeitskreis 3 – „Berufliche Weiterbildung und Neue Technologien“

Dieser Arbeitskreis befaßte sich vordringlich mit Fragen der betrieblichen Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben. Entsprechend der deutlich geringeren Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in KMU gegenüber ihren

Kollegen/Kolleginnen in größeren Betrieben (1991 nahmen 22% zu 32% der Beschäftigten insgesamt jeweils an beruflicher Weiterbildung teil⁸), erarbeitete der Arbeitskreis Handreichungen für die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs in KMU⁹ und förderte die systematische Aufarbeitung des lernorientierten Arbeitens/ arbeitsorientierten Lernens als einen Weiterbildungsansatz, der insbesondere auch unter den Bedingungen von KMU (Probleme bei der Erfassung des Weiterbildungsbedarfs, Freistellungsproblematik, Finanzierung) zur Anwendung kommen kann¹⁰. In den vom Bund und von den Ländern sowie mit EG-/EU-Mitteln geförderten Projekten wurde und wird seither versucht, die im Rahmen der KAW erarbeiteten Ansätze auf breiter Basis in die betriebliche Praxis einzusetzen.

Vorschläge für einen Berufsbildungspañ/Weiterbildungspañ

Die diesbezüglichen Arbeiten einer Arbeitsgruppe des Arbeitskreises 1 „Weiterbildung und Öffentlichkeitsarbeit“ in der Anfangsphase der KAW befaßten sich vorausblickend mit den zusätzlichen Transparenzproblemen im Zuge der Realisierung des Europäischen Binnenmarktes. Die Arbeiten fanden im Arbeitskreis 1 jedoch keine Zustimmung. Die Thematik wird inzwischen in den EU-Gremien unter der Bezeichnung Portfolio als für die berufliche Freizügigkeit wichtige Hilfe weiterverfolgt.

Die damalige Zurückhaltung der KAW verweist zugleich auf ein grundsätzliches Problem der selbstorganisierten und dialogorientierten Arbeit der KAW: Bearbeitet wurden und werden im wesentlichen Themen, über die Konsens besteht oder hergestellt werden kann. Dieser Konsensprozeß dauert zuweilen etwas länger, wie sich am Beispiel der Förderung von *Fremdsprachenkompetenz* (Arbeitskreis 6) im Hinblick auf den europäischen Integrationsprozeß erweist. Die Notwendigkeit der Förderung verstärkter Fremdsprachenkompetenz wurde zwar allgemein gesehen, und es wurden darauf gerichtete Empfehlungen erarbeitet. Der Fremdsprachenerwerb im beruflichen Kontext blieb aber bis in die jüngste Zeit umstritten. Erst in den letzten Monaten konnte man sich darauf verständigen, mit der Erarbeitung von Vorschlägen zur Förderung von Fremdsprachenkompetenz mit Berufs- und Arbeitsbezug zu beginnen.

Empfehlungen zum Komplex „Fernunterrichtsgerechte Prüfungen“

Als ähnlich langwierig erwies sich die Erarbeitung von Empfehlungen zum Komplex „Fernunterrichtsgerechte Prüfungen“, die sich mit Vorschlägen zur

Verbesserung der Prüfungssituation im Fernunterricht in Deutschland befassen. Der Gesamtbericht und die Empfehlungen der Arbeitsgruppe sollten im Dezember 1994 abschließend beraten und verabschiedet werden. In diesem Feld hat sich die bereichsübergreifende Arbeit der KAW insofern bewährt, als die Kultusministerkonferenz für ihren Bereich bereits im Juni 1993 die Vorschläge im wesentlichen übernommen hat und es nun im Herbst 1994 zu einer, die Vorschläge weitgehend umsetzenden Vereinbarung zwischen dem Deutschen Fernschulverband (DFV) und dem DIHT gekommen ist.

Am Beispiel der Thematik „Fernunterrichtsgerechte Prüfungen“ werden damit noch einmal die spezifischen Schwächen und Stärken der KAW deutlich: Die Arbeit der KAW ist nur so gut und für die Praxis relevant, wie es das tragende Eigeninteresse der KAW und die Übernahme von Verantwortung für die Umsetzung durch die beteiligten Organisationen, Verbände und Institutionen zulassen bzw. befördern. Die Arbeit in der KAW kann im übrigen staatliches Handeln und Vereinbarungen der Tarifparteien nicht ersetzen. Der auf Konsens ausgerichtete Dialog in der KAW führt zudem dazu, daß wichtige, aktuelle Themen der Weiterbildung, hier der beruflichen Weiterbildung, nicht aufgegriffen wurden oder nur ansatzweise bearbeitet werden konnten, z.B. Fragen der Kosten und Finanzierung, Fragen der Weiterbildungsstatistik, die Problematik der Professionalisierung des pädagogischen Personals in der Weiterbildung, Qualitätsfragen in der beruflichen Weiterbildung und Ordnungsfragen in der beruflichen Weiterbildung im Kontext der Bemühungen um Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung und Chancengleichheit für Absolventen der beruflichen Bildung. Allerdings wurde die intensive Arbeit der KAW im Bereich beruflicher Weiterbildung durch die neuen Erfordernisse im Rahmen des Vereinigungsprozesses inhaltlich neu fokussiert auf die Aufgabe, „mit Weiterbildung den Herausforderungen der Risikogesellschaft zu begegnen“¹¹ und „durch Weiterbildung die Arbeits- und Lebenswelt miteinander (zu) verbinden“¹². Dabei ging es um innovative Ansätze in der (beruflichen) Weiterbildung in der Situation einer noch weitgehend unklaren Strukturentwicklung mit entsprechend unsicheren Qualifizierungsbedarfen, Ausgangslagen und Teilnehmern. Dementsprechend ging es auch um das Verhältnis von Grundlagen- und Orientierungswissen zu spezifischem Fachwissen einerseits und die notwendige Überlappung der Weiterbildungsbereiche berufliche Weiterbildung und allgemeine sowie um gesellschaftlich-politische Weiterbildung in einer durch Unsicherheit und auch persönliche Ängste und Identitätsprobleme gekennzeichneten Weiterbildungssituation andererseits. Wie weit der im Rahmen der KAW hierzu angestoßene Dialog Eingang in die praktische Weiterbildungsarbeit findet und welche Rele-

vanz die diesbezüglichen Vorschläge der KAW mittel- und langfristig haben werden, bleibt abzuwarten.

Anmerkungen:

¹ BMBW (Hg.): Bericht über die Arbeit der Konzentrierten Aktion Weiterbildung – Januar 1993 bis Januar 1994, KAW-Nr. 1/94, Bonn 1994, S. 1.

² J. W. Möllemann: Redemanuskript für das deutsch-deutsche Kolloquium zu Fragen der Weiterbildung am 21.6.1990, S. 3.

³ Vgl. BMBW (Hg.): Empfehlungen zu Weiterbildungsdatenbanken und zur Weiterbildungsberatung, KAW-Nr. 6/90, Bonn 1990.

⁴ Vgl. H. Kramer: Überblick über Datenbanksysteme in der Weiterbildung. Vortrag im Rahmen der Arbeitstagung: Transparenz in der Weiterbildung. Impulse für die Erarbeitung eines regionalen Konzepts der Arbeitsgemeinschaft beruflicher Weiterbildungseinrichtungen in Nordhessen, Kassel am 14./15.10.1993, S. 1 f.; vgl. auch die Ausführungen zur Weiterbildungsdatenbanken in den Berufsbildungsberichten der Bundesregierung in den letzten Jahren.

⁵ Vgl. J. Kurz/D. Lau-Villinger: Die Einbindung der Weiterbildungsdatenbank in die Beratungsarbeit, Frankfurt a.M. 1991

⁶ Auch die in den neuen Bundesländern im Rahmen des BMBW-Projekts „Aufbau von Kommunalen Weiterbildungsberatungsstellen mit integrierter Weiterbildungsdatenbank in den neuen Bundesländern“ errichteten kommunalen (kreisangehörigen) Weiterbildungsberatungsstellen haben trotz des Einsatzes zunächst ausreichender Fördermittel z. Zt. damit zu kämpfen, daß die in der Aufbauphase zum größten Teil über ABM-Förderung finanzierten Arbeitsplätze der Mitarbeiter/innen durch den verstärkten Einsatz von Landesmitteln in dauerhafte Arbeitsplätze überführt werden. Insgesamt ist die Arbeit demnächst nur für die nächsten zwei bis drei Jahre gesichert; vgl. dazu Projektbericht der verantwortlichen Projektleiterin Uta Klevenow bei der Stadt Köln zum gleichnamigen Projekt (WO 705.00).

⁷ Vgl. dazu den Beitrag zum Berufsbildungsbericht '95 von Harke und Krüger im Rahmen des BMBW-Projekts „Aufbau von kommunalen Weiterbildungsberatungsstellen mit integrierter Weiterbildungsdatenbank in den neuen Bundesländern“.

⁸ Vgl. C. Alt/E. Sauter/H. Tillmann: Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Strukturen und Entwicklungen. Bericht nach Artikel 11 (2) des EG-Ratsbeschlusses, hg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin/Bonn 1993, S. 125 ff. (mit Bezug auf die Erhebungsergebnisse aus der Erhebung Berichtssystem Weiterbildung von 1991 und der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92).

⁹ Vgl. BMBW (Hg.): 12 Schritte zur Mitarbeiterqualifizierung – Neue Technik bewältigen durch Weiterbildung. Handreichungen zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs. Bonn 1992

¹⁰ Vgl. ders. (Hg.): Arbeitsorientiertes Lernen – Lernorientiertes Arbeiten. Neue Wege in der beruflichen Weiterbildung, Bonn 1992.

¹¹ Vgl. ders. (Hg.): Mit Weiterbildung den Herausforderungen der „Risikogesellschaft“ begegnen. Werkstattgespräch am 9./10.9.1991, KAW-Nr. 4/92, Bonn 1992.

¹² Vgl. ders. (Hg.): Durch Weiterbildung die Arbeits- und Lebenswelt miteinander verbinden. Werkstattgespräch am 02.09.92, KAW-Nr. 2/92, Bonn 1992.

Kurzbiographie:

CHRISTEL ALT, M.A., geb. 1944; nach Ausbildung und Berufstätigkeit in verschiedenen Feldern Studium der Bildungsökonomie, Pädagogik und Soziologie, 1974 als M.A. abgeschlossen; 1974-1976 wissenschaftliche Assistenz für die Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel in den Feldern Berufsbildung und Arbeitsmarkt; 1976-1979 Tätigkeit in der Planung und Vorbereitung der Beruflichen Oberstufenzentren (OSZ) beim Senator für Schulwesen in Berlin; seit 1980 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bundesinstitut für Berufsbildung; seit 1992 Leiterin der Abteilung 4.2 – Lehr- und Lernprozesse – in der Hauptabteilung 4, Weiterbildungsforschung.

Anschrift: Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 10707 Berlin.