

Heft 30

Regionale Analyse
von Weiterbildungsangeboten

Auszug aus der Machbarkeitsstudie III
zum Aufbau eines
Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung

Stand März 1998

Bearbeiter/-innen: Christel Alt, Anka Borutta, Dr. Elke Ramlow, Dietrich Scholz, Heinrich Tillmann unter Mitarbeit von Bettina Gottschalk

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung - Der Generalsekretär

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSSIONSPAPIERE DES BIBB werden durch den Generalsekretär herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.

Der vorliegende Beitrag entstand im Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung Halle-Leipzig e.V. im Auftrag des und in Zusammenarbeit mit dem BIBB.



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt.

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>

Vertriebsadresse:
Bundesinstitut für Berufsbildung
10702 Berlin

Copyright 1998 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn
Umschlag: Hoch Drei, Adam/Blaumeiser, Berlin
Druck: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Printed in Germany
ISBN 3-88555-636-7



1998/421

Diese Netzpublikation wurde bei Der Deutschen Bibliothek angemeldet und archiviert.
URN. urn:nbn:de:0035-0091-7

Machbarkeitsstudie III

Ansatz, Vorgehensweise und erste Ergebnisse der Machbarkeitsstudie III:

Die Machbarkeitsstudie III - *Regionale Analyse von Fortbildungs-Zweiterbildungsregelungen der zuständigen Stellen und von Weiterbildungsangeboten in diesem Umfeld* -

soll klären, welche Hinweise ein **regionaler Ansatz** für die Entwicklung neuer Berufe bzw. Qualifikationsprofile für ein dauerhaftes Beobachtungssystem zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklung liefern kann.

Im Zentrum dieser Arbeit steht die Analyse des regionalen Weiterbildungsangebots, wobei auch die zuständigen Stellen (überwiegend Wirtschaftskammern) häufig als regionale Weiterbildungsanbieter auftreten. Weiterbildungsregelungen treten insoweit als Folgeaktivitäten des regionalen Weiterbildungsangebots in Erscheinung.

Annahmen/Hypothesen für die Machbarkeitsstudie III:

Ein regionales Vorgehen ermöglicht die Verknüpfung unterschiedlicher Zugangswege und gestattet die nötige Tiefe der Analyse, um handlungsrelevante Erkenntnisse zur Qualifikationsentwicklung zu bekommen.

Der Zugang über das Weiterbildungsangebot geht von der Annahme aus, daß (a) die marktwirtschaftlich agierenden Weiterbildungsträger als regionale Clearingstellen für den sich entwickelnden Qualifikationsbedarf agieren und (b) sich über den Weiterbildungsmarkt Veränderungen früher zeigen als in der Regelung von Ausbildungsberufen.

Sachstand und bisherige Ergebnisse: 'Analyse des Weiterbildungsangebots im Umfeld der Fortbildungs- /Weiterbildungsregelungen'

Annahmen/Hypothesen:

- Weiterbildungsdatenbanken und Veranstaltungsprogramme von Weiterbildungsträgern bieten bezogen auf ausgewählte Regionen, einen effizienten Zugangsweg zur Identifizierung innovativer Qualifizierungsangebote als Indikatoren für Qualifikationsentwicklung. Dies gilt zumindest dann, wenn die genannten Informationsquellen diesbezügliche Auswertungsroutinen gestatten.
- Die schriftliche Befragung von Weiterbildungsträgern in ausgewählten Regionen ist ein effizienter Weg zur Identifizierung innovativer Qualifizierungsangebote. Ein Panel oder der Aufbau eines Referenzsystems mit wiederholten Befragungen ermöglicht eine stetige Beobachtung der Qualifikationsentwicklung und die grobe Identifizierung von innovativen Entwicklungen.
- Telefon-Interviews bei ausgewählten Weiterbildungsträgern in der Region als vertiefende Nachfrage zu den Ergebnissen einer Schriftlichen Befragung (vgl. unter 2.) ermöglichen eine Abklärung hinsichtlich der innovativen Inhalte und Strukturen, der regionalen und ggf. überregionalen Relevanz der Qualifikationsentwicklung und der Stabilität der Entwicklung bezüglich ihrer Relevanz für die Überarbeitung bestehender Berufe oder die Schaffung neuer Berufe.

Arbeitspakete:

Datenbanken und Programme der Weiterbildungsträger*	Schriftliche Befragung und Telefon-Interviews bei Weiterbildungsträgern
Auswertung regionaler Weiterbildungsdatenbanken und schriftlicher Programme der Weiterbildungsträger in den ausgewählten Regionen	Schriftliche Befragung von Weiterbildungsträgern in den ausgewählten Regionen
Auswertung überregionaler Datenbanken bezogen auf die ausgewählten Regionen	Durchführung von Telefon-Interviews bei ausgewählten Weiterbildungsträgern mit innovativem Qualifizierungsangebot in den Regionen
Auswertung von Angeboten von Fernlehrinstituten	

Inhalte dieser Untersuchung:

Inhaltlich waren folgende Fragen zu bearbeiten:

- (1) Welche Hinweise gibt die Entwicklung des regionalen Weiterbildungsangebotes/Bildungsangebotes für die Entwicklung neuer Qualifikationsprofile (inhaltlich-qualitativ und quantitativ)?
- (2) Welcher qualitative und quantitative Fortbildungsbedarf/Weiterbildungsbedarf spiegelt sich im regionalen Weiterbildungsangebot der letzten fünf Jahre/drei Jahre?
(nach Qualifizierungsfeldern, Qualifikationsprofilen, Abschlüssen/Zertifikaten, anforderungsverändernden Innovationen; die Merkmale sind wegen der Zusammenführung der Erkenntnisse im Früherkennungssystem insgesamt im einzelnen mit dem Auftraggeber abzustimmen)
- (3) Besteht auf der regionalen Ebene ggf. ein Zusammenhang der Entwicklung des Weiterbildungs-/Fortbildungsangebotes mit den in den letzten fünf Jahren /drei Jahren neu erlassenen oder novellierten Fortbildungs-/Weiterbildungsregelungen der zuständigen Stellen? Haben sich entsprechende Regelungen bereits im Vorfeld im regionalen Weiterbildungsangebot/Berufsbildungsangebot abgezeichnet, z.B. durch die Herausbildung von Qualifikationsprofilen bzw. neuartigen (Weiter-)Bildungsgängen? Von wem wurde entsprechender Qualifizierungsbedarf artikuliert bzw. entsprechende Qualifizierungsangebote angeregt (inhaltlich und quantitativ)? Wie wurden diese Qualifizierungsangebote angenommen (Anzahl der Teilnehmer, Verbleib der Teilnehmer, Verwertbarkeit der Angebote)? Haben sich regionale Qualifikationsengpässe gezeigt? Ggf. welche und wie/von wem artikuliert?
- (4) Wie „stabil“ hat sich der regionale Qualifikationsbedarf in Weiterbildungsangeboten/Bildungsangeboten niedergeschlagen? Hat sich der regionale Qualifikationsbedarf im Zeitverlauf der letzten fünf Jahre/drei Jahre verändert/differenziert? Werden für die überschaubare Zukunft wesentliche Veränderungen erwartet? Ggf. welche und von wem?
- (5) Lassen sich bestimmte Zielrichtungen bei den zu beobachtenden neueren Qualifikationsentwicklungen erkennen, z.B.
 - Spezialisierung im angestammten Tätigkeitsfeld?
 - Qualifizierung für den beruflichen Aufstieg?
 - Horizontale Erweiterung des Qualifikationsprofils?
 - Förderung von integrierten Qualifikationen (Schlüsselqualifikationen und Fachqualifikationen, z.B. Qualitätssicherungskompetenzen, Kompetenzen im Umweltschutz oder der Arbeitssicherheit, IT-Kenntnisse usw.)?
 - Aktualisierung von Ausbildungsinhalten (Ausbildungsberufe)?
 - Aktualisierung von Fortbildungsprofilen (Fortbildungsregelungen)?
 - Qualifizierung für eine Kombination traditioneller Tätigkeitsfelder?
- (6) Welche Abschlüsse/Zertifikate zeichnen sich bei den zu beobachtenden Qualifikationsentwicklungen ab?
 - interne Abschlüsse
 - standardisierte Lehrgänge ohne Prüfung
 - nicht staatlich beaufsichtigte Prüfungen (z.B. Verbandsprüfungen) punktuell oder im Rahmen eines Zertifikatsystems
 - Prüfungen nach § 46 Abs. 1 BBiG
 - Prüfungen nach § 46 Abs. 2 BBiG
 - Prüfungen nach HwO
 - staatlich Abschlüsse/Prüfungen und Hochschulprüfungen (Fachschulen,

Berufsakademien, Fachhochschulen, Hochschulen)

- (7) Wieweit kann auf der Basis von regionalen Fallstudien (Relevanz, Akzeptanz, Datenzugang und Kosten) ein Beitrag für eine (kostengünstige) Dauerbeobachtung hinsichtlich der angesprochenen Fragen aufgebaut werden? Welche Veränderungen/Erweiterungen werden ggf. vorgeschlagen?

Vorgehensweise und Ergebnisse ergeben sich auch dem nachstehenden Endbericht des isw Halle zum Leistungspaket 'Regionale Analyse von Fortbildungs-/Weiterbildungsregelungen der zuständigen Stellen und von Weiterbildungsangeboten in diesem Umfeld.



INSTITUT FÜR STRUKTURPOLITIK UND WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG HALLE - LEIPZIG e.V.

Endbericht zum Projekt

„Regionale Analyse von Fortbildungs-/Weiterbildungsregelungen der zuständigen Stellen und von Weiterbildungsangeboten in diesem Umfeld“

- Auszug aus Machbarkeitsstudie III-

Projektleitung:

Dr. habil. Lothar Abicht/Dr. Horst Bärwald

Mitarbeit:

Dipl.-Lehrerin Margit Gebhardt

Auftraggeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung Berlin

Halle, im Februar 1998

Gliederung / Inhalt

	Seite
Gliederung / Inhalt	3
Verzeichnis der Übersichten, Tabellen und Abbildungen	4
Verzeichnis der wichtigsten Abkürzungen	6
1. Zielstellung und Vorgehensweise	7
2. Datenbankauswertung	10
2.1 Erste Analyse und Bewertung der zur Verfügung stehenden regionalen und überregionalen Weiterbildungskataloge bzw. -datenbanken	10
2.2 Kurzbeschreibung der Datenbank KURS DIREKT	16
2.3 Auswertung der Datenbank KURS DIREKT	22
2.4 Hauptergebnisse der Datenbankauswertung und Schlußfolgerungen bzw. Vorschläge	31
3. Bildungsträgerbefragung	35
3.1 Anliegen der Befragung und Herangehensweise	35
3.2 Ergebnisse der schriftlich-postalischen Befragung	39
3.3 Hauptergebnisse der zusätzlichen Telefoninterviews	57
3.4 Zusammenfassung der Hauptergebnisse der Befragungen und Schlußfolgerungen bzw. Vorschläge	62

Verzeichnis der Übersichten, Tabellen und Abbildungen

		Seite
Übersicht 1	Struktur eines Einzelangebots in der Datenbank KURS DIREKT	17
Übersicht 2	Ausdruck eines Weiterbildungsangebotes (vollständige Anzeige)	21
Übersicht 3	Themen der von den Befragungsteilnehmern als besonders wichtig eingestuften innovativen Weiterbildungsangebote 1997 und mit ihnen vermittelte Grundkompetenzen	50/51
Übersicht 4	Innovative Weiterbildungsangebote 1998, ihre Zielrichtungen und Abschlüsse	53/54
Übersicht 5	Gesprächsleitfäden zu den Telefoninterviews	59
Tabelle 1	Gesamtübersicht zur Verteilung der Antworten zu Frage 4 (Angebotsentwicklung)	45
Tabelle 2	Gesamtüberblick zu innovativen Weiterbildungsangeboten 1997 und einigen der sie charakterisierenden inhaltlichen Aspekte	49
Abbildung 1	Begrüßungsbildschirm der Datenbank KURS DIREKT	16
Abbildung 2	Aufbau der Suchmaske von KURS DIREKT - KOMPASS	18
Abbildung 3	Textbezogener Bildschirmausdruck zur Datenbank KURS DIREKT	19
Abbildung 4	Textbezogener Bildschirmausdruck zur Datenbank KURS DIREKT	19
Abbildung 5	Textbezogener Bildschirmausdruck zur Datenbank KURS DIREKT	19
Abbildung 6	Textbezogener Bildschirmausdruck zur Datenbank KURS DIREKT	20
Abbildung 7	Textbezogener Bildschirmausdruck zur Datenbank KURS DIREKT	20
Abbildung 8	Textbezogener Bildschirmausdruck zur Datenbank KURS DIREKT	20
Abbildung 9	Struktur der Systematik der Datenbank KURS DIREKT (EBB-Struktur)	25
Abbildung 10	Arbeitsschritte zur Erschließung von Weiterbildungsangeboten über die Systematik der Datenbank KURS DIREKT	28/27

	Seite	
Abbildung 11	Anzeige von Thema und Code-Bezeichnung	29
Abbildung 12	Teilnahmequoten zu den einzelnen Fragestellungen	40
Abbildung 13	Einschätzungen zu den Veränderungen des beruflichen Qualifikationsbedarfs während der letzten drei Jahre	41
Abbildung 14	Einschätzungen zu den hauptsächlichsten Ursachen für neuen • Qualifikationsbedarf	42
Abbildung 15	Einschätzungen zur Frage, von wem aktuelle berufliche Bildungsbedarfe artikuliert bzw. entsprechende Qualifizierungsangebote angeregt werden	43
Abbildung 16	Entwicklung des Weiterbildungsangebotes ausgewählter Bildungseinrichtungen der Stadt Potsdam (1995-1997) ³	44
Abbildung 17	Entwicklung der Zahl der innovativen Weiterbildungsangebote nach Zielrichtungen (1995 bis 1997)	48
Abbildung 18	Verteilung der innovativen Weiterbildungsangebote auf die Hauptzielrichtungen 1995 bis 1998 (Ergebnisse der Fragen 5 und 8)	55

Verzeichnis der wichtigsten Abkürzungen

BiBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
EBB	Einrichtungen zur beruflichen Bildung
EIB	Elektroinstallateurbus
I+K-Technologien	Informations- und Kommunikationstechnologien
IT	Informatonstechnologie
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
LASA	Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH
QM	Qualitätsmanagement
REFA	REFA - Verband für Arbeitsstudien und Betriebsorganisation e.V.
SHK	Sanitär, Heizung, Klima
WB	Weiterbildung
ZFU	Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht

1. Zielstellung und Vorgehensweise

Der Untersuchung liegen die vom Auftraggeber vorgegebene Leistungsbeschreibung sowie die im Rahmen des Workshops am 7.11.1997* getroffenen Präzisierungen zugrunde, nach denen im Rahmen der Machbarkeitsstudie III unter Anwendung eines regionalen Ansatzes die Weiterbildungsangebote des Bundeslandes Brandenburg sowie der Stadt Potsdam im Hinblick auf möglicherweise erkennbare Hinweise für die Entwicklung neuer Qualifikationsprofile zu analysieren waren. Sollte sich dies als prinzipiell machbar erweisen, dann stand die Aufgabe, mit dem nächsten Arbeitsschritt ein möglichst rationelles Routineverfahren zu entwickeln, welches sich in ein umfassenderes Instrumentarium zur Früherkennung neuer Qualifikationsprofile und entsprechender Qualifizierungsbedarfe einordnen läßt.

Unter diesem Aspekt waren zum einen die in öffentlich zugänglichen Datenbanken enthaltenen Weiterbildungsangebote für das Land Brandenburg auszuwerten; zum anderen sollte in der Beispielregion Potsdam eine schriftlich-postalische Befragung aller dort agierenden Bildungsträger durchgeführt und deren Ergebnisse im Rahmen einer telefonischen Zusatzbefragung ausgewählter Bildungsträger noch weiter vertieft und konkretisiert werden.

Diesen Zielstellungen entsprechend untergliedert sich die Projektbearbeitung in zwei relativ selbständige Teiluntersuchungen.

Im ersten Teil der Untersuchung waren die allgemein zugänglichen regionalen und überregionalen Weiterbildungsdatenbanken retrospektiv über einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren auszuwerten. Im einzelnen wurden dabei folgende Arbeitsschritte realisiert:

1. Prüfung der zugänglichen Datenbanken, Kataloge etc. auf ihre Eignung für eine Auswertung im Sinne der o.g. Zielstellung;
2. Beantwortung der Frage, inwieweit sich aus den für eine Auswertung geeignet erscheinenden Datenbanken tatsächlich Anhaltspunkte für die Herausbildung neuer Qualifikationsprofile ableiten lassen. Grundlage bildeten dabei die in der Leistungsbeschreibung unter 2.1 aufgeführten Fragestellungen (1), (2) teilweise (4), (5) und (6);
3. Tiefergehende Auswertung der als besonders geeignet erscheinenden Datenbank sowie Erarbeitung und Beschreibung rationeller Auswertungsroutinen, die im Rahmen des zu entwickelnden Früherkennungssystems eine breite Anwendung finden könnten;

¹ Der am Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführte Workshop, an dem Vertreter des BiBB (als Auftraggeber) und des isw (als Auftragnehmer) teilnahmen, diente vor allem der weiteren Eingrenzung und Präzisierung der im Rahmen der Projektbearbeitung zu realisierenden Aufgabennstellungen. Insbesondere erfolgte die endgültige Festlegung der Untersuchungsregionen (Land Brandenburg und Stadt Potsdam). Weiterhin wurde vereinbart, die Datenbankauswertung auf die als Informationsservice der Bundesanstalt für Arbeit herausgegebene Datenbank KURS DIREKT und die Auswertungsjahre 1993, 1995 und 1997 zu konzentrieren.

4. Erarbeitung einer Aufwand-Nutzen-Analyse und endgültige Bewertung der Datenbank im Hinblick auf ihre Eignung für eine Nutzung im Rahmen des zu entwickelnden Früherkennungssystems.

Einschränkend muß darauf verwiesen werden, daß es in diesem Zusammenhang nicht möglich ist, konkrete Weiterbildungsangebote dahingehend zu bewerten, ob sie innovative, für die Entwicklung neuer Qualifikationsprofile relevante inhaltliche Aspekte enthalten oder nicht. Eine derartige Einschätzung setzt spezifisches Expertenwissen voraus, welches im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht zur Verfügung steht.

Deshalb geht es ausschließlich um die Beantwortung der Frage, ob es mit Hilfe der eigens dazu entwickelten Suchroutinen möglich ist, die in der Datenbank enthaltenen, für eine solche Expertenanalyse relevanten Aussagen systematisch und mit vertretbarem Zeitaufwand zu erschließen.

Der **zweite Teil** der Projektbearbeitung umfaßte die **Vorbereitung, Durchführung und Auswertung einer schriftlich-postalischen sowie einer ergänzenden telefonischen Befragung** aller Anbieter von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in der Stadt Potsdam. Die Befragungen standen unter der gleichen Zielstellung wie die Datenbankauswertung, d. h., es war zu prüfen, ob es möglich ist, über eine direkte Befragung der Bildungsträger einer Region Hinweise für die Herausbildung neuer Qualifikationsprofile zu erhalten. Dabei sollten ebenfalls retrospektive Aspekte berücksichtigt werden, um so zugleich auch Aufschluß über die bisherige quantitative und qualitative Entwicklung des regionalen Weiterbildungsangebotes zu erhalten.

Dementsprechend wurden der inhaltlichen Gestaltung des Befragungsinstrumentes die unter Punkt 2.1 der vorgegebenen Leistungsbeschreibung enthaltenen Fragestellungen (1) bis (6) zugrundegelegt.

Im Hinblick auf die Befragungen waren im einzelnen die folgenden Arbeitsschritte zu realisieren:

1. Erfassung der Bildungseinrichtungen der Stadt Potsdam, die Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung anbieten;
2. Erarbeitung, Abstimmung und Erprobung des Befragungsinstrumentes;
3. Realisierung der schriftlich-postalischen Befragung (Feldphase);
4. Auswertung der Befragungsergebnisse;
5. Erarbeitung eines Leitfadens für die zusätzlichen Telefoninterviews auf der Grundlage der Ergebnisse der schriftlichen Befragung;
6. Einschätzung der Befragungen im Hinblick auf ihre Eignung für die Nutzung im Rahmen des geplanten Systems zur Früherkennung neuer beruflicher Qualifikationsprofile.

Auch im Zusammenhang mit der Auswertung der Befragungen muß der einschränkende Hinweis erfolgen, daß die Bewertung konkreter Angebote nur durch die jeweiligen Fachexperten erfolgen kann. Dementsprechend können nur Aussagen dahingehend getroffen werden, ob und in welchem Umfang durch eine derartige Befragung geeignetes Analysematerial bereitgestellt werden kann.

Die Gliederung des vorliegenden Endberichtes zum Projekt folgt in ihrem Aufbau der beschriebenen Vorgehensweise. Dabei werden die Untersuchungen der beiden Instrumente - **Datenbank** und **Bildungsträgerbefragung** - im Bericht getrennt dargestellt und hinsichtlich ihrer Brauchbarkeit bewertet, so daß sich ein übergreifendes Resümee am Ende des Berichtes erübrigt.

2. Datenbankauswertung

2.1. Erste Analyse und Bewertung der zur Verfügung stehenden regionalen und fiberregionalen Weiterbildungskataloge bzw. -datenbanken

Mit Beginn der Arbeit am Projekt stand zunächst die Aufgabe, die öffentlich zugänglichen Weiterbildungsdatenbanken zu erfassen, deren Zugangsmöglichkeiten zu prüfen und sie im Hinblick auf ihre Auswertbarkeit im Sinne einer langfristig angelegten, regelmäßigen und systematischen Analyse der Entwicklung des regionalen Bildungsangebotes zu bewerten.

Die erste Beschäftigung mit den in Frage kommenden Datenbanken beschränkte sich dabei im wesentlichen darauf zu prüfen, ob die für eine nachfolgende vertiefte Auswertung unabdingbar erforderlichen, Grund- bzw. Mindestvoraussetzungen gegeben sind. Als solche wurden die folgenden Kriterien herausgearbeitet:

- Mit Blick auf die qualitative Analyse und Bewertung der Weiterbildungsangebote müssen die entsprechenden Datensätze neben dem jeweiligen **Thema** des Angebots auch **Angaben zu inhaltlichen Schwerpunkten** und vorgesehenen **Abschlüssen** enthalten.
- Um eine retrospektive Längsschnittanalyse realisieren zu können, die für eine Ableitung von Hinweisen auf neuartige Qualifikationsprofile unerlässlich ist, muß der **Zugriff auf vergleichbare Datensätze aus den Vorjahren** möglich sein.
- Da im Interesse eines wirtschaftlich vertretbaren Verhältnisses von Aufwand und Nutzen nur eine **rechnergestützte Auswertung** in Frage kommt, dürfen die Daten nicht allein in gedruckter Form zur Verfügung stehen, sondern auch auf maschinenlesbaren Datenträgern. Dabei sollte es sich um eine Datenbank handeln, die eine Recherche nach Sachbegriffen bzw. nach inhaltlich strukturierten Sachgruppen ermöglicht.

In die Überprüfung nach diesen Merkmalen wurden drei umfassendere regionale und überregionale Datenbanken sowie zwei aktuelle Angebotsübersichten von überregional agierenden Weiterbildungsträgern einbezogen. Im einzelnen sind dies:

- der Weiterbildungskatalog des Landes Brandenburg,
- der Katalog der Fernlehreangebote in der Bundesrepublik Deutschland,
- das Veranstaltungsprogramm der TÜV-Akademie Berlin-Brandenburg GmbH für das erste Halbjahr 1998,
- das Veranstaltungsprogramm des REFA-Bundesverbandes für 1998/99 und
- die Datenbank KURS DIREKT.

Die Prüfung dieser Datenbanken bzw. Angebotsübersichten führte zu den in folgendem kurz skizzierten Ergebnissen:

Weiterbildungskatalog Brandenburg - Was? Wann? Wo?

Der Katalog² wird von der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH (LASA) ca. halbjährlich für die fünf Arbeitsamtsbezirke des Landes Brandenburg (jeweils ein Heft) herausgegeben. Für eine erste Auswertung stand die im Sommer 1997 erschienene Ausgabe (Stand: 1. Mai 1997) zur Verfügung. Die inzwischen vorliegende jüngste Ausgabe (Ende Dezember 1997) reflektiert den Angebotsstand vom 1. November 1997. Frühere Ausgaben können - soweit überhaupt noch vorhanden - nur bei der LASA selbst eingesehen werden.

Der in gedruckter Form vorliegende, sehr umfangreiche Katalog (5 Bände mit insgesamt knapp 1.200 Seiten) ist übersichtlich nach größeren Themenbereichen gegliedert, die der zweiten Ebene der EBB-Systematik der Bundesanstalt für Arbeit³ entsprechen.

Die Einzelangebote (Veranstaltungen bzw. Kurse) sind nach folgendem Muster untergliedert:

1. Titel der Veranstaltung / des Kurses
2. Name des Bildungsinstituts
3. Veranstaltungsort
4. Termine / Unterrichtszeiten
5. Kosten

Hinweise auf inhaltliche Schwerpunkte sind generell nicht enthalten. Ebenso fehlen Verweise auf vorgesehene Abschlüsse bzw. Zertifizierungen.

Rückfragen bei der LASA ergaben, daß eine rechnergestützte Auswertung nur zum jeweils aktuellen Datenbankinhalt und nur in Potsdam selbst möglich ist. Eine CD-ROM- oder Diskettenversion liegt weder zum aktuellen Stand noch zu früheren Katalogausgaben vor.

Damit erscheint die Datenbank für eine Nutzung im Sinne der Zielstellungen des Projektes als nicht geeignet.

Katalog der Fernlehrangebote in der Bundesrepublik Deutschland

Der überregionale Katalog⁴ wird gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung und von der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) in gedruckter Form herausgegeben. Er erscheint jährlich und enthält nur Angebote, die den gesetzlichen Bestimmungen über das

² LASA GmbH (Hrsg.): Weiterbildungskatalog Brandenburg. Was? Wann? Wo? Arbeitsamtsbezirk Cottbus, Stand: 01. Mai 1997;... Arbeitsamtsbezirk Eberswalde, Stand: 01. Mai 1997;... Arbeitsamtsbezirk Frankfurt/O., Stand: 01. Mai 1997;... Arbeitsamtsbezirk Neuruppin, Stand: 01. Mai 1997;... Arbeitsamtsbezirk Potsdam, Stand: 01. Mai 1997 und 01. November 1997.

³ EBB = Einrichtungen zur beruflichen Bildung. Die EBB -Systematik ermöglicht in ihrer vollen Ausprägung einen über mehrere Ebenen gestaffelten Überblick zu Bildungsbereichen und Bildungszielen bis hin zum konkreten Einzelangebot.

⁴ Bundesinstitut für Berufsbildung, Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (Hrsg.): Fernunterricht Fernstudium. Katalog der Fernlehrangebote in der Bundesrepublik Deutschland - Ausgabe 1996 -, Köln 1996.

Hochschulfernstudium entsprechen bzw. durch die ZFU nach entsprechender Prüfung (teilweise in Absprache mit dem BiBB) zugelassen wurden.

Der Katalog ist im wesentlichen nach berufsbildenden und allgemeinbildenden Fernlehrgängen sowie Fernstudienangeboten von Hochschulen gegliedert und enthält darüber hinaus spezifische Projekte der Lehrerfort- und -Weiterbildung sowie Übersichten zu Funkkollegs.

Neben einem Verzeichnis der Anbieter von Fernunterricht und Fernstudium wird der Katalog auch durch ein alphabetisch geordnetes Schlagwortverzeichnis ergänzt. Dieses bezieht sich allerdings ausschließlich auf die Themen der Angebote, nicht aber auf deren inhaltliche Schwerpunkte.

Die Beschreibung der Einzelangebote selbst ist in der Regel relativ ausführlich und enthält neben den notwendigen organisatorischen Hinweisen vor allem auch Angaben zu

- Lehrgangsziel,
- Lehrgangsinhalten,
- vorgesehenen Abschlüssen sowie
- zu den erforderlichen Zugangsvoraussetzungen.

Da die im Katalog enthaltenen Lehrgänge bundesweit angeboten werden, wirken sie selbstverständlich auch in das als Untersuchungsgebiet ausgewählte Land Brandenburg hinein. Dies bedeutet, daß im Grunde alle berufsbildenden Fernlehrgänge ausgeweitet werden müßten. Legt man die aktuelle Ausgabe des Katalogs zugrunde, dann sind das knapp 800 Bildungsangebote.

Die gedruckte Ausgabe des Katalogs basiert auf der MEDIENBANK des BiBB, für die es z. Z. jedoch noch keine Möglichkeit der direkten öffentlichen Nutzung gibt. CD-ROM-Versionen der Datenbank sind erst für künftige Aktualisierungsstufen vorgesehen.

Eine mit Blick auf die Zielstellung des Projektes unbedingt erforderliche retrospektive Auswertung könnte deshalb nur anhand der gedruckten Kataloge erfolgen. Dazu müßte, da sich das Schlagwortverzeichnis nicht auch auf Lehrgangsinhalte bezieht, von vornherein jedes Einzelangebot ausgewertet und mit früheren Angeboten verglichen werden. Angesichts der Vielzahl der Lehrgangsangebote ständen Aufwand und Nutzen in keinem vertretbaren Verhältnis zueinander, so daß zumindest zum gegenwärtigen Zeitpunkt auf eine Auswertung verzichtet werden sollte.

Vorstellbar ist es, daß die Datenbank in späteren Jahren, wenn über CD-ROM oder Internet ein breiterer Zugang und vor allem eine computergestützte Auswertung möglich ist, auch für das vorgesehene Früherkennungssystem von Qualifizierungsbedarf - allerdings ohne regionalen Bezug - genutzt werden kann. In diesem Zusammenhang sollte geprüft werden,

ob das Schlagwortsystem nicht auch im Hinblick auf Angaben zu den Kursinhalten bzw. - Schwerpunkten erweitert werden könnte.

Veranstaltungsprogramm der TÜV-Akademie Berlin-Brandenburg GmbH

Dieser regionalisierte und trägerbezogene Angebotskatalog erscheint halbjährlich in gedruckter Form und enthält das aktuelle Gesamtangebot der TÜV-Akademie für die Länder Berlin und Brandenburg sowie für den Freistaat Sachsen. In der jüngsten Ausgabe⁵ wird das Veranstaltungsprogramm für das erste Halbjahr 1998 vorgestellt.

Der Katalog ist nach 18 Bildungsbereichen sehr übersichtlich gegliedert. Zu den Einzelangeboten werden in der Regel bis zu 12 Informationen vermittelt, wobei insbesondere die differenzierten Angaben zu den Kurs- bzw. Veranstaltungsinhalten (häufig getrennt nach Theorie und Praxis) herauszuheben sind.

Neben der gedruckten Fassung des Katalogs existiert auch eine über Internet abrufbare Online-Version (<http://www.uni-potsdam.de/akad/welcome.htm>), die aber nicht mit dem gedruckten Katalog identisch ist. Sie enthält offensichtlich weniger Einzelangebote, verspricht aber das zum Zeitpunkt der Abfrage aktuelle Angebot. Tatsächlich enthält sie jedoch - wie eine in der zweiten Novemberhälfte 1997 angestellte Recherche ergab - eine Vielzahl von Veranstaltungen, die bereits im September abgeschlossen und demzufolge nicht mehr aktuell waren. Außerdem sind die Zugriffszeiten für eine der Projektzielstellung entsprechenden Auswertung zu lang. Eine CD-ROM-Version der Datenbank ist nicht verfügbar. Damit ist auch eine retrospektive Betrachtung nicht möglich bzw. müßte mit unververtretbarem Aufwand anhand der gedruckten Katalogausgaben erfolgen.

Deshalb mußte auch dieses Angebotsprogramm für eine tiefergehende Auswertung als nicht bzw. nur sehr bedingt geeignet eingestuft werden.

Veranstaltungsprogramm des REFA - Verbandes für Arbeitsstudien und Betriebsorganisation e.V.

Das jeweils auf einen Zeitraum von zwei Jahren bezogene Veranstaltungsprogramm (die aktuellste Ausgabe bezieht sich auf die Jahre 1998 und 1999)⁶ wird vom REFA-Bundesverband herausgegeben. Angeboten werden in erster Linie Seminare und Lehrgänge mit einem Umfang von teilweise mehr als 120 Stunden.

Die Angebotsbeschreibungen enthalten neben dem Seminarthema und dem Ausbildungsziel auch Angaben zu Zielgruppen, Nutzen, Einsatzgebieten, Zugangsvoraussetzungen, Abschlüssen sowie zu den konkreten Inhalten.

⁵ TÜV Berlin-Brandenburg GmbH (Hrsg.): Veranstaltungsprogramm 1. Halbjahr 1998, o.O., 1997.

⁶ REFA-Bundesverband (Hrsg.): Veranstaltungsprogramm des REFA-Bundesverbandes 1998/99, Darmstadt 1997.

Neben den Seminarlehrgängen werden eine Reihe, in der Regel zwei- bis dreitägiger thematischer Kompaktseminare angeboten. Die für mittlere und obere Fach- und Führungskräfte vorgesehenen Seminare haben das Ziel, das Wissen der Teilnehmer an aktuelle Entwicklungen anzupassen und haben von daher zumeist bereits in ihrer Grundanlage eine innovative Ausrichtung. Die Kompaktseminare beziehen sich auf die Themenbereiche Arbeitsorganisation, Prozeßmanagement, Personalentwicklung-Führungskompetenz, Recht, Arbeitssicherheit-Umwelt, Informationsmanagement, Gruppen-/Teamarbeit, Datenmanagement, Entgeltmanagement, Controlling, Logistik, Qualitätsmanagement, Arbeitsgestaltung und Wertanalyse. Zu berücksichtigen ist aber auch, daß die thematische Breite des Weiterbildungsangebotes aufgrund der spezifischen Programmatik des REFA-Verbandes eingeschränkt ist.

Das Veranstaltungsprogramm des REFA-Bundesverbandes liegt in gedruckter Form vor, ist aber auch über das Internet abrufbar (Adresse: <http://www.REFA.de>). Allerdings sind die Angebotsbeschreibungen in der Internet-Version weniger ausführlich als in der gedruckten Fassung.

Für den Raum Berlin-Brandenburg (Veranstaltungsort Berlin) werden 1998 insgesamt fünf Kompaktseminare angeboten (vgl. Anlage 2), die in die Angebotsanalyse für das Land Brandenburg einbezogen werden können.

Datenbank KURS DIREKT

Die Datenbank KURS DIREKT ist ein Informationsservice der Bundesanstalt für Arbeit und wird in Zusammenarbeit mit dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln und dem Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH Nürnberg (BW) herausgegeben. Die Datenbankinhalte werden in den Schriftenreihen „Einrichtungen zur beruflichen Bildung“ (EBB) und „Bildung und Beruf“ regional und bundesweit veröffentlicht, sind aber auch als Datenbank in verschiedenen Versionen verfügbar⁷.

Bezogen auf das Anliegen des Projektes hat sich die Datenbank KURS DIREKT als am geeignetsten erwiesen. Sie liegt als über Internet abrufbare Online-Version und als CD-ROM vor und ist damit jederzeit zugänglich.

Die CD-ROM-Version wird etwa vierteljährlich aktualisiert. Damit ist auch die Möglichkeit einer retrospektiven Auswertung gegeben.

Soweit entsprechende Angaben vorliegen (die Datenbereitstellung durch die zum großen Teil privaten Anbieter erfolgt freiwillig und ist deshalb von unterschiedlicher Qualität und

⁷ KURS, die Datenbank für individuelle Ratsuchende in den Benifsinformationszentren (BIZ) oder beim Beratungsgespräch im Arbeitsamt; KURS PC, die Datenbank für Weiterbildungsberatungsstellen und Studienberatungen in Ländern, Städten und Gemeinden; KURS DIREKT, die Datenbank für Bildungs- und Personalfachleute in der Wirtschaft.

nicht immer vollständig), enthalten die Datensätze zu den einzelnen Bildungsangeboten bis zu maximal 28 Einzelinformationen, darunter auch teilweise sehr differenzierte Hinweise zu

- inhaltlichen Schwerpunkten der Kurse,
- Abschlüssen bzw. Prüfungen sowie
- Zugangsvoraussetzungen.

Damit erfüllt die Datenbank KURS DIREKT die eingangs genannten Mindestvoraussetzungen und ist am ehesten für eine tiefergehende Auswertung geeignet.

Wie verschiedene Stichproben ergeben haben, sind in KURS DIREKT auch die Angebote aller anderen hier ausgewerteten Weiterbildungsdatenbanken bzw. -kataloge enthalten. Dies wurde auf Rückfrage durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln bestätigt.

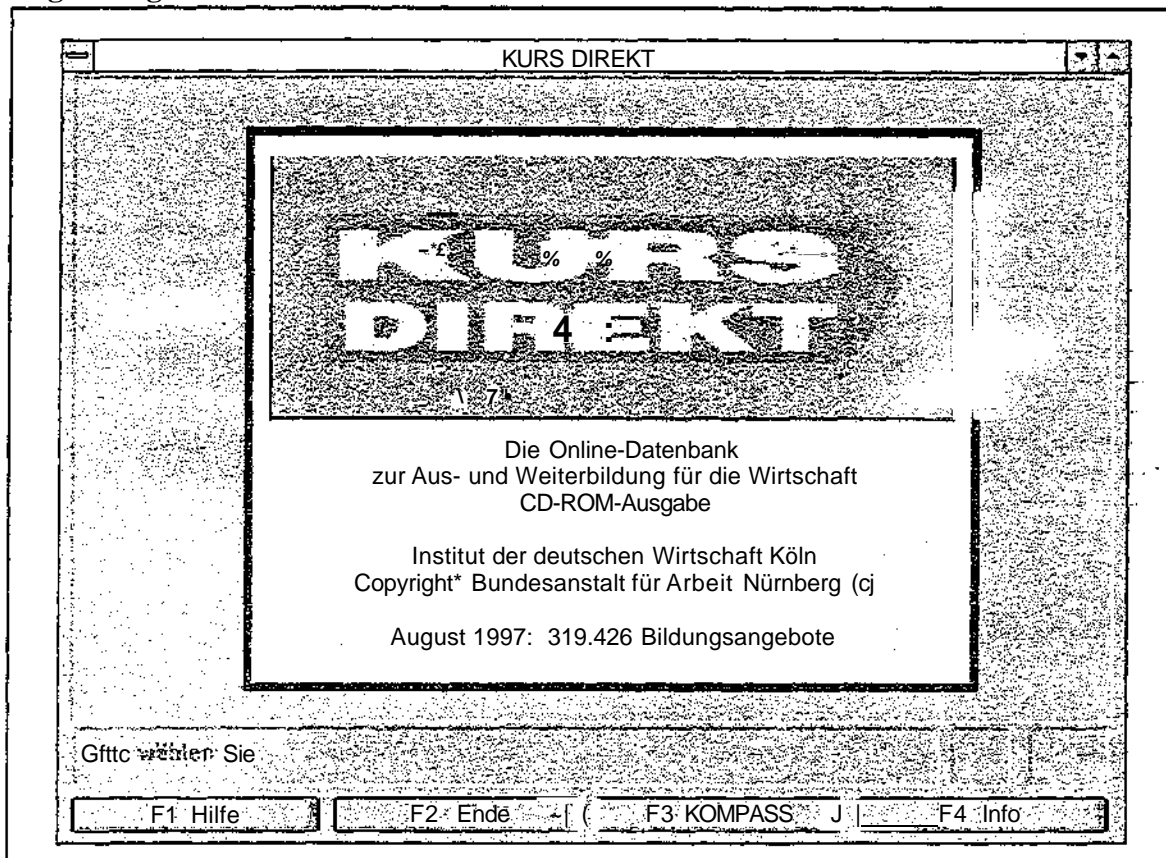
Angesichts dessen wurde mit dem Auftraggeber vereinbart, die weitergehenden projektbezogenen Recherchen allein auf diese Datenbank zu konzentrieren und die jeweils im Herbst erschienenen CD-ROM-Ausgaben 1/1993, 3/1995 und IH/1997 anhand von 11 ausgewählten Weiterbildungsbereichen auf ihre Auswertbarkeit zu prüfen.

2.2 Kurzbeschreibung der Datenbank KURS DIREKT

Die Datenbank KURS DIREKT wird vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln als Informationsservice der Bundesanstalt für Arbeit herausgegeben. Die Daten zu den Bildungsangeboten wurden bisher vom Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH Nürnberg bei allen privaten und öffentlichen Bildungseinrichtungen der Bundesrepublik erhoben und redaktionell bearbeitet.

Abbildung!

Begrüßungsbildschirm der Datenbank KURS DIREKT



Nach Aussage der Anbieter ist KURS DIREKT „die weltweit größte Bildungsdatenbank mit Informationen über Angebote zur beruflichen Aus- und Weiterbildung“⁸. Die Ausgabe 111/97 der Datenbank (CD-ROM-Version) enthält z. B. 319.426 Bildungsangebote, darunter 255.418 zur beruflichen Weiterbildung.

Alle Einzelangebote sind nach einer einheitlichen Struktur gegliedert (vgl. Tabelle 1) und enthalten jeweils bis zu 28 Einzelinformationen, sofern entsprechende Angaben der Bildungsanbieter vorliegen. Da diese Angaben freiwillig erfolgen bzw. aus vorliegenden, nicht immer mit der Struktur von KURS DIREKT übereinstimmenden Angebotsprogrammen übernommen werden, sind sie allerdings häufig unvollständig.

⁸ Frank, D.; Belling, U.: KURS DIREKT. Handbuch zur CD-ROM-Version, Köln 1996, S. 7.

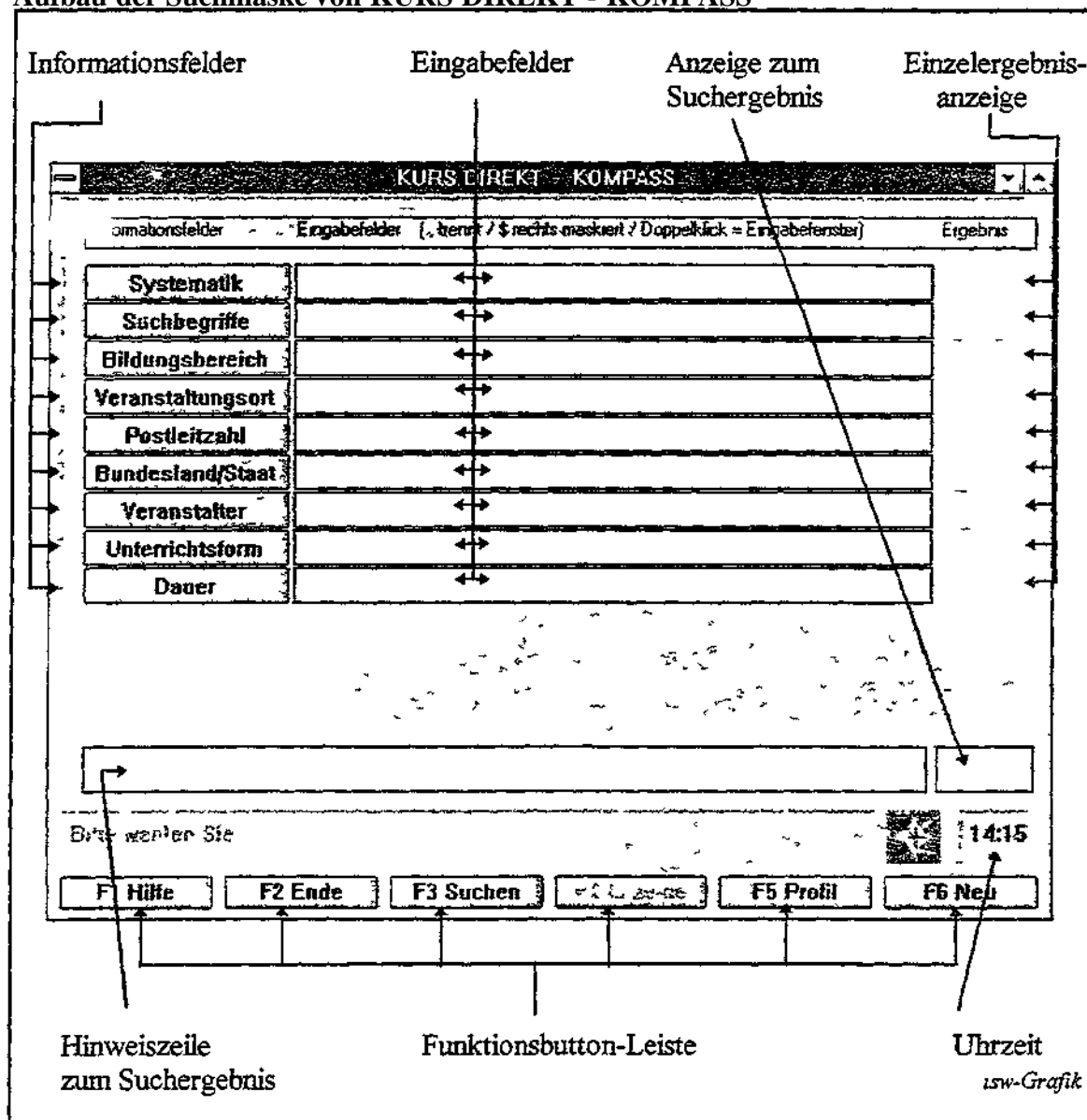
Übersicht 1
Struktur eines Einzelangebots in der Datenbank KURS DIREKT

Informationsfeld	Erläuterung
DATENBANK	Copyright-Vermerk in jeder Angebotsbeschreibung: KURS DIREKT 08/97 - ein Informationsservice der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg ©
BILDUNGSBEREICH	Die Angebote sind jeweils einem der folgenden Bildungsbereiche zugeordnet (Abkürzungen in Klammern): <ul style="list-style-type: none"> • Allgemeinbildung/Berufliche Grundbildung (A) • Berufeausbildung (schulisch) (B) • Berufliche Weiterbildung/Qualifizierung (C) • Fortbildung zum/zur Betriebswirt/in, Fachwirt/in, Fachkaufmann/-frau (CBF) • Fortbildung zum/zur Meister/in (CM) • Fortbildung zum/zur Techniker/in (CTS) • Studiengänge an Hochschulen (HA) • Weiterführende Studiengänge an Hochschulen (HC)
BILDUNGSZIEL	Kurs-/Berufsziel der Bildungsmaßnahme
BUNDESLAND/ STAAT	Name des Bundeslandes bzw. des Auslands (nach dem Veranstaltungsort)
POSTLEITZAHL	Postleitzahl des Veranstaltungsortes
VERANSTALTUNGSORT	
BILDUNGSSCHWERPUNKT	Ergänzende Informationen zum Informationsfeld BILDUNGSZIEL
UNTERRICHTSFORM	Vollzeit-, Teilzeit-, Fernunterricht, Wochenendseminar o. ä.
DAUER	Gesamtdauer, Gesamtunterrichtsstunden, Anerkennungspraktikum etc.
VERANSTALTER	Name der Bildungseinrichtung
LEHRINHALT/KURSAUFBAU	Spezifische Themen der Bildungsmaßnahme
WOHN- U. VERPFLEGUNGSMÖGLICHKEITEN/-KOSTEN	Angaben zu Vermittlung, Art und Kosten von Unterkunft/Verpflegung
LEHRGEBÜHREN/ KOSTEN	Angaben über die Kosten der Bildungsmaßnahme
SCHULISCHE VORBILDUNG	Vorausgesetzte bzw. gewünschte schulische Vorbildung
VORAUSGESETZTE BERUFS-AUSBILDUNG/ZUGELASSENER PERSONENKREIS/ZIELGRUPPE	Vorausgesetzte bzw. bevorzugte Berufeausbildung/Zielgruppe
BERUFSPRAXIS/ VORPRAXIS	Art und Dauer der vorausgesetzten bzw. gewünschten prakt. Tätigkeit
AUSNAHMEN ZU VORBILDUNG/ BERUFSPRAXIS	Ausnahmen zu den Informationsfeldern Schulische Vorbildung, Vorausgesetzte Berufsausbildung/Zugelassener Personenkreis/Zielgruppe, Berufspraxis/Vorpraxis
SONSTIGE ZUGANGSVORAUSSETZUNGEN	z. B. Geschlecht, Alter etc.
UNTERRICHTSTAGE UND -ZEITEN	
BEGINN/ANMELDETERMIN(E)	
TECHNISCHE AUSBEDUNGSMITTEL	Bücher, Maschinen, Geräte, Einrichtungen etc.
ABSCHLUß	Art und Bezeichnung des Abschlusses
PRÜFENDE STELLE	
ERWERB ZUSÄTZLICHER QUALIFIKATIONEN	Hinweis z. B. auf Doppelqualifikation
SONSTIGE INFORMATIONEN/BESONDERHEITEN	
AUFNAHMEMODALITÄTEN	Hinweise auf Kapazitäten, Wartezeit, Auswahlverfahren o. ä.
ANSCHRIFT/VERANSTALTER	Name und Adresse des Veranstalters und ggfs. Nennung des Ansprechpartners
ANSCHRIFT/TRÄGER	Name und Adresse des Trägers der Bildungsmaßnahme
ANSCHRIFT/STUDIENBERATUNG	Name und Anschrift der zentralen und/oder fachspezif. Studienberatung

Quelle Handbuch KURS DIREKT

Für die Arbeit mit der Datenbank steht eine komfortable Suchmaske zur Verfügung. Diese Windows-Benutzeroberfläche **KOMPASS** (vgl. Abbildung 2) erlaubt eine gezielte Recherche im Rahmen einer über mehrere Ebenen gestaffelten Systematik und zusätzlich bzw. alternativ über eine umfangreiche Suchwortliste.

Abbildung 2
Aufbau der Suchmaske von KURS DIREKT - KOMPASS



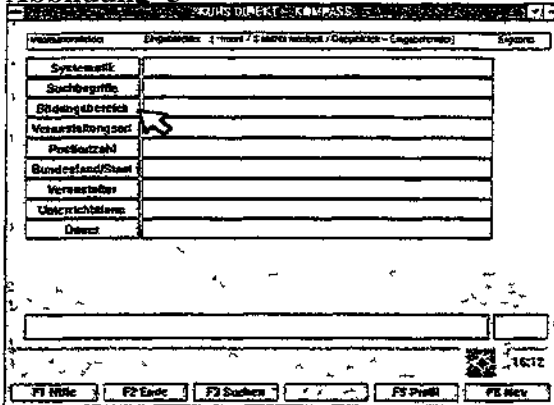
Die Suchmaske wird durch Anklicken der Schaltfläche KOMPASS (bzw. über Taste F3) auf dem Begrüßungsbildschirm (vgl. Abbildung 1) und durch Eingabe eines vorgegebenen bzw. selbstgewählten Paßworts geöffnet.

Was den Aufbau der Suchmaske (vgl. Abbildung 2) angeht, so soll hier nur auf die wichtigsten, für die projektbezogene Recherche unmittelbar relevanten Funktionen eingegangen werden.

Die **Informationsfelder** (linke Button-Leiste) ermöglichen eine Eingrenzung der Recherche auf bestimmte Auswahlmerkmale. Durch Anklicken eines Schaltfeldes (Button) wird ein neues Fenster mit der entsprechenden Wörterbuchliste geöffnet.

Wird beispielsweise das Informationsfeld „Bildungsbereich“ angeklickt (vgl. Abbildung 3),

Abbildung 3



dann öffnet sich das unten links (vgl. Abbildung 4) dargestellte Fenster.

Aus der Liste wird das entsprechende Suchkriterium (hier: „Berufliche Weiterbildung“) durch Anklicken markiert (1) und danach durch Anklicken der **Funktions-Buttons** „Übernehmen“ (2) und „Zurück“ (3) in das entsprechende **Eingabefeld** der Suchmaske KOMPASS übertragen (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4

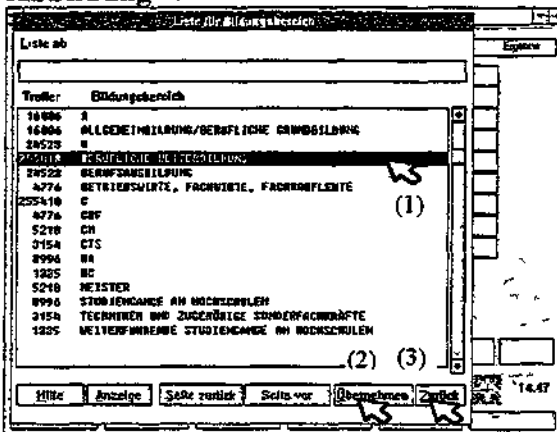
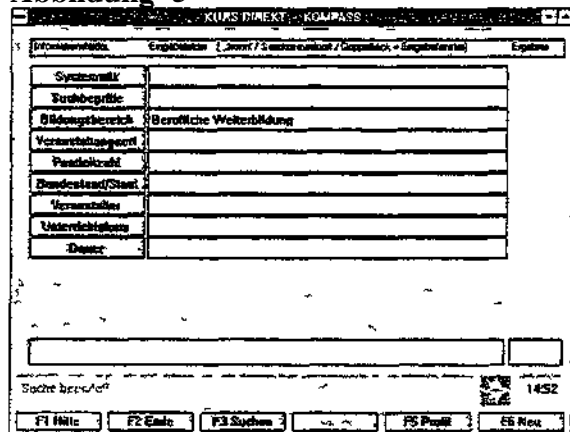


Abbildung 5



Die Eintragungen in die den Informationsfeldern zugeordneten Eingabefelder können aber auch **manuell über die Tastatur** eingegeben werden. Dies empfiehlt sich als zeitsparende Variante, setzt aber voraus, daß die Eingrenzungsbegriffe von vornherein bekannt sind (z. B. „Veranstaltungsort“, „Bundesland/Staat“ oder „Veranstalter“).

Im Hinblick auf die Informationsfelder „Systematik“ und „Suchbegriffe“ ist dies nicht ohne weiteres machbar. So enthält die Liste der „Suchbegriffe“ nach Angaben des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln mehr als 200.000 Eintragungen, und zum Informationsfeld „Systematik“ muß im entsprechenden Eingabefeld eine **Code-Bezeichnung** erscheinen. Ihre Übernahme kann nur über eine, teilweise bis zu 15 Befehlseingaben und entsprechende Scrollvorgänge erfordernde Suchoperation erfolgen (die Vorgehensweise im einzelnen wird im Zusammenhang mit der Darstellung der für die Projektarbeit optimalen Suchroutine beschrieben).

Für eine gezielte Recherche können **Eintragungen in mehreren Eingabefeldern** erfolgen. Um - wie im Rahmen des Projektes vorgesehen - im **Bundesland Brandenburg** angebotene **Weiterbildungsmaßnahmen** zu erschließen, müssen die zu den Informationsfeldern „Bildungsbereich“, „Bundesland/Staat“ und „Systematik“ gehörenden Eingabefelder beschriftet sein (vgl. Abbildung 6).

Durch Anklicken des Funktions-Buttons „Suchen“ (bzw. Betätigung der Taste F3) werden in den **Ergebnisfeldern** die sogenannten **Trefferzahlen** angezeigt (vgl. Abbildung 7, rechte Feldleiste). Nach diesem Beispiel gibt es zu der im Eingabefeld „Systematik“ angezeigten Themengruppe („Qualitätsmanagementsysteme“) bundesweit 217 Angebote, davon entfallen (wie im **Anzeigefeld zum Suchergebnis** ausgewiesen wird) 5 Angebote auf das Land Brandenburg. Außerdem angezeigt sind die bundesweite Trefferzahl zu Angeboten der „beruflichen Weiterbildung“ (255.418) und die Zahl aller Bildungsangebote (d. h. nicht nur „berufliche Weiterbildung“) im Bundesland Brandenburg (9.865).

Abbildung 6

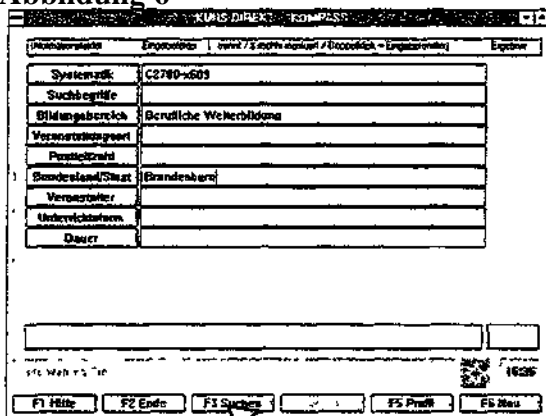


Abbildung 7

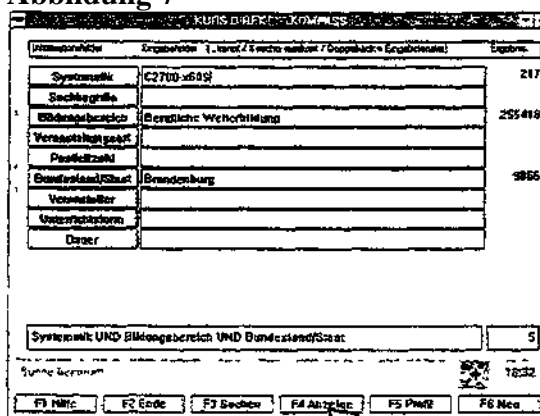
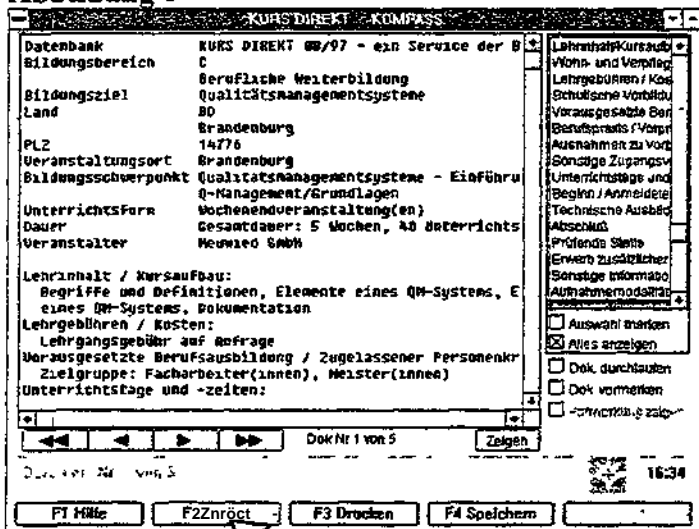


Abbildung 8



Durch Anklicken des Funktions-Buttons „Anzeige“ (bzw. F4) werden dann schließlich die **Einzelangebote** angezeigt (vgl. Abbildung 8), wobei sowohl eine vollständige Anzeige als auch eine selbst getroffene Auswahl von Angaben (rechte Leiste) möglich ist. Die Einzelangebote können ausgedruckt oder kopiert werden (vgl. Beispiel, Tabelle2).

Mit dem Anklicken des Funktions-Buttons „Zurück“ bzw. über Taste F2 gelangt man dann wieder zur Suchmaske KOMPASS.

Übersicht 2
Ausdruck eines Weiterbildungsangebotes (vollständige Anzeige)

DokNr.: 1 von 5	
Datenbank:	KURS DIREKT 08/97 - ein Service der Bundesanstalt für Arbeit(C)
Bildungsbereich:	C Berufliche Weiterbildung
Bildungsziel:	Qualitätsmanagementsysteme
Land:	BD Brandenburg
PLZ:	14776
Veranstaltungsort:	Brandenburg
Bildungsschwerpunkt:	Qualitätsmanagementsysteme - Einführung in das Q-Management/ Grundlagen
Unterrichtsform:	Wochenendveranstaltung(en)
Dauer:	Gesamtdauer: 5 Wochen, 40 Unterrichtsstunden
Veranstalter:	Neuwied GmbH
Lehrinhalt / Kursaufbau:	Begriffe und Definitionen, Elemente eines QM-Systems, Einführung eines QM-Systems, Dokumentation
Lehrgebühren / Kosten:	auf Anfrage
Vorausgesetzte Berufsausbildung / Zugelassener Personenkreis/ Zielgruppe:	Facharbeiter(innen), Meister(innen)
Unterrichtstage und -zeiten:	Samstag, 8.00-16.00 Uhr
Beginn / Anmeldetermin(e):	Beginn: Auf Anfrage
Abschlußart:	Zertifikat
Sonstige Informationen / Besonderheiten:	Nähere Informationen siehe BKF-Schule, 56566 Neuwied
Anschrift/Veranstalter:	BKF-Schule, 56566 Neuwied, Aliensteiner Straße 39/69, Tel. 0 26 31/91 46-0, Telefax 0 26 31/91 46-20

Quelle: Datenbank KURS DIREKT.

2.3 Auswertung der Datenbank KURS DIREKT

Die ersten, noch nicht auf eine systematische Auswertung gerichteten Recherchen in KURS DIREKT erfolgten anhand der im **Internet** abrufbaren Online-Version, die der jeweils aktuellen CD-ROM-Ausgabe entspricht. Dabei ging es vor allem darum, die Brauchbarkeit der Datenbank für die Arbeit am Projekt zu überprüfen und erste Ansätze für eine optimale Abfrageroutine zu entwickeln.

Bereits die ersten **Proberecherchen** offenbarten, daß der zeitliche Aufwand für eine systematische Auswertung trotz der im Abschnitt 2.1 kurz beschriebenen Vorzüge der Datenbank sehr hoch werden könnte. Das hat seine Ursache in erster Linie darin, daß die Datenbank auf einen sehr spezifischen, d. h. eingegrenzten Verwendungszweck fixiert ist. Mit ihrer Hilfe ist es möglich, relativ schnell ein personen- oder unternehmensbezogenes Vorstellungens entsprechendes Fort- bzw. Weiterbildungsangebot zu finden. Für komplexe Auswertungen ist die Datenbank dagegen nur mit Einschränkungen geeignet.

Obwohl die Zugriffszeiten bei Nutzung der **CD-ROM-Version** deutlich kürzer sind als bei der Internet-Ausgabe, bestätigte sich diese Einschätzung auch hier.

Ein weiteres Problem besteht darin, daß nur die konkreten Kursangebote Speicher-, kopier- und druckfähig sind, nicht aber die Wörterbuchlisten z. B. zu Themengruppen der verschiedenen Systematikebenen und deren Code-Bezeichnungen.

Im Hinblick auf eine systematische Auswertung der Datenbank wurden drei Wege erprobt:

1. Zunächst wurde geprüft, ob eine Selektionsmöglichkeit über die zur Verfügung stehenden **Suchbegriffe** möglich ist. Dies erwies sich aus mehreren Gründen als **nicht realisierbar**.

Zum einen hätten aus einer Gesamtzahl von mehr als 200.000 Suchbegriffen (Angabe des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln) schätzungsweise 500 bis 800 Begriffe ausgewählt werden müssen, die möglicherweise auf innovative Weiterbildungsinhalte schließen lassen. Eine solche Auswahl (wenn sie wirklich qualifiziert sein soll) könnte aber nur durch Fachexperten der verschiedensten Berufs- bzw. Tätigkeitsfelder erfolgen, die jedoch - zumindest im Rahmen der Bearbeitung des Projektes - nicht zur Verfügung stehen.

Zu berücksichtigen ist zum anderen, daß die Suchbegriffe der Datenbank alphabetisch geordnet sind, aber die unterschiedlichsten Begriffskategorien enthalten, so z. B. Namen von Bildungsträgern, Berufs- und Branchenbezeichnungen, Kursthemen, Abschlüsse, Ortsnamen und anderes.

Da es nicht möglich ist, die Suchbegriffe nach inhaltlichen Kategorien zu sortieren, müßte also der gesamte Bestand durchgegangen werden. Konkret müßten dazu bei einem Durchlauf 10.000 Bildschirmseiten (je Bildschirmseite 20 Begriffe) analysiert wer-

den. Damit wäre der Aufwand allein schon für diese Vorauswahl außerordentlich hoch. Schätzungsweise wären dazu je Durchlauf (also für nur einen Fachexperten und eine Ausgabe) ca. 170 Arbeitsstunden erforderlich. Bei drei Datenbank-Ausgaben (1993, 1995 und 1997) würde dies für eine größere (im vorhinein nicht genauer quantifizierbare) Anzahl von Fachexperten einen ökonomisch nicht vertretbaren Arbeitsaufwand von etwa drei Monaten erfordern.

Schließlich ist anzumerken, daß sich die inhaltlich geprägten Suchbegriffe nur auf die Themen der Kurse beziehen, nicht aber auf Kursinhalte bzw. -Schwerpunkte. Themen, bei denen der jeweilige Begriff allein in den inhaltlichen Schwerpunkten auftaucht, können über die vorgegebenen Suchbegriffe nicht aufgerufen werden.

Da es mit Blick auf das Projektziel gerade darauf ankommt, die Inhalte zu analysieren, und wegen des außerordentlich hohen Aufwandes wurde diese Herangehensweise aufgegeben.

2. Um eine Möglichkeit zu finden, die Angaben zu den **Inhalten der Einzelangebote** dennoch auf möglichst direktem Weg auswerten zu können, wurde geprüft, ob die im Land Brandenburg angebotenen beruflichen Weiterbildungsangebote in ein Programm kopiert werden können, das über **variablere Suchfunktionen** verfügt. Das erwies sich als prinzipiell machbar. Ein dementsprechender Versuch ergab, daß über die Funktion „DOK.Durchlaufen“ größere Gruppen von Angeboten gleichzeitig gespeichert und danach im Block z. B. in das Textverarbeitungsprogramm „WINWORD“ kopiert werden können. Der zeitliche Aufwand für eine Übertragung aller im Land Brandenburg angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen der Jahre 1993, 1995 und 1997 würde einen zeitlichen Aufwand von etwa 30 bis 40 Stunden erfordern und könnte so als vertretbar eingeschätzt werden.

Auch die Suche, Auszählung und Bewertung der Suchergebnisse ist mit einem noch akzeptablen Zeitaufwand machbar. Man kann die Treffer einzeln anzeigen lassen und damit in ihrem Kontext bewerten. Es ist aber auch möglich, sich die Trefferzahl über die Funktion „Ersetzen“ direkt anzeigen zu lassen (nach der Anzeige kann dann über die Funktion „Rückgängig: Ersetzen“ der vorherige Zustand wieder hergestellt werden).

Das **Problem** besteht darin, **die geeigneten Suchbegriffe zu bestimmen**. Da sich das Weiterbildungsangebot über die ganze Breite des Berufsspektrums erstreckt, wäre dazu wiederum konkretes berufs- bzw. tätigkeitsbezogenes Expertenwissen erforderlich.

Damit wäre der Aufwand wieder ähnlich hoch wie bei dem zuerst vorgestellten Ansatz. Deshalb erwies sich auch dieser Weg als nicht gangbar und mußte gleichfalls aufgegeben werden.

3. Als günstiger und offensichtlich **einzig mit vertretbarem Aufwand realisierbar** erwies sich der Weg über die in der Datenbank vorgegebene **Systematik**. Er bietet die Möglichkeit, sich dem Einzelangebot, ausgehend von einem größeren Themenbereich, über mehrere Ebenen schrittweise anzunähern.

Mit diesem Herangehen ist es möglich, themenbezogene quantitative Auswertungen vorzunehmen. Bezogen auf die Kursinhalte müssen Themenkomplexe (Bildungsbereiche) ausgewählt werden, die entweder selbst von vornherein als innovativ eingestuft werden können oder die unter Umständen zumindest einzelne innovative Angebote enthalten könnten. Erst die direkte Betrachtung der ausgewählten Datensätze (Einzelangebote) ermöglicht dann die Auswertung auch der inhaltlichen Schwerpunkte der Einzelthemen. Diese letzten Schritte der Analyse und die abschließende Bewertung des Ergebnisses müßten dann wiederum durch Experten erfolgen. Da aber durch das schrittweise Vorgehen zugleich auch mehrere Selektionsstufen durchlaufen werden, reduziert sich die Anzahl der einzeln auszuwertenden Datensätze ganz beträchtlich, so daß dieses Vorgehen **als prinzipiell gangbarer Weg eingestuft** und für eine grundlegende Erprobung ausgewählt werden konnte.

Die in der Datenbank KURS DIREKT integrierte **Systematik** spielt bei dieser Vorgehensweise die Schlüsselrolle. Neben der Eingabe von Suchbegriffen bietet dieser Funktionskomplex, der über das Informationsfeld „Systematik“ aufgerufen wird, eine weitere Möglichkeit des **inhaltlichen Einstiegs in die Recherche**.

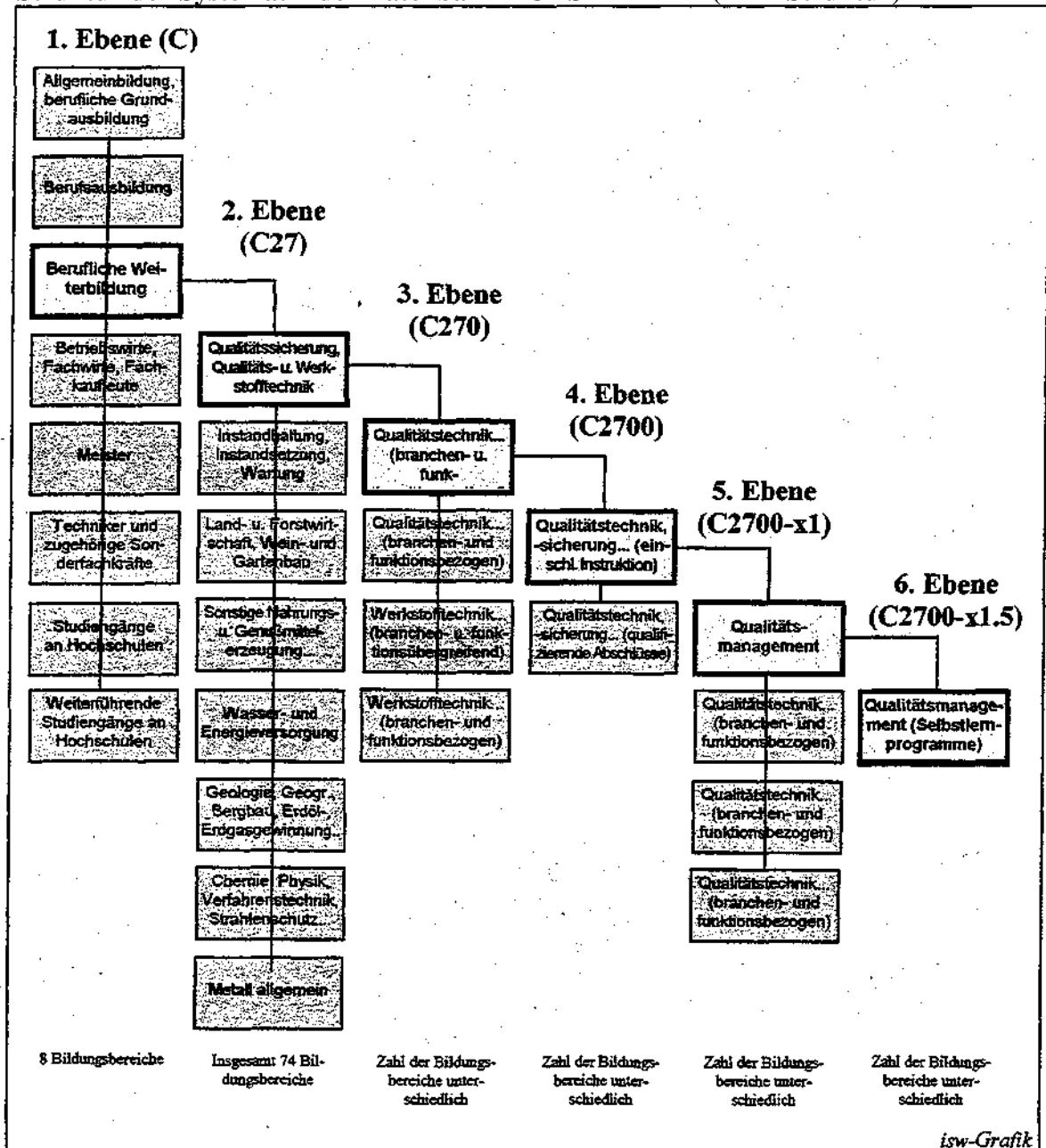
Im Rahmen der Systematik ist jedes Bildungsangebot der Datenbank KURS DIREKT auf der Grundlage der EBB inhaltlich einer speziellen Systematikposition zugeordnet. Diese erstreckt sich, beginnend mit der obersten Stufe, in der die Hauptbildungsbereiche angezeigt werden, in einer **Baumstruktur** über bis zu sechs nach Bildungs- bzw. Themenbereichen gegliederten Systematikebenen.

In Abbildung 9 wird dieser hierarchische, nach Systematikebenen strukturierte Aufbau der Datenbank an einem konkreten Beispiel („Qualitätssicherung, Werkstofftechnik...“) veranschaulicht.

Die **erste (allgemeinste) Ebene** enthält acht, **inhaltlich nicht** bzw. **nicht eindeutig definierte Bildungsbereiche** zur Auswahl. Dabei kann ein konkretes Einzelangebot auch mehreren dieser Bereiche zugeordnet sein. So ist es z. B. möglich, daß ein Meisterlehrgang sowohl unter dem Bildungsbereich „Meister“ als auch „3enifüchige Weiterbildung“ (als Aufstiegsqualifizierung) erscheint. Als Code ist dieser ersten Ebene ein Großbuchstabe zugeordnet. Für den Bereich berufliche Weiterbildung“ ist dies der Buchstabe C.

Die **zweite und alle weiteren Ebenen** beziehen sich ausschließlich auf **inhaltlich voneinander abgrenzbare Themenfelder**. Codiert sind die Bildungsbereiche der zweiten Ebene

Abbildung 9
Struktur der Systematik der Datenbank KURS DIREKT (EBB-Struktur)



mit einer zweistelligen Ziffer, die dem Großbuchstaben folgt. Der als Beispiel ausgewählte Bildungsbereich „Qualitätssicherung, Werkstofftechnik...“ hat so den Code **C27**. Obwohl in der zweiten Ebene bisher nur 74 Bildungsbereiche erscheinen, ist eine Aufstockung bis zu 100 (mit der Codierung 00 bis 99) bereits vorbereitet.

Die **dritte und vierte Ebene** sind mit einer drei- bzw. vierstelligen Ziffer codiert. Sie folgt ebenfalls dem Großbuchstaben und enthält in den ersten zwei bzw. drei Stellen die Code-Ziffern der vorhergehenden höheren Ebene. Im dargestellten Beispiel sind das die Code-Bezeichnungen **C270** und **C2700**. Die Zahl der jeweils zugeordneten Bildungsbereiche ist ab der dritten Systematikebene unterschiedlich.

Die fünfte Ebene ist, bezogen auf einen großen Teil der Angebote, bereits *die* letzte Systematikebene. Die Codierung besteht in der Regel aus dem Großbuchstaben, der vierstelligen Ziffernfolge, einem Bindestrich und einer Buchstaben-Zahlen-Kombination. Dabei können die Zahlen in dieser Kombination ein- oder zweistellig sein. Bei dem Buchstaben handelt es sich immer um einen Kleinbuchstaben (im Beispiel: C2700-x1). Folgt einem so codierten Bildungsbereich, wie in dem auf Abbildung 9 vorgestellten Beispiel, noch eine sechste Systematikebene, dann erhält der Code dort noch eine weitere durch einen Punkt abgesetzte Ziffer (im Beispiel: C2700-x1.5). Es ist aber ebenso möglich, daß bei der Codierung in der fünften Ebene dem Bindestrich eine zweistellige Zahl folgt (z. B. C2780-42). In einem solchen Fall erhält der Code in der sechsten Ebene einen weiteren Bindestrich, dem eine Buchstaben-Zahlen-Kombination folgt (**C2780-42-p3**).

Nach unseren vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln bestätigten Untersuchungen sind die Code-Bezeichnungen zumindest ab der 4. Systematikebene von Datenbankausgabe zu Datenbankausgabe teilweise unterschiedlich, so daß bei einer retrospektiven Analyse die Codes für jedes Update gesondert herausgezogen werden müssen.

Aufgrund der hinter dem Informationsfeld „Systematik“ verborgenen hierarchischen Struktur unterscheidet sich dessen **Handhabung** grundlegend von der anderer Informationsfelder.

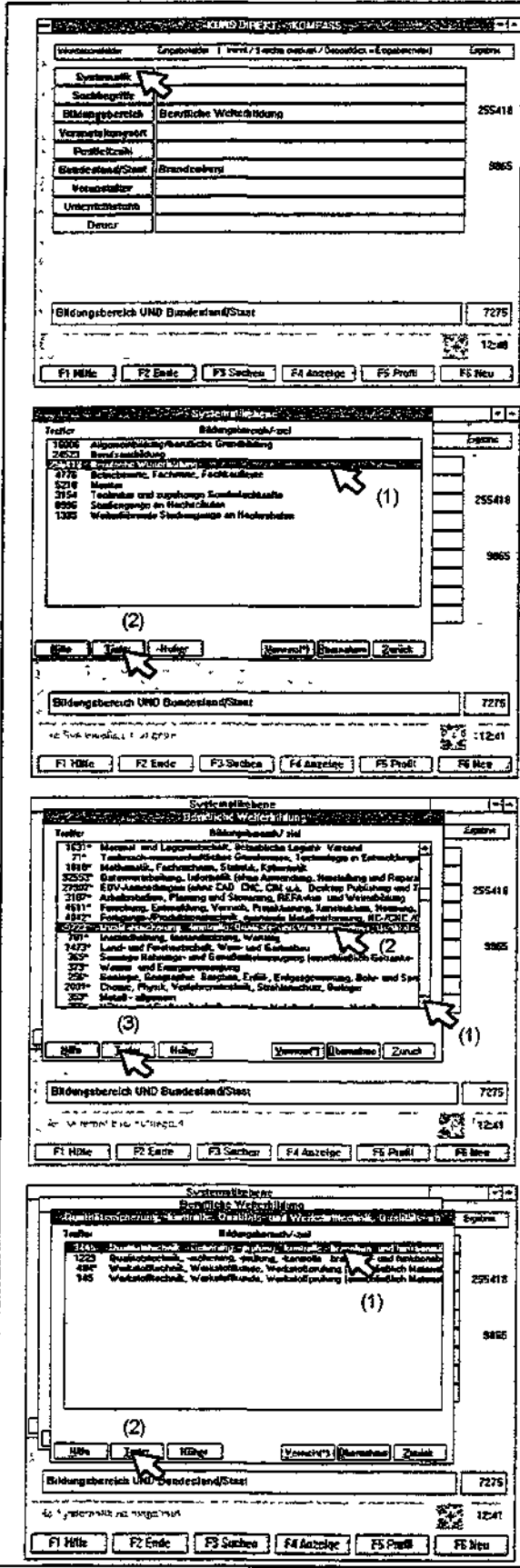
Um eine thematisch zusammengefaßte Gruppe von Datensätzen aufzurufen, sind bei „klassischem“ Vorgehen zum Teil mehr als 15 Einzelbefehle und mehrere Scrollvorgänge nötig (vgl. Abbildung 10). Der Gesamtvorgang ist bestenfalls innerhalb von drei bis vier Minuten durchführbar. Für eine systematische Recherche im Sinne des Projektzieles wäre dieser Aufwand angesichts der Vielzahl zu analysierender Themen allerdings unverträglich hoch.

Eine Verringerung des Aufwandes läßt sich erreichen, wenn die Code-Nummern für alle in der Systematik enthaltenen Einträge (zumindest bis zur 5. Systematikebene) erschlossen werden. Diese könnten dann in der Suchmaske KOMPASS direkt eingegeben werden. Damit wären dann nur noch zwei weitere Befehle „F3 Suchen“ und „F4 Anzeige“ erforderlich, um zu den Einzelangeboten zu gelangen. Dadurch würde sich der z. Z. erforderliche Zeitaufwand je Abfrage auf ein Minimum reduzieren.

Eine dahingehende Rückfrage beim Institut der deutschen Wirtschaft Köln ergab, daß eine gedruckte Übersicht zur Systematik, die die Bildungsbereiche aller Ebenen und deren Codes enthält, bzw. eine entsprechende druck- und kopierfähige Datei nicht vorliegt. Prinzipiell wäre es jedoch möglich, künftig entsprechende Listen zur Verfügung zu stellen.⁹

⁹ Die Aussagen beziehen sich auf ein Telefongespräch mit Frau Bölling vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Abbildung 10
 Arbeitsschritte zur Erschließung von Weiterbildungsangeboten über die Systematik der Datenbank KURS DIREKT



Suchmaske KOMPASS

(Eingabefelder „Bildungsbereich“ und „Bundesland / Staat“ bereits ausgefüllt)

1. Schritt: Anklicken des Informationsfeldes „Systematik“, um zur 1. Systematik-ebene zu gelangen

1. Systematikebene

2. Schritt: Gesuchten Bildungsbereich durch Anklicken markieren

3. Schritt: Anklicken des Funktionsfeldes „Tiefer“, um zur 2. Systematik-ebene zu gelangen

2. Systematikebene

4. Schritt: Scrollen bis zum gesuchten Bildungsbereich

5. Schritt: Gesuchten Bildungsbereich durch Anklicken markieren

6. Schritt: Anklicken des Funktionsfeldes „Tiefer“, um zur 3. Systematik-ebene zu gelangen

3. Systematikebene

7. Schritt: Gesuchten Bildungsbereich durch Anklicken markieren

8. Schritt: Anklicken des Funktionsfeldes „Tiefer“, um zur 4. Systematikebene zu gelangen

Noch Abbildung 10
Arbeitsschritte zur Erschließung von Weiterbildungsangeboten über die Systematik der Datenbank KURS DIREKT

The screenshots illustrate the following steps:

- Systematikebene:** The user is on the 'Berufliche Weiterbildungen' screen. A search mask is visible with '902' in the 'Berufsbereich' field. A mouse cursor points to the 'Tiefer' button.
- Systematikebene:** The user has clicked 'Tiefer', and the screen shows a list of training categories. A mouse cursor points to the 'Tiefer' button.
- Systematikebene:** The user has clicked 'Tiefer' again, and the screen shows a list of training offers. A mouse cursor points to the 'Übernehmen' button.
- Suchmaske KOMPASS:** The user has clicked 'Übernehmen', and the screen shows the search mask with the selected code '902' and 'Berufliche Weiterbildungen' in the 'Bildungsbereich' field. A mouse cursor points to the 'Suchen' button.

4. Systematikebene

9. Schritt: Gesuchten Bildungsbereich durch Anklicken markieren

10. Schritt: Anklicken des Funktionsfeldes „Tiefer“, um zur 5. Systematikebene zu gelangen

5. Systematikebene

11. Schritt: Scrollen bis zum gesuchten Bildungsbereich

12. Schritt: Gesuchten Bildungsbereich durch Anklicken markieren

13. Schritt: Anklicken des Funktionsfeldes „Tiefer“, um zur 6. Systematikebene zu gelangen

6. Systematikebene

14. Schritt: Gesuchten Bildungsbereich durch Anklicken markieren

15. Schritt: Anklicken der Funktionsfelder „Übernehmen“ und „Zurück“, um zur Suchmaske KOMPASS zurückzukehren

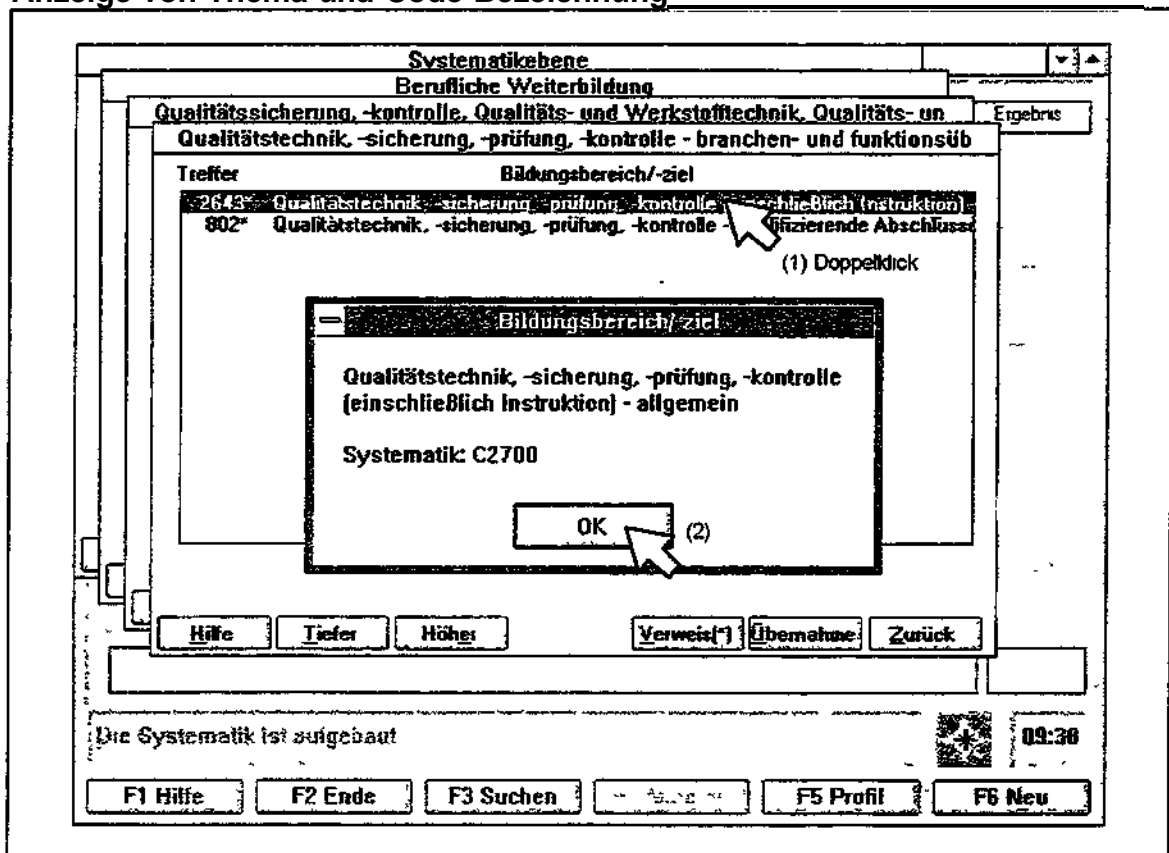
Suchmaske KOMPASS

Im Eingabefeld Systematik erscheint jetzt die Code-Bezeichnung für den in der letzten Systematisierungsebene ausgewählten Bildungsbereich. Es können auch mehrere Codebezeichnungen gleichzeitig übernommen werden.

Über die Funktionsfelder „Suchen“ (bzw. Taste F3) und „Anzeige“ (bzw. Taste F4) können dann die entsprechenden Einzelangebote aufgerufen werden.

Da eine rückwirkende Erstellung solcher Code-Listen nicht möglich ist, wurden sie für die elf, gemeinsam mit dem Auftraggeber ausgewählte Bildungsbereiche der zweiten Systematik-Ebene und die drei zur Verfügung stehenden Datenbank-Ausgaben (1993, 1995 und 1997) selbst erarbeitet. Dies ist mit deutlich geringerem Aufwand als bei „klassischem“ Vorgehen möglich, weil die Codes und vollständigen Themenformulierungen in jeder Systematikebene für alle Einträge nacheinander aufgerufen und damit herausgeschrieben werden können. Dazu wird durch Doppelklick auf das gewünschte Thema ein entsprechendes Fenster geöffnet, das neben der vollständigen Formulierung des Themas auch die Code-Bezeichnung anzeigt (vgl. Abbildung 11). Durch Anklicken der Schaltfläche „OK“ wird das Fenster wieder geschlossen, und der Vorgang kann durch Doppelklick auf den nächsten Listeneintrag fortgesetzt werden.

Abbildung 11
Anzeige von Thema und Code-Bezeichnung



Zur Realisierung dieser Aufgabenstellung wurde eine versierte Schreibkraft eingesetzt. Da die erforderlichen Angaben vom Bildschirm abgeschrieben werden mußten, arbeitete sie im Interesse eines möglichst rationellen Herangehens mit **zwei Rechnern gleichzeitig**.

Auf einem PC wurde zunächst die jüngste und zugleich umfassendste Ausgabe der Datenbank KURS DIREKT (111/1997) installiert und über die Systematik die Themenbezeichnungen und Codes aufgerufen (vgl. Abbildung 11). Der zweite PC wurde zum Schreiben der Themen- und Codeliste genutzt. In diese wurden alle Weiterbildungsthemen bis zur 5. Systematikebene aufgenommen. Das war erforderlich, da eine Vorauswahl - bezogen auf die Beispielregion Land Brandenburg - nicht möglich ist.

Die Vervollständigung (Ergänzung) der Listen durch Aufnahme von Themen, die 1993 und 1995, aber nicht 1997 angeboten wurden, erfolgte auf die gleiche Art und Weise.

Insgesamt ist dieses Vorgehen jedoch noch immer sehr aufwendig. Für die elf in der zweiten Systematik-Ebene ausgewählten und analysierten Bildungsbereiche mußten, bezogen auf die Ausgabe 111/1997 der Datenbank, knapp 2.500 Einträge (Thema und Code-Bezeichnung) übernommen werden.

Um den Umfang der Auswertung aller drei Datenbankausgaben zu veranschaulichen, wurde als Beispiel das 24 Seiten umfassende Analyseresultat zum Bildungsbereich „C27 Qualitätssicherung, -kontrolle, Qualitäts- und Werkstofftechnik, Qualitäts- und Werkstoffprüfung (einschließlich Material- und Güteprüfung“) dem Bericht als Anlage 5 beigefügt (*hier entnommen*). In der Gesamtzusammenstellung aller analysierten Bildungsbereiche für das Land Brandenburg entfallen auf den Bildungsbereich C27 dann nur noch knapp 4 Seiten mit alles in allem 245 Angeboten.

2.4 Hauptergebnisse und Schlußfolgerungen bzw. Vorschläge

Im Rahmen der Untersuchung wurden verschiedene methodische Ansätze zur systematischen regionalisierten Auswertung der Datenbank KURS DIREKT entwickelt und am Beispiel des Weiterbildungsangebotes im Land Brandenburg erprobt.

Dabei konnten folgende Ergebnisse erzielt werden:

1. Die Untersuchungen haben ergeben, daß es prinzipiell möglich und unter bestimmten Voraussetzungen (d. h., wenn eine vollständige Code-Liste vorliegt) auch mit relativ geringem Zeitaufwand möglich ist, die **Datenbank unter quantitativem Aspekt auszuwerten**. In einem ersten dahingehenden Versuch erfolgte eine Gegenüberstellung der Anzahl aller in den CD-ROM-Ausgaben 1/1993, 3/1995 und 111/1997 im Land Brandenburg offerierten und in der 2. Systematik-Ebene der Datenbank KURS DIREKT ausgewiesenen beruflichen Weiterbildungsangebote.

Dazu ist es erforderlich (nachdem im Eingabefeld „Bildungsbereich“ der Eintrag „Berufliche Weiterbildung“ und im Eingabefeld „Bundesland/Staat“ der Eintrag „Brandenburg“ erfolgt ist), nacheinander die entsprechenden Codes im Eingabefeld „Systematik“ (ergänzt durch das \$-Zeichen) einzugeben und jeweils über die Funktion „Suchen“ die Zahl der Angebote anzeigen zu lassen (vgl. Abbildung 7, S.). Für die Bildungsbereiche der 2. Systematik-Ebene sind dazu je Datenbankausgabe ca. 30 Minuten, insgesamt als etwa 1 14 Stunden erforderlich.

Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, daß die im Beispiel insgesamt von Jahr zu Jahr zunehmende Zahl der Angebote nicht automatisch als tatsächlicher Zuwachs bewertet werden darf, da in den früheren Jahren - auf alle Fälle zutreffend für 1993 - auch nach Angaben des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln mit Sicherheit ein geringerer Prozentsatz der tatsächlichen Weiterbildungsangebote erfaßt worden ist als in den aktuelleren Ausgaben. Genauer quantifizierbar sind diese Ausfälle allerdings nicht.

Einschätzungen zur quantitativen Entwicklung des Weiterbildungsangebotes sollten deshalb, weil auch künftig keine hundertprozentige Erfassung gewährleistet werden kann, nur mit aller gebotenen Vorsicht erfolgen.

2. Auf die beschriebene Art kann auch für die Weiterbildungsangebote jeder weiteren Systematikebene die Zahl der offerierten Themen ermittelt werden. Im Zusammenhang mit der Erstellung der Code-Liste für elf ausgewählte Bil-

dungsbereiche erfolgte eine solche Erhebung am Beispiel der 5. Systematik-Ebene.

Interessant ist hierbei, daß bei einigen Themen (z. B. C4212-C5, C4213-a2 und C4213.k2) ein außerordentlich hoher Zuwachs erkennbar ist, der mit Sicherheit nicht allein auf zu geringe Erfassungsquoten in den Vorjahren zurückzuführen ist. Es ist anzunehmen, daß hier auch echte Bedarfszuwächse eine Rolle spielen, die möglicherweise aus wirtschaftsstrukturellen Veränderungen in der Region herrühren. Eine tragfähige Interpretation derartiger quantitativer Entwicklungen bedarf jedoch einer genaueren Prüfung durch Experten und macht gegebenenfalls auch Rückfragen vor Ort erforderlich.

3. Angesichts des Umstandes, daß bisher noch keine **Code-Liste** verfügbar ist, wurde ein Verfahren entwickelt, eine solche Liste selbst zu erstellen. Im Ergebnis konnte für elf größere - der 2. Systematik-Ebene zugeordnete - Bildungsbereiche eine vollständige Code-Liste bis zur 5. Systematik-Ebene erarbeitet werden. Mit Hilfe der Liste ist es möglich, durch Direkteingabe des jeweiligen Codes im Eingabefeld „Systematik“ der Benutzeroberfläche KOMPASS in kürzester Zeit (über die Funktionen „Suchen“ und „Anzeige“ zu den Einzelangeboten zu gelangen.

Da sich die Themenformulierungen in der 5. Systematikebene hinsichtlich ihrer Konkretheit bereits deutlich von denen der höheren Ebenen abheben, erscheint es möglich, bereits anhand der Code-Liste Ansatzpunkte für eine gezieltere Auswahl von Einzelangeboten im Sinne der Zielstellung des Projektes zu finden. Eine solche Vorauswahl wie auch die Analyse und Bewertung von Einzelangeboten im Hinblick auf mögliche innovative Inhalte kann jedoch - wie bereits an anderer Stelle betont - nur durch entsprechende Fachexperten erfolgen.

Der Zeitaufwand für die Erstellung der Code-Liste zu den elf ausgewählten Bildungsbereichen lag bei ca. 35 Arbeitstagen. Die Entwicklung der im Abschnitt 2.3 beschriebenen Vorgehensweise (Suchroutine), das „Herunterbrechen“ auf die Beispielregion Land Brandenburg und die erforderlichen Formatierungsarbeiten sind dabei nicht eingerechnet.

Die Erstellung einer Code-Liste für alle 74 in der 2. Systematikebene enthaltenen Bildungsbereiche bis zur 5. Ebene würde nach vorsichtiger Schätzung für die Grunderhebung einen Zeitaufwand von 120 bis 150 Arbeitstagen erfordern. In den Folgejahren wäre dieser Aufwand allerdings deutlich geringer, da nur noch Korrekturen bzw. Ergänzungen anfallen würden. Aber auch dann müßte zumindest jedes Thema aufgerufen und mit den Listeneinträgen

der Grunderhebung bzw. des Vorjahres verglichen werden. Immerhin würde sich dann das erforderliche Zeitvolumen gegenüber der Grunderhebung um etwa 70 bis 80 Prozent verringern. Das zumindest besagen die Erfahrungen, die bei der Ergänzung der Code-Liste der Ausgabe 111/1997 durch die abweichenden Angaben der Ausgaben 1/1993 und 3/1995 gesammelt wurden.

Inwieweit ein solcher Aufwand gerechtfertigt ist, hängt in erster Linie davon ab, ob und in welchem Umfang innovative Weiterbildungsangebote bzw. -inhalte aus der Datenbank herausgefiltert werden können.

4. Eine **qualitative Bewertung der Weiterbildungsangebote** in der Untersuchungsregion Land Brandenburg kann im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht erfolgen, da hierfür **bildungsbereichsbezogenes Expertenwissen** erforderlich ist. Aus dieser Einsicht heraus wurde dem Auftraggeber eine Themenübersicht zu den in der Code-Liste enthaltenen Bildungsangeboten zur Prüfung durch Fachexperten übergeben.

Zur Erschließung und qualitativen Bewertung der Datenbankinhalte ist unseres Erachtens ein schrittweises Vorgehen der Fachexperten zu empfehlen:

In einem **ersten Analyseschritt** sollten die Themenbereiche der 5. (unter Umständen auch der 6.) Systematik-Ebene auf Anhaltspunkte für möglicherweise darunter subsumierte innovative Einzelthemen oder Inhalte überprüft werden. Dadurch dürfte sich die Zahl der tiefergehend zu untersuchenden Bildungsbereiche bereits deutlich reduzieren.

Im **zweiten Analyseschritt** müßten die zu den so ausgewählten Themenbereichen gehörenden Einzelthemen (-angebote) aufgerufen und zunächst am Bildschirm auf innovative Inhalte geprüft werden. Dabei ist es im Interesse des Zeitgewinns ratsam, zunächst nur die für eine solche Bewertung unbedingt erforderlichen Inhalte über die Funktion „Auswahl“ anzeigen zu lassen (vgl. Abbildung 8, S.). Angebote, die dabei als wahrscheinlich innovativ zu bewerten sind, können vorgemerkt (vgl. Abbildung 8) und bei Bedarf zur weiteren Prüfung auch vollständig ausgedruckt werden.

Der **dritte Analyseschritt** könnte dann darin bestehen, mit dem Anbieter eines vermutlich innovativen Weiterbildungsangebotes Kontakt aufzunehmen, um die für eine abschließende Einschätzung noch erforderlichen Informationen einzuholen.

Von daher kann dann in einem abschließenden **vierten Arbeitsschritt** eine endgültige Bewertung des Angebotes und die Herausarbeitung entsprechender Schlußfolgerungen erfolgen.

Anhand vorstehender Ergebnisse und der im Umgang mit der Datenbank KURS DIREKT gewonnenen Erfahrungen kann grundsätzlich eingeschätzt werden, daß es mit einem auf lange Sicht vertretbaren Aufwand durchaus möglich erscheint, diese systematisch unter dem Aspekt der Erschließung innovativer Bildungsinhalte sowie unter regionalem Bezug auszuwerten.

Die im Rahmen der Machbarkeitsuntersuchung entwickelten Auswertungsroutinen bieten einerseits die Möglichkeit einer systematischen, regionalisierten und themenbezogenen **quantitativen Auswertung der Weiterbildungsangebote**. Das betrifft beispielsweise die Entwicklung der Anteile bestimmter Themen und Themengruppen an der jeweiligen Gesamtzahl der angebotenen Maßnahmen. Damit kann aus erkennbaren, sich im Verlaufe von Jahren vollziehenden Veränderungen zumindest eine allgemeine **Bewertung von Grundtendenzen regionaler Bildungsbedarfsentwicklungen** abgeleitet werden.

Andererseits ist die Entwicklung solcher Routinen unerlässlich, damit den dazu ausgewählten Fachexperten ein möglichst rationeller **Weg zur Erschließung des Materials** für eine **qualitative Bewertung des Weiterbildungsangebotes** eröffnet, d. h. eine vollständige Code-Liste zum jeweils zu analysierenden Update der Datenbank zu Verfügung gestellt wird.

Am einfachsten und vom Zeitaufwand her optimal wäre es, wenn die Liste direkt aus der Datenbank herausgezogen wird. Das ist über die CD-ROM-Version nicht möglich und kann deshalb nur durch die Bundesanstalt für Arbeit als Herausgeber selbst erfolgen bzw. von ihr veranlaßt werden. Es wird deshalb vorgeschlagen, eine entsprechende Bitte an die Bundesanstalt für Arbeit zu richten, falls KURS DIREKT als Quelle in das zu entwickelnde Früherkennungssystem für beruflichen Bildungsbedarf einbezogen wird.

Sollte dies nicht möglich sein, dann könnte die Code-Liste auch auf die im Rahmen dieser Untersuchung erprobte Art und Weise selbst erstellt werden. Dies würde - wie bereits dargestellt - einen außerordentlich hohen Zeitaufwand für die Ersterfassung (ca. 150 Arbeitstage) und einen immer noch beträchtlichen Aufwand für jedes weitere Update erfordern (nach grober Schätzung etwa 30 Arbeitstage). Dies wäre unter Umständen noch vertretbar, sofern aus den Weiterbildungsangeboten tatsächlich verallgemeinerungsfähige innovative Bildungsinhalte herausgefiltert werden können.

3. Bildungsträgerbefragung

3.1 Anliegen der Befragung und Herangehensweise

Der zweite Teil der Machbarkeitsuntersuchung war darauf gerichtet, über eine direkte Befragung der Bildungsträger eines engeren Bereiches der Untersuchungsregion Land Brandenburg einen Zugang zu innovativen Weiterbildungsthemen bzw. -inhalten zu finden.

In Abstimmung mit dem Auftraggeber wurde als **engerer Untersuchungsraum** für die Befragung die Stadt **Potsdam** ausgewählt. Die Entscheidung für das Oberzentrum Potsdam begründet sich daraus, daß die Landeshauptstadt im Unterschied zu den meist ländlich bzw. monostrukturell geprägten anderen Städten, und Landkreisen Brandenburgs als Verwaltungs- und Industriezentrum durch einen relativ breiten Branchenmix charakterisiert ist. Zudem werden hier mehr als 9 Prozent aller beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen des Bundeslandes angeboten¹⁰. Damit war zu erwarten, daß in dieser Untersuchungsregion am ehesten - und zugleich bezogen auf ein breiteres inhaltliches Spektrum - Hinweise auf innovative Ansätze im Weiterbildungsangebot gefunden werden können.

Befragt werden sollten alle in Potsdam ansässigen Anbieter von beruflicher Weiterbildung. Nach einem ersten Überblick, der auf der Grundlage der Datenbank KURS DIREKT sowie des von der LASA herausgegebenen „Weiterbildungskatalogs Brandenburg“ erarbeitet worden war, betraf dies 56 Bildungseinrichtungen, die zunächst auch in die Untersuchung einbezogen wurden. In deren Verlauf stellte sich allerdings heraus, daß von diesen 56 Einrichtungen zum Zeitpunkt der Befragung (Januar 1998) drei ihre Tätigkeit eingestellt hatten und weitere elf Einrichtungen keine beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in ihrem Angebot haben. Damit reduzierte sich die Grundgesamtheit auf **42 Anbieter von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen**.

Das teilweise vom Auftraggeber vorgegebene Konzept für die Befragung sah vor, zunächst eine **schriftlich-postalische Totalbefragung** möglichst aller Anbieter in der Untersuchungsregion durchzuführen und deren Ergebnisse danach durch eine zusätzliche, an die schriftliche Erhebung anknüpfende **telefonische Befragung** zu vertiefen. Vom Inhalt her ging es - wie schon bei der Datenbankrecherche - ebenfalls darum, aus dem Fort- und Weiterbildungsangebot der letzten Jahre Hinweise für die Entwicklung neuer Qualifikationsprofile abzuleiten, d. h., es waren auch hier retrospektive Fragestellungen aufzunehmen, aus deren Beant-

¹⁰ In der Ausgabe 111/1997 der Datenbank KURS DIREKT ist ausgewiesen, daß von den 7.275 im Land Brandenburg angebotenen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung 661, also 9,1 Prozent, auf die Landeshauptstadt Potsdam entfallen.

wortung Rückschlüsse auf quantitative und möglicherweise auch qualitative Entwicklungen gezogen werden können.

Was die Entwicklung des Weiterbildungsangebotes angeht, so sollte vor allem untersucht werden, in welchem Maße Veränderungen des Angebotes auf regionale Erfordernisse wie beispielsweise wirtschaftsstrukturelle Veränderungen zurückzuführen sind bzw. ob sie überwiegend eine Reaktion auf neue technologische Entwicklungen darstellen und damit von vornherein überregionale Tragweite besitzen. Zugleich war auch zu klären, von wem der in der Region anstehende aktuelle Qualifikationsbedarf in erster Linie erkannt und formuliert wird.

Entsprechend der Gesamtzielstellung des Projektes galt es schließlich, im Ergebnis der Befragung solche Weiterbildungsangebote besonders herauszuheben, die als Ganzes oder in wesentlichen Inhalten als **innovativ** und damit möglicherweise auch als **verallgemeinerungswürdig** gelten können. In diesem Zusammenhang interessierte weiterhin,

- welche Zielrichtungen bei diesen neueren Qualifikationsrichtungen erkennbar sind;
- welche übergreifenden Kompetenzen vermittelt bzw. vertieft werden und
- mit welchen Abschlüssen bzw. Zertifikaten die Weiterbildungsmaßnahmen verbunden sind.

Ausgehend von diesen Zielsetzungen wurde für die schriftlich-postalische Befragung ein insgesamt acht - teilweise sehr komplexe - Fragen umfassender **Fragebogen** entwickelt, im Rahmen eines Workshops am Bundesinstitut für Berufsbildung ausführlich diskutiert¹¹ und nach entsprechenden Veränderungen bzw. Präzisierungen endgültig mit dem Auftraggeber abgestimmt.

Zusätzlich wurde das Befragungsinstrument unter Einbeziehung von mehreren halleischen Bildungsträgern getestet. Dieser **Protest** und eine anschließende Diskussion mit den Beteiligten bestätigte die Richtigkeit des gewählten Ansatzes und führte deshalb auch zu keinen inhaltlichen Änderungen. Lediglich einige Formulierungen wurden aufgrund entsprechender Hinweise präzisiert, um eventuellen Mißverständnissen vorzubeugen.

Das **Erhebungsinstrument** enthält in seinem **ersten Teil** Fragestellungen, die neben allgemeineren Einschätzungen zur Entwicklung der Qualifikations- bzw. Qualifizierungsbedarfe in der Region - Fragen 1 bis 3 - konkrete Angaben zur quantitativen Entwicklung des Weiterbildungsangebotes der befragten Einrichtungen für die letzten drei Jahre abfordern - **Frage 4**. In diesem Zusammenhang

¹¹ Der Workshop fand am 11. Dezember 1997 am BiBB in Berlin statt. Die etwa dreistündige Diskussion mit Fachexperten des Bundesinstituts bezog sich ausschließlich auf den Fragebogen.

wird auch nach den jeweils neu aufgenommenen Angeboten sowie der Anzahl der davon als innovativ einzustufenden Themen gefragt - **Frage 5**. Um einen möglichst einheitlichen Bewertungsmaßstab zu gewährleisten wurde eine **vereinfachte Definition** des **Begriffs innovatives Bildungsangebot** vorgegeben, die der Beantwortung der Fragen 5 bis 8 zugrundegelegt werden sollte.

Die noch dem ersten Teil des Frageprogramms zuzuordnende **Frage 5** ist einerseits darauf gerichtet, unter retrospektivem Aspekt die quantitative Entwicklung solcher als innovativ zu bewertenden Angebote seit 1995 aufzuzeigen, berücksichtigt andererseits aber bereits auch inhaltliche Gesichtspunkte, indem eine Differenzierung nach den folgenden vier grundsätzlichen Zielrichtungen erfolgt:

1. Spezialisierung im angestammten Berufs- bzw. Tätigkeitsfeld (Zusatzqualifikation);
2. Qualifizierung für den beruflichen Aufstieg;
3. Anpassungs- bzw. Vorlaufqualifizierung im Rahmen des vorhandenen Qualifikationsprofils und
4. Qualifizierung für eine Kombination ansonsten eigenständiger Berufs- oder Tätigkeitsfelder (Mehrfachqualifikation).

Der **zweite Teil des Frageprogramms** bezieht sich ausschließlich auf die als innovativ einzuschätzenden Weiterbildungsangebote und umfaßt die Fragen 6 und 7. Den Kern bildet dabei die sehr komplex angelegte **Frage 6**. Hier sollten zunächst die nach Auffassung der befragten Anbieter innovativen Themenangebote des Jahres 1997, differenziert nach den bereits in Frage 5 eingeführten Zielrichtungen, verbal benannt werden (6.1.1 bis 6.1.4). Ergänzend dazu sollten anhand von zehn vorgegebenen, möglicherweise im Rahmen der jeweiligen Thematik zu vermittelnder bzw. zu vertiefender Grundkompetenzen durch Ankreuzen der zutreffenden Qualifikationselemente erste zusätzliche Hinweise auf den Inhalt erfolgen (6.2). Schließlich war zu jedem als innovativ eingestuften Thema die Art des vorgesehenen Abschlusses zu kennzeichnen (6.3).

Eine noch tiefere Erschließung der Inhalte erschien im Rahmen der schriftlichen Befragung von vornherein als kaum möglich. Dies konnte nur mit Hilfe der zusätzlichen telefonischen Interviews erreicht werden, die in erster Linie ohnehin zur Ergänzung und Vertiefung der schriftlichen Befragung beitragen sollten.

Anknüpfend sowohl an Frage 5 als auch Frage 6 zielt **Frage 7** darauf ab, die Resonanz der innovativen Angebote anhand der Teilnehmerzahlen der vergangenen drei Jahre bewerten zu können. Zugleich sollte mit Hilfe der Zahl der vermittelten - z. Z. der Maßnahme noch arbeitslosen - Teilnehmer ein Anhaltspunkt dafür ge-

funden werden, inwieweit die Angebote dem tatsächlichen betrieblichen Bedarf entsprechen.

Frage 8, die zugleich den **dritten Teil des Frageprogramms** abdeckt, ist auf das aktuelle, z. Z. noch nicht realisierte Weiterbildungsangebot des Jahres 1998 gerichtet, wobei nur die als innovativ einzuschätzenden Themen zu benennen und mit Hilfe vorgegebener Kürzel in ihrer Zielrichtung und bezüglich des vorgesehenen Abschlusses zu charakterisieren waren.

Beim Versand wurde dem Fragebogen neben einer Erklärung zum Datenschutz ein Anschreiben des isw als befragender Institution und des BiBB als Auftraggeber beigelegt.

3.2 Ergebnisse der schriftlich-postalischen Befragung

Die **Feldphase der Befragung** begann mit dem Versand der Fragebögen am 9. Januar 1998 und reichte bis Anfang Februar. Wie bereits an anderer Stelle angedeutet, wurden insgesamt 56 Bildungseinrichtungen der Stadt Potsdam angeschrieben, von denen aber nur 42 tatsächlich Anbieter von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen sind.

Da sich der **Rücklauf** von Anfang an ausgesprochen zögerlich anließ (nach der ersten Woche lagen nur sechs ausgefüllte Fragebögen vor), wurden alle anderen Einrichtungen (teilweise mehrmals) telefonisch um ihre Teilnahme gebeten. Die erste „Runde“ dieser Anrufe erfolgte zwischen dem 19. und 22. Januar und eine weitere am Ende des Monats.

Die Mehrheit der so angesprochenen Probanden verwies auf Zeitprobleme im Zusammenhang mit den gerade im Januar anfallenden Prüfungen. Einige der angesprochenen Mitarbeiter wiesen darauf hin, daß der zuständige Leiter noch nicht erreicht werden konnte. Ein großer Teil der Bildungsträger (nach der ersten Anrufraktion 23) gab das Versprechen ab, den Fragebogen noch auszufüllen, wobei sich am Ende 17 dennoch nicht beteiligten. Immerhin neun Bildungsträger verweigerten eine Teilnahme prinzipiell, ohne dafür nähere Gründe anzugeben.

Im **Ergebnis** beteiligten sich von den 42 Potsdamer Anbietern beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen nur 16 an der Befragung. Das entspricht einer **Teilnahmequote von 38 Prozent**.

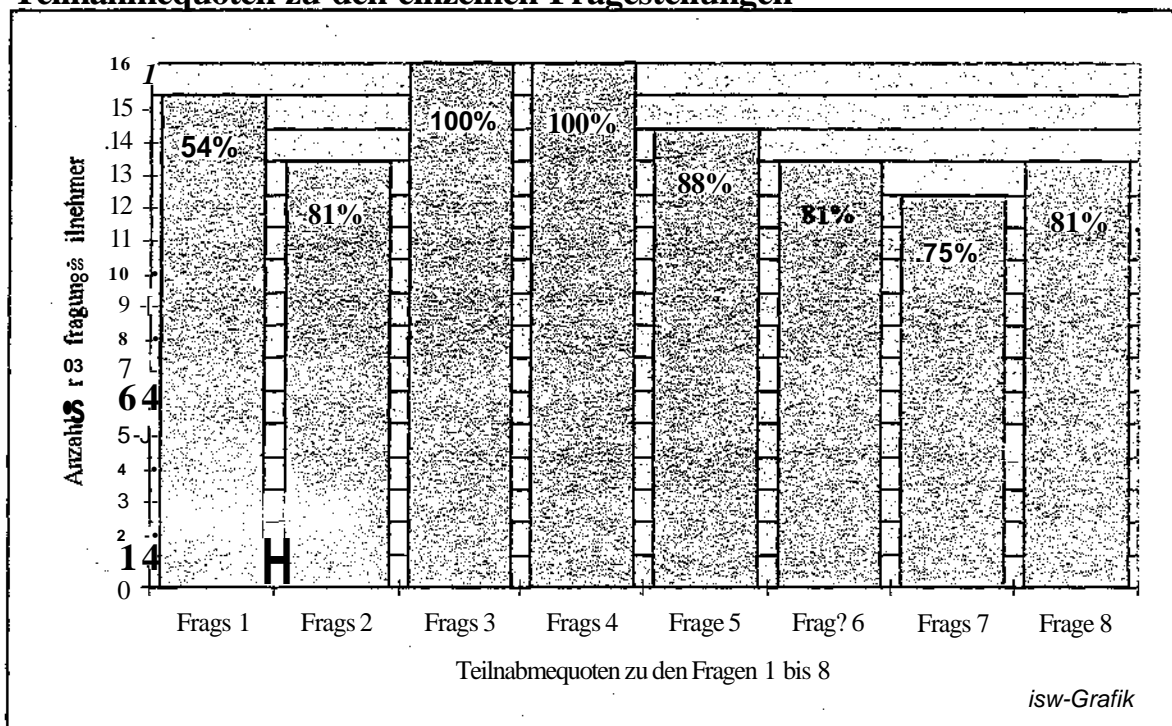
Eine **Analyse des Teilnahmeverhaltens** ergab keinen Hinweis darauf, daß der Inhalt oder die Art und Weise der Befragung Anlaß für eine Nichtteilnahme gewesen sein könnte. Neben dem offensichtlich ungünstigen Zeitpunkt der Befragung (Jahresanfang und Prüfungsperiode), könnte als Grund für das beschriebene Teilnahmeverhalten auch der Umstand eine Rolle gespielt haben, daß das isw als befragende Institution in der Untersuchungsregion bisher kaum bekannt ist. Ein solcher, aus der Bekanntheit resultierender Bonus ist schon deshalb nicht zu unterschätzen, weil angesichts der Flut von Befragungen unterschiedlichster Art und Qualität allgemein eine zunehmende Zurückhaltung der Adressaten zu beobachten ist.

In Anbetracht der geringen Fallzahl können die Befragungsergebnisse selbstverständlich nicht als repräsentativ und beliebig verallgemeinerungsfähig angesehen werden. Dennoch besitzen sie im Hinblick auf das Ziel des Projektes, ein Instrument zu entwickeln und zu erproben, mit dessen Hilfe im regionalen Rahmen ak-

tuell anstehende Qualitätsbedarfe erschlossen werden können, eine durchaus akzeptable Aussagekraft.

Dies rührt zum einen daher, daß zu den Teilnehmern an der Befragung so wichtige Institutionen wie die IHK und die Handwerkskammer Potsdam, aber auch bedeutende private Anbieter wie beispielsweise MANDAT Management- und Datenverarbeitungsservice zählen. Zum anderen wurden die zur Auswertung vorliegenden Fragebögen im allgemeinen sehr gewissenhaft ausgefüllt und weisen - bezogen auf die einzelnen Fragestellungen - eine relativ geringe Totalausfallquote aus (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12
Teilnahmequoten zu den einzelnen Fragestellungen



Quelle: Bildungsträgerbefragung Potsdam 1998.

Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, daß der Vollständigkeitsgrad der **Antworten** teilweise erhebliche Unterschiede aufweist. Das betrifft insbesondere den retrospektiven Teil der Fragen 4, 5 und 7. Offensichtlich fällt es vielfach schwer, konkrete Aussagen zu den Weiterbildungsangeboten der zurückliegenden Jahre zu treffen. Bereits bei den quantitativen Angaben wird mehrfach auf „ca.“-Werte zurückgegriffen bzw. (in einem Fall) nur verbal eine „steigende Tendenz“ vermerkt. Während die „ca.“-Angaben noch in die Auswertung einbezogen werden konnten, war dies bei der Verbalaussage selbstverständlich nicht möglich. Inwieweit die für die Jahre 1995 und 1996 angegebene Zahl der als innovativ benannten Angebote tatsächlich realistisch ist, kann allein anhand der Befragungsergebnisse nicht eingeschätzt werden.

Daraus läßt sich nur die Schlußfolgerung ableiten, daß bei ähnlichen Erhebungen weitgehend auf retrospektive Fragestellungen verzichtet werden sollte. Entwicklungen über mehrere Jahre lassen sich mit Sicherheit sehr viel genauer über eine auf ein ausgewähltes Panel bezogene Wiederholungsbefragung nachvollziehen.

Interessant erscheint in diesem Zusammenhang die Tatsache, daß zu den Fragen 6 und 8 lediglich ein Befragungsteilnehmer überhaupt keine Eintragungen vorgenommen hat, während sich alle anderen Teilnehmer relativ ausführlich geäußert haben.

Zu den Befragungsergebnissen im einzelnen:

Frage 1: Hat sich der berufliche Qualifikationsbedarf im regionalen Umfeld Ihrer Einrichtung während der letzten drei Jahre verändert oder weiter differenziert?

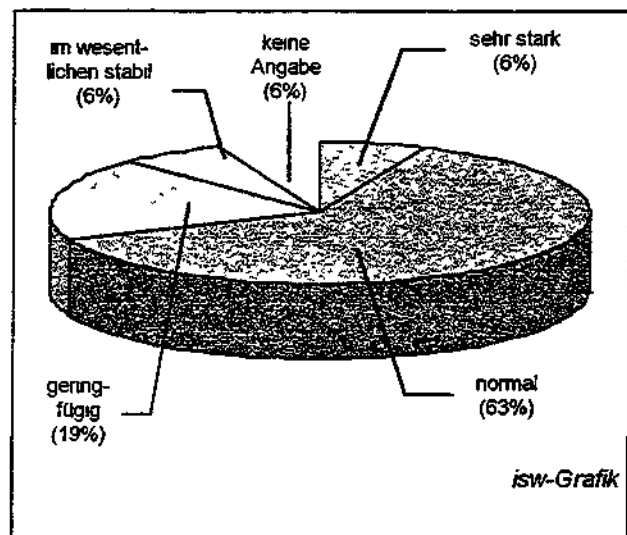
Nach Auffassung von 82 Prozent der befragten Bildungsträger hat sich der berufliche Qualifikationsbedarf in der Untersuchungsregion während der letzten drei Jahre in einem im wesentlichen normalen bis geringfügigen Maße verändert bzw. differenziert. Die Tatsache,

daß eine so eindeutige Mehrheit (13 von 15 Befragten) zu einer

derartigen Aussage gelangt, unterstreicht deren Tragfähigkeit. Sie ist zu-

dem ein Beleg dafür, daß die durch den wirtschaftsstrukturellen Umbruch in Ostdeutschland zu Beginn der 90er Jahre eingeleitete Phase turbulenter Entwicklungen auch im Hinblick auf daraus erwachsende neue Qualifikationserfordernisse endgültig abgeschlossen und eine weitgehende Normalisierung der Bildungsbedarfsentwicklung eingetreten ist.

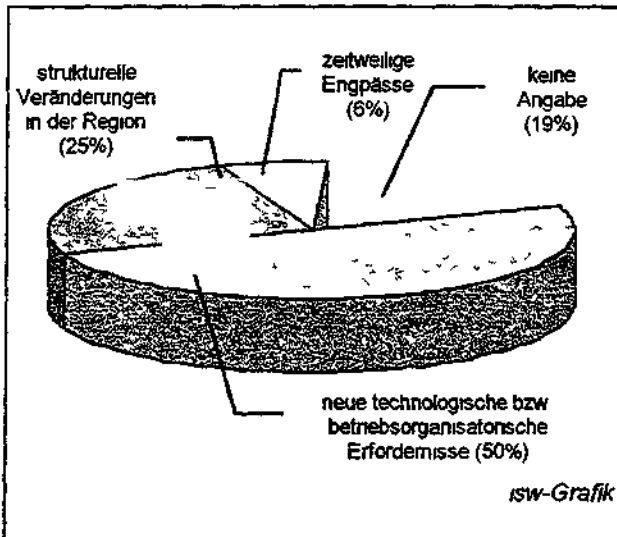
Abbildung 13
Einschätzungen zu Veränderungen des beruflichen Qualifikationsbedarfs während der letzten drei Jahre



Quelle: Bildungsträgerbefragung Potsdam 1998.

Frage 2: Worauf sind Veränderungen des regionalen Qualifikationsbedarfs in erster Linie zurückzuführen?

Abbildung 14
Einschätzungen zu den hauptsächlichen Ursachen für neuen Qualifikationsbedarf



Quelle: Bildungsträgerbefragung Potsdam 1998

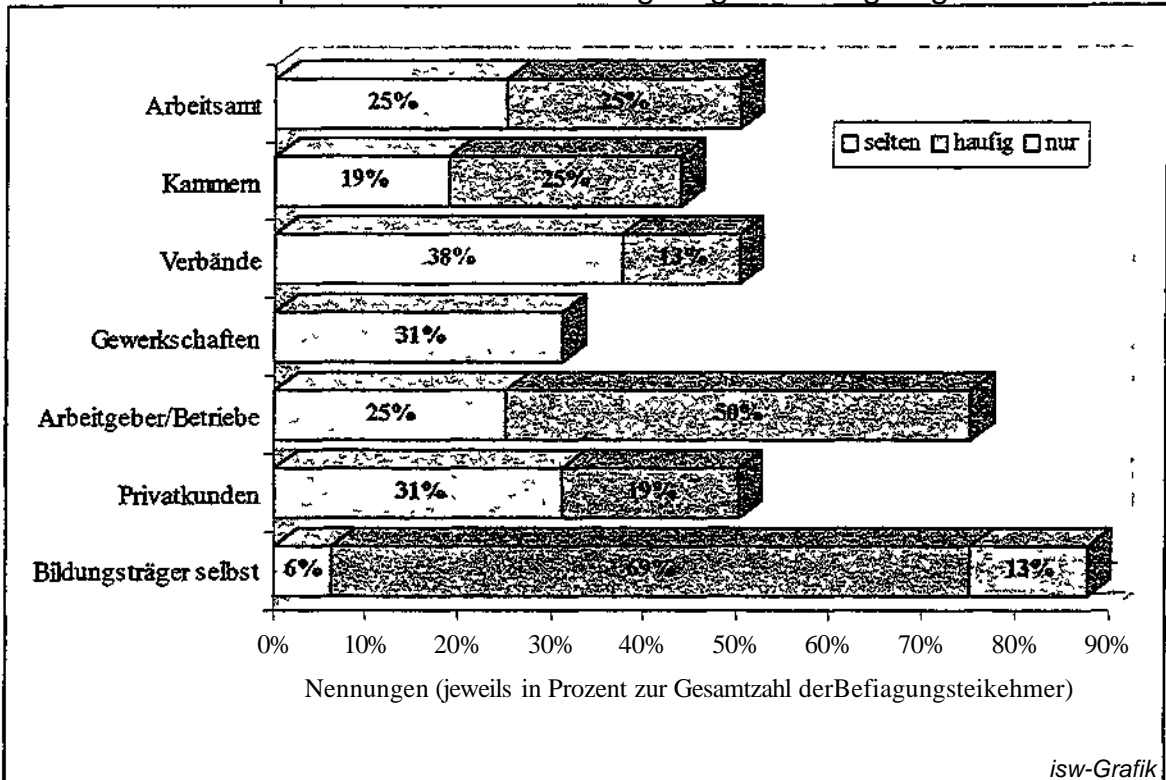
Die Bewertung der Antworten zur 1. Frage wird auch durch die Beantwortung von Frage 2 unterstrichen.

Von den 13 Befragungsteilnehmern gingen 8 davon aus, daß in der Untersuchungsregion neuer Qualifikationsbedarf in erster Linie auf neue technologische bzw. betriebsorganisatorische Erfordernisse zurückzuführen ist, während strukturelle Veränderungen in der Region ganz offensichtlich eine deutlich geringere Rolle spielen.

Frage 3: Von wem werden in ihrer Region aktuelle berufliche Bildungsbedarfe artikuliert bzw. entsprechende Qualifizierungsangebote ange-regt?

Bei der Beantwortung dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich. Alle Befragungsteilnehmer haben Eintragungen vorgenommen, wobei sich die Beteiligung zu den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zwischen 88 und 31 Prozent bewegt. Betrachtet man die Ergebnisse im einzelnen (vgl. Abbildung 15), dann zeichnet sich in bezug auf die Zahl der

Abbildung 15
Einschätzungen zur Frage, von wem aktuelle berufliche Bildungsbedarfe artikuliert bzw. entsprechende Qualifizierungsangebote angeregt werden



Quelle: Bildungsträgerbefragung Potsdam 1998.

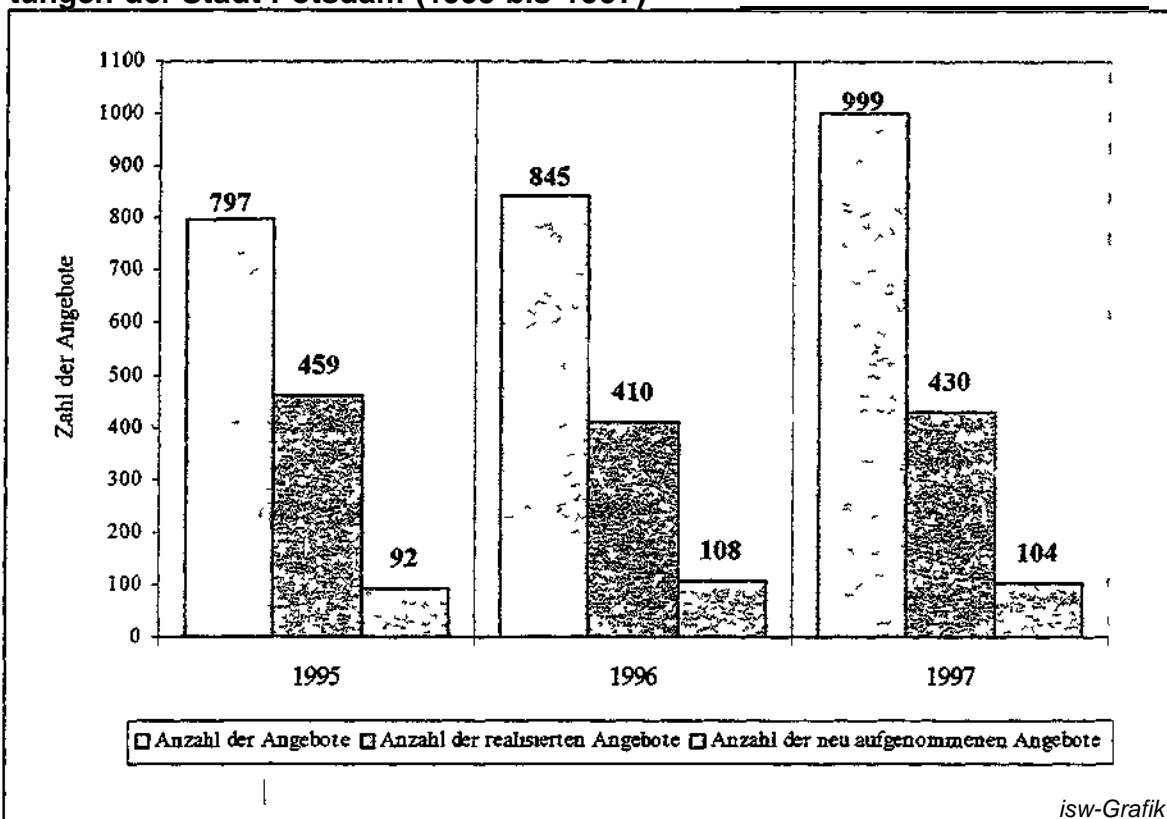
Nennungen eine recht deutlich erkennbare Rangfolge ab. So greifen die Anbieter von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen offensichtlich in allererster Linie auf eigene Bildungsbedarfsanalysen zurück. Danach folgen mit relativ geringem Abstand die Arbeitgeber bzw. Betriebe. Damit ist anhand der Befragungsergebnisse sehr eindeutig belegbar, daß Anbieter und Nutzer beruflicher Weiterbildung - zumindest in Potsdam - zugleich auch die wichtigsten „Signalgeber“ für neue Qualifikationserfordernisse sind.

Deutlich geringer ist die Zahl der Nennungen im Hinblick auf Verbände, Privatkunden sowie Gewerkschaften, und selbst Arbeitsamt und Kammern lassen sich anhand der Zahl der Nennungen nur in diesen hinteren Teil des Feldes einordnen.

Frage 4: Wie hat sich das Weiterbildungsangebot Ihrer Bildungseinrichtung während der letzten drei Jahre entwickelt?

Da es bei dieser Fragestellung in erster Linie darum ging, die **quantitative Entwicklung** des Weiterbildungsangebotes und seiner Realisierung zu analysieren, konnten - zumindest in die zusammenfassende Auswertung - nur Fragebögen mit vollständigen Angaben zu den Jahren 1995, 1996 und 1997 (insgesamt 12) einbezogen werden. Der auf dieser Grundlage mögliche Überblick (vgl. Abbildung 16) läßt klar erkennen, daß die Zahl der angebotenen Maßnahmen in den letzten drei Jahren erheblich angestiegen ist. Setzt man die Ausgangszahl von 1995 gleich 100 Prozent, dann lag der Anstieg 1996 bei 6 und 1997 bei insgesamt 25 Prozentpunkten.

Abbildung 16
Entwicklung des Weiterbildungsangebotes ausgewählter Bildungseinrichtungen der Stadt Potsdam (1995 bis 1997)¹²



Quelle: Bildungsträgerbefragung Potsdam 1998

¹² Die im Rahmen der Befragung angegebene Zahl der Angebote liegt obwohl nur ein Teil der Bildungsträger einbezogen war, ganz erheblich über der in der Datenbank KURS DIREKT (Ausgabe HI/97) ausgewiesenen Gesamtzahl für die Stadt Potsdam. Das hat seine Ursache einerseits offenbar darin, daß in der Regel nur ein Teil der angebotenen Maßnahmen an die Datenbankbetreiber gemeldet wurde. Andererseits sind bei der Befragung auch mehrmals im Jahr angebotene Maßnahmen gleicher Thematik in der angegebenen Zahl enthalten. Stichprobenartige Nachfragen im Rahmen der Telefon-Interviews haben dies bestätigt.

Dahingegen ist bei den realisierten Angeboten ein Rückgang zu verzeichnen. Wurden 1995 noch 58 Prozent der Angebote realisiert, so waren es 1996 nur noch 49 Prozent und 1997 43 Prozent. Der Anteil der jeweils neu ins Programm aufgenommenen Angebote kann mit 12 Prozent 1995, 13 Prozent 1996 und 11 Prozent 1997 als im wesentlichen stabil angesehen werden.

Eine differenzierte Betrachtung der Ergebnisse (vgl. Tabelle 1) ist insofern aufschlußreich, weil auf diese Weise auch die **Angebotsentwicklung einzelner Bildungseinrichtungen** und die **unterschiedlichen Größenordnungen der Angebotspalette** transparent werden. Die Übersicht, in der auch die vier für eine Darstellung der Gesamtentwicklung seit 1995 nicht auswertbaren Antworten enthalten sind (Fragebögen 07, 12, 17, und 41), zeigt, daß die Mehrheit der Bildungseinrichtungen die Zahl der Weiterbildungsangebote seit 1995 bzw. 1996 (Fragebogen 12) z. T. deutlich erhöht hat. Eine ausgesprochen sinkende Tendenz ist dagegen - auch wenn es geringe Schwankungen gab - bei keiner der befragten Einrichtungen zu verzeichnen.

Tabelle 1
Gesamtüberblick zur Verteilung der Antworten zu Frage 4 (Angebotsentwicklung)

Fragebogen-Nr.	Anzahl der Weiterbildungsangebote			Anzahl der realisierten Weiterbildungsmaßnahmen			Anzahl der neu aufgenommenen Angebote			Tendenz der Angebotsentwicklung
	1995	1996	1997	1995	1996	1997	1995	1996	1997	
04	20	40	50	15	20	25	5	5	5	steigend
07					1	2			2	-
11	4	11	12	4	7	6	1	3	1	steigend
12		1	3		1	3		0	3	steigend
17			237			95			51	-
23	1	2	2	1	2	2	0	0	0	stabil
24	318	276	320	225	162	177	3	3	4	stabil
25	82	85	89	82	85	89	15	3	4	steigend
27	3	3	3	3	3	3	0	0	0	stabil
37	250	300	400	30	35	50	35	55	40	steigend
38	8	7	8	8	6	5	3	1	1	stabil
40	1	3	5	1	3	5	1	3	5	steigend
41			9			9			1	-
42	28	30	30	21	22	22	10	10	10	stabil
46	80	86	79	67	63	45	19	24	34	stabil
55	2	2	1	2	2	1	0	1	0	stabil
2	797	846	1.248	459	412	539	92	108	161	steigend

Quelle: Bildungsträgerbefragung Potsdam 1998.

Sehr unterschiedlich ist der Anteil der tatsächlich realisierten Angebote. Vor allem bei den größeren Anbietern reicht der Realisierungsgrad, legt man deren Angaben zugrunde, von 10 Prozent bis 100 Prozent. Derartige Unterschiede sind aus den Befragungsergebnissen heraus kaum interpretierbar, zumal berücksichtigt werden muß, daß hier - wie bereits an anderer Stelle angedeutet - auch Schätzgrößen enthalten sind. Inwieweit diese realistisch sind, kann ebenfalls nicht beurteilt werden. Deshalb sollten Verallgemeinerungen nur in sehr vorsichtiger Weise erfolgen und bei künftigen Erhebungen - wie bereits erwähnt - besser die Methode der Panel-Befragung bevorzugt werden.

Frage 5: Wie viele der in den letzten drei Jahren neu ins Programm aufgenommenen Angebote würden Sie im Sinne vorstehender Erläuterung¹³ als innovativ charakterisieren?

Von den 16 Befragungsteilnehmern haben sich 14 zu dieser Frage geäußert. Dabei gibt es - in der Summe leichte - Abweichungen zu Angaben, die zu Frage 4 gemacht wurden. So ist in einigen Fällen die Zahl der innovativen Angebote höher als die in Frage 4 angegebene Zahl der neu ins Programm aufgenommenen Angebote. Rückfragen im Rahmen der Telefoninterviews ergaben, daß hier teilweise auch bereits im Jahr zuvor angebotene Maßnahmen berücksichtigt worden sind. Ein weiteres Problem besteht darin, daß die angegebenen Gesamtzahlen nicht der Summe der bestimmten Zielrichtungen zugeordneten Angebote entspricht. Dies ist - wie ebenfalls durch Rückfragen ermittelt wurde - vor allem darauf zurückzuführen, daß nicht alle als innovativ bezeichneten Angebote eindeutig zugeordnet werden konnten.

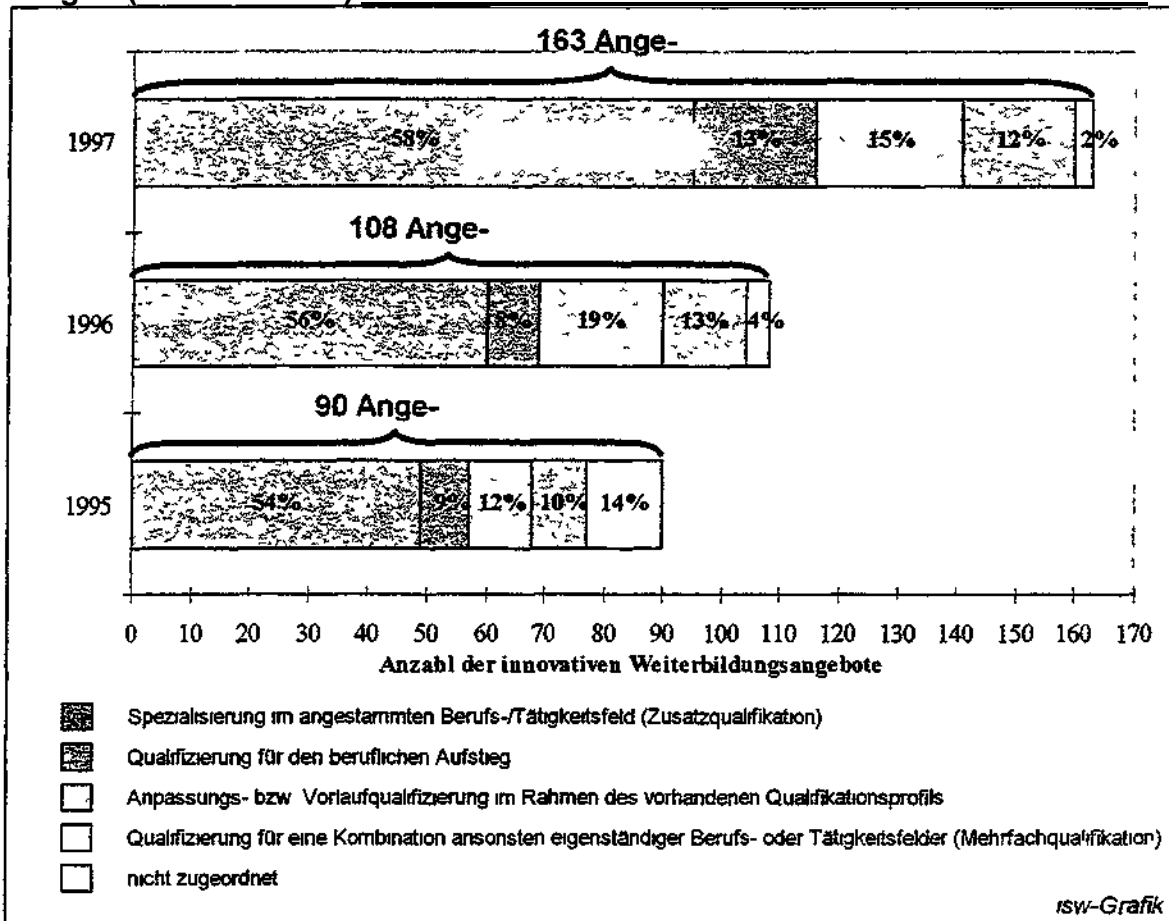
Trotz dieser unbedingt zu berücksichtigenden Einschränkungen läßt das Befragungsergebnis (vgl. Abbildung 17) sowohl im Hinblick auf die Gesamtzahl der innovativen Weiterbildungsangebote als auch bezogen auf die Zielrichtungen sehr eindeutig eine **tendenzielle Zunahme** erkennen. Ob es sich dabei um echte Zuwächse handelt oder ob die Unterschiede (zumindest teilweise) darauf zurückzuführen sind, daß die Angaben für die zurückliegenden Jahre lückenhaft sind, kann nicht eindeutig abgeschätzt werden. Eine dahingehende Vermutung liegt jedoch nahe.

¹³ Der Hinweis bezieht sich auf die folgende, in den Fragebogen aufgenommene verkürzte Definition: „Als innovativ sollten Bildungsangebote gelten, die als Ganzes oder in wesentlichen inhaltlichen Schwerpunkten bzw. in deren Verknüpfung **neuartig** und im Hinblick auf die absehbare wissenschaftliche, technologische und betriebsorganisatorische Entwicklung **zukunftsorientiert** sind.“

Die Grafik zeigt aber auch, daß die Anteile der verschiedenen Zielrichtungen an der gesamtzahl der Angebote unterschiedlich, bezogen auf die drei Vergleichsjahre jedoch relativ ähnlich proportioniert sind.

Für alle drei Jahre trifft zu, daß mehr als die Hälfte der von den Anbietern als innovativ bewerteten Weiterbildungsangebote der **Spezialisierung** im angestammten Berufs- bzw. Tätigkeitsfeld dient, wobei sich der Anteil von 54 Prozent im Jahre 1995 auf 58 Prozent im Jahr 1997 erhöhte. Eine immer noch deutliche Zunahme des Anteilswertes ist auch im Hinblick auf die Zielrichtung **Aufstiegsqualifizierung** zu verzeichnen, während bei der **Anpassungs- und Vorlaufqualifizierung** sowie der **Mehrfachqualifizierung** eine Verringerung der Anteilswerte erkennbar ist.

Abbildung 17
 Entwicklung der Zahl der innovativen Weiterbildungsangebote nach Zielrichtungen (1995 bis 1997)



Frage 6: Innovative Weiterbildungsangebote des Jahres 1997, deren Zielrichtungen, einige ihrer inhaltlichen Schwerpunkte und die Art des mit der jeweiligen Maßnahme verbundenen Abschlusses

Mit Hilfe der mehrfach untergliederten, insgesamt äußerst komplexen Fragestellung sollte eine **erste inhaltsbezogene Bewertung** der wichtigsten als innovativ eingestuften Weiterbildungsangebote ermöglicht werden. In diesem Sinne wurden die Befragungsteilnehmer zunächst aufgefordert, die Themen der ihres Erachtens wichtigsten innovativen Weiterbildungsangebote, untergliedert nach den vier Hauptzielrichtungen verbal zu benennen (Fragen 6.1.1 bis 6.1.4). Im zweiten und dritten Teil des Fragekomplexes (Frage 6.2 und 6.3) wurde nach ausgewählten inhaltlichen Aspekten bzw. nach den mit den Maßnahmen verbundenen Abschlüssen gefragt.

Entsprechende Eintragungen wurden von 14 Befragungsteilnehmern vorgenommen, die insgesamt 58 der von ihnen als besonders hervorhebenswert eingestuf-

ten innovativen Angebote benannten, in der vorgegebenen Weise einordneten und charakterisierten. Einen zusammenfassenden, zunächst rein quantitativen Überblick dazu vermittelt Tabelle 2.

Tabelle 2
Gesamtüberblick zu innovativen Weiterbildungsangeboten 1997 und einigen der sie charakterisierenden inhaltlichen Aspekte

Zielrichtung der Angebote	Nennungen innovativer Angebote insgesamt	Ausgewählte inhaltliche Aspekte bzw. Kompetenzen, die im Rahmen der Maßnahmen vermittelt oder vertieft werden														Abschlüsse		
		Qualitätssicherung	Umweltschutz	Arbeitssicherheit	Informationstechnologische und Medienkompetenz	Fähigkeit zur Nutzung variabler Arbeitsverfahren	Fähigkeit zur Planung von Arbeitsabläufen	Selbständigkeit	Teamfähigkeit	Gesprächsführungsfähigkeit	Konfliktbewältigungsfähigkeit	Standardisierter Lehrgang ohne Prüfung (nur Teilnahmebestätigung)	Interner Abschluß (Zertifikat des Bildungsträgers)	Nicht staatlich beauftragte Prüfung (z.B. Verbandsprüfung)	Prüfung der zuständigen Stelle nach §46 Abs. 1 BBiG (z.B. IHK-Abschluß)	Bundesweit anerkannte Prüfung nach §46 Abs. 2 BBiG	Prüfung nach der DVO	Staatl. Abschluß, Prüfung bzw. Ho
6.1.1 Spezialisierung im angestammten Berufs- bzw. Tätigkeitsfeld (Zusatzqualifikation)	17	3		6	9	8	8	7	6	2	2	3	10		3			1
6.1.2 Qualifizierung für den beruflichen Aufstieg	13	6	1	4	5	5	9	5	6	7	5	1	3	2	4		1	1
6.1.3 Anpassungs- bzw. Vorlaufqualifizierung im Rahmen des vorhandenen Qualifikationsprofils	17	5	4	3	9	9	12	7	3	6	6	8	8		1			
6.1.A Qualifizierung für eine Kombination ansonsten eigenständiger Berufs- oder Tätigkeitsfelder	11	6	4	1	8	4	7	7	7	4	6		6	3	1			1
Innovative Angebote insgesamt	58	20	9	14	31	26	36	26	22	19	19	12	27	5	9	0	1	3

Quelle: Bildungsträgerbefragung Potsdam 1998.

Mit jeweils 17 als besonders wichtig herausgehobenen innovativen Angeboten sind die vor allem aus technologischen Erfordernissen abgeleiteten Zielrichtungen „Spezialisierung im angestammten Berufs- bzw. Tätigkeitsfeld“ und

„Anpassungs- bzw. Vorlaufqualifizierung“ deutlich stärker repräsentiert als die beiden anderen Richtungen. Im Hinblick auf die im Rahmen der Maßnahmen vermittelten spezifischen Kompetenzen ragen insbesondere die auf Selbstverantwortlichkeit für das eigene Arbeitsgebiet hinzielende Herausbildung der „Fähigkeit zur Planung von Arbeitsabläufen“ sowie die „Informationstechnologische- und Medienkompetenz“ heraus. Bezogen auf die einzelnen Zielrichtungen zeichnen sich dabei jedoch auch sichtbare Differenzierungen ab.

Was die mit den Qualifizierungsmaßnahmen verbundenen Abschlüsse angeht, so dominieren eindeutig die internen, vom Bildungsträger zertifizierten Abschlüsse und die standardisierten Lehrgänge ohne Prüfung.

Einen Überblick zu den Themen bzw. Inhalten der als besonders wichtig eingestuften innovativen Weiterbildungsangebote ermöglicht die Übersicht 3. Anzumerken ist hierzu, daß die Themen in den gleichen Formulierungen in die Übersicht übernommen wurden, wie sie in den Fragebögen zu finden sind. Es erfolgte auch keine Zusammenfassung bzw. Gruppierung gleicher oder sehr ähnlich erscheinender Angebote, um nicht auf diese Weise bereits eine, erst bei näherer Betrachtung mögliche Bewertung vorwegzunehmen.

Der Überblick läßt vor allem den zunächst noch recht allgemeinen Schluß zu, daß die in der betrieblichen Praxis zunehmende Bedeutung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien offenbar eine in etwa adäquate Widerspiegelung im Weiterbildungsangebot findet und daß im Bereich dieser Themenfelder auch am ehesten neuartige Angebote bzw. Inhalte erwartet werden können.

Übersicht 3

Themen der von den Befragungsteilnehmern als besonders wichtig eingestuften innovativen Weiterbildungsangebote 1997 und mit ihnen vermittelte Grundkompetenzen

Frage	Weiterbildungsangebot	Grundkompetenzen ^{1*}												
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
6.1.1	Fachkraft Rechnungswesen/Fmanziierung													
6.1.1	Neue Informationstechnologien (Weiterbildung)				x		x							
6.1.1	Fortbildungsangebote im Bereich Physiotherapie	x				x		x						
6.1.1	Einführung ins Internet/T-Online			x	x			x	x					
6.1.1	Kosmetik-Modulausbildung			x		x	x	x	x	x	x	x		
6.1.1	Fachkraft für spezielle Bereiche													
6.1.1	Informationstechnologien-Führungskräfteschulungen				x	x	x			x				
6.1.1	Nutzung von Online-Technologien			x	x					x	x			
6.1.1	EDV u. Kommunikationstechniken													

¹⁴ Die Ziffern entsprechen den Code-Bezeichnungen im Fragebogen, also:
 0 = Qualitätssicherung; 1 = Umweltschutz; 2 = Arbeitssicherheit; 3 = Informationstechnologische und Medienkompetenz; 4 = Fähigkeit zur Nutzung variabler Arbeitsverfahren; 5 = Fähigkeit zur Planung von Arbeitsabläufen; 6 = Selbständigkeit; 7 = Teamfähigkeit; 8 = Gesprächsführungsfähigkeit; 9 = Konfliktbewältigungsfähigkeit.

Frage	Weiterbildungsangebot	Grundkompetenzen									
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6.1.1	Informationstechnologien Facharbeiterausbildung	x		x	x	x	x		x		
6.1.1	Datenarchivierung/Datensicherheit	x		x	x		x	x			
6.1.1	Wirtschaftsfremdsprachen										
6.1.1	Projektmanagementschulungen					x	x		x	x	x
6.1.1	Telebanking			x	x	x					
6.1.1	Netzwerktechnikern				x	x					
6.1.1	Kaufmännische Fachkraft				x		x	x			
6.1.1	Seminarreihe Wertermittlung				x	x	x				
6.1.2	Technischer Betriebswirt IHK	x				x	x		x	x	
6.1.2	Pflegedienstleitung			x							
6.1.2	Vorbereitung zur Meisterprüfung im KFZ-Handwerk							x			x
6.1.2	WBv. Masseur/med. Bademeister zum Physiotherapeuten									x	x
6.1.2	Innovationsmanager	x		x	x	x	x	x	x	x	x
6.1.2	Elektrofachkraft	x					x				
6.1.2	Technischer Fachwirt	x				x	x		x	x	
6.1.2	Stationsleitung				x		x		x	x	x
6.1.2	Existenzgründung	x	x	x	x	x	x	x	x		
6.1.2	Fachwirt/Fachberater für Finanzdienstleistungen	x		x			x	x	x	x	x
6.1.2	Leitung des ambulanten Pflegedienstes				x		x	x		x	
6.1.2	Fachwirt für das Messe-, Tagungs-, Kongreßwesen	x		x			x	x	x	x	x
6.1.2	Krankenhauswirtschaft				x	x	x				
6.1.3	Kundenorientierung								x	x	x
6.1.3	Fremdenverkehrsplaner	x	x		x		x	x	x	x	
6.1.3	SAP/R3-Spezialist				x	x	x				
6.1.3	Qualifizierung, für neue Produktlinien					x	x			x	
6.1.3	Fachkraft für Rechnungswesen und Buchführung	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
6.1.3	Rechtssicherheit	x		x				x			x
6.1.3	Spezialist für die Anwendung ausgewählter betriebswirtschaftlicher Software				x	x	x				
6.1.3	Schlüsselqualifikationen				x		x			x	
6.1.3	Bürofachfrau 2000 (mit Telearbeit)				x		x	x			
6.1.3	Bürofachfrau KMU				x	x	x	x			
6.1.3	Neue Steuerungsmodelle in der öffentlichen Verwaltung					x	x				x
6.1.3	Verhandlungsführung									x	x
6.1.3	Controlling										x
6.1.3	Projektmanagement				x	x	x				
6.1.3	MOAI-Seminar						x	x			
6.1.3	ingenieurkammertag	x	x		x	x		x			
6.1.3	Ingenieurtag Holzbau	x	x	x		x	x				
6.1.4	Technischer Fachwirt/Umweltbetriebsprüfer	x	x								
6.1.4	Arbeitslose Wissenschaftler zu "Wissenschaftlichen Dokumentaren"				x						
6.1.4	Sozialmanager				x		x	x	x	x	x
6.1.4	Praxisseminarreihe QM-System	x	x	x	x	x	x	x	x		x
6.1.4	Branchenfachwirt Ausbilderprüfung							x	x		x
6.1.4	Projektmanager		x				x	x	x	x	x
6.1.4	Betriebswirt (WA) Aus- und Weiterbildung	x			x						
6.1.4	Fach- und Führungskraft Handwerksbetriebe	x	x		x	x	x	x	x	x	x
6.1.4	Projekt- und Qualitätsmanagement	x			x		x	x			
6.1.4	Krankenhausmanagement und Controlling	x			x	x	x		x	x	x
6.1.4	Techniker für Netzwerke und Telekommunikation				x	x	x				

Quelle: Bildungsträgerbefragung Potsdam 1998.

Andererseits sind in der Übersicht auch nicht wenige Angebote enthalten, bei denen ein eventuell innovativer Charakter eher anzuzweifeln ist. Damit aber wird klar: Selbst wenn man die hier aufgeführten Themen im Zusammenhang mit den ihnen jeweils zugeordneten Kompetenzen betrachtet, läßt sich allein daraus nicht

erkennen, ob und in welchem Maße die Angebote tatsächlich innovativ sind. Dazu bedarf es zusätzlicher Informationen, die nur über einen direkten Kontakt mit den Anbietern einzuholen waren.

Insofern bieten die Antworten zur Frage 6 (in ähnlicher Weise auch zu Frage 8) in erster Linie eine Grundlage für die geplante telefonische Zusatzbefragung.

Frage 7: Welche Resonanz haben die nach Ihrer Einschätzung innovativen Angebote der letzten Jahre gefunden?

Zu dieser Frage haben sich nur 12 Befragungsteilnehmer (75 Prozent) überhaupt geäußert. Dabei ist die Antwortquote, bezogen auf die geforderten Angaben zu den zurückliegenden Jahren noch deutlich geringer. Zum ersten Teil der Frage (Anzahl der Teilnehmer an innovativen Maßnahmen) lag sie für 1996 bei 69 Prozent und für 1995 bei 50 Prozent.

In den Fällen, wo retrospektive Angaben vorliegen, ist bis auf zwei Ausnahmen eine zunehmende Teilnehmerzahl zu verzeichnen. Insgesamt hat sich die Zahl der Teilnehmer an innovativen Weiterbildungsmaßnahmen, wenn man die vorliegenden Angeboten zugrundelegt, um etwa 16 Prozent erhöht.

Der Anteil der arbeitslosen Teilnehmer war, bezogen auf die von den Befragten als innovativ eingestuften Maßnahmen, sehr gering. Er lag den vorliegenden Befragungsergebnissen zufolge 1995 bei 2,6 Prozent, 1996 bei 3,5 Prozent und 1997 bei 4,2 Prozent. Rückfragen im Rahmen der Telefoninterviews ergaben, daß auch zum retrospektiven Teil dieser Frage im allgemeinen Schätzgrößen angegeben wurden, so daß aus den unterschiedlichen Prozentanteilen, keinesfalls der Schluß abgeleitet werden darf, daß es sich hier um einen wachsenden Anteil arbeitsloser Teilnehmer handeln könnte. Zugleich wurde aber durch die telefonisch Befragten bestätigt, daß der Anteil tatsächlich sehr gering war, weil es sich bei den Maßnahmen überwiegend um berufsbegleitende Formen der Weiterbildung handelte.

Die Vermittlungsquoten der z. Z. des Maßnahmebeginns arbeitslosen Weiterbildungsteilnehmer lag nach dem Befragungsergebnis für 1995 bei 22,4 Prozent und für 1996 bei 44,2 Prozent. Auch dieses Ergebnis ist aus den bereits genannten Gründen mit Vorsicht zu bewerten. Auf entsprechende Zusatzfragen im Rahmen der Telefoninterviews wurde herausgehoben, daß die Vermittlungsquoten bei solchen innovativen Maßnahmen deutlich höher sind als im allgemeinen. Häufig könnten Teilnehmer bereits im Verlauf der Maßnahme, meist während des Betriebspraktikums, vermittelt werden.

Frage 8: Welche Ihres Erachtens innovativen Qualifizierungsangebote haben Sie 1993 neu in Ihr Veranstaltungsprogramm aufgenommen?

Zu der Frage haben sich 13 der 16 Befragungsteilnehmer geäußert und insgesamt 55 Angebotsthemen benannt (vgl. Übersicht 4). Wie schon bei den unter Frage 6 aufgeführten Themen zeigt sich auch hier, daß Angebote, in denen es um moderne Informations- und Kommunikationstechnologien, insbesondere Multimedia-Anwendungen und Internet-Nutzung geht, eine spürbar stärkere Rolle spielen als andere Weiterbildungsrichtungen. Man kann sogar feststellen, daß der Anteil der vorrangig auf diesen Inhaltskomplex ausgerichteten innovativen Angebote deutlich höher ist als 1997.

Übersicht 4

Innovative Weiterbildungsangebote 1998: Zielrichtungen und Abschlüsse

Thema /Inhalt	Zielrichtung ¹⁵	vorgesehener Abschluß ⁶
Diätkoch	MQ	46.1
Neue Informationstechnologien	S	OA
Wochenendseminare zu I+K-Technologien	AV	OA
Fachkraft für Genehmigungs- und Planungsverfahren	BA	Z
Qualitätssicherungsbeauftragter	BA	Z
Management im Gesundheitswesen	MQ	Z
Verknüpfung von Information und Kommunikation	AV	Z
WB vom Masseur/med. Bademeister zum Physiotherapeuten	BA	StA
Innovative Methoden zur effekt. Gestalt, betriebl. Prozesse in kleinVmittl. Betrieben	S	Z
Zukunftswerkstatt (Gemeinschaftsgründung)	AV	Z
SHK-Kundendiensttechniker	S	NSP
DV-Weiterbildung	MQ	OA
Neue Informationstechnologien - Informationsveranstaltung	S	OA
Die wichtigsten Managementmethoden für die Stationsleitung	S	Z
Einführung in Multimediatechnologien und deren Anwendung	MQ	Z
Nachqualifizierung: Pflege lt. Pflegeversicherungsgesetz	S	Z
Unternehmenspräsentation im Internet	S	Z
Kauffrau für Handwerkswirtschaft	BA	HwO
Neue I+K-Berufe	AV	Z
Erweiterte Informationstechnologien - Projektmanagement	S	OA
Mentorenfortbildung	S	Z
Management um Personalwesen	MQ	Z
Fortbildungen Bereich Physiotherapie	AV	Z
Informationsgewinnung durch Internet	S	Z
Innovationsmanager	BA	Z
Elektrofachkraft	S	OA

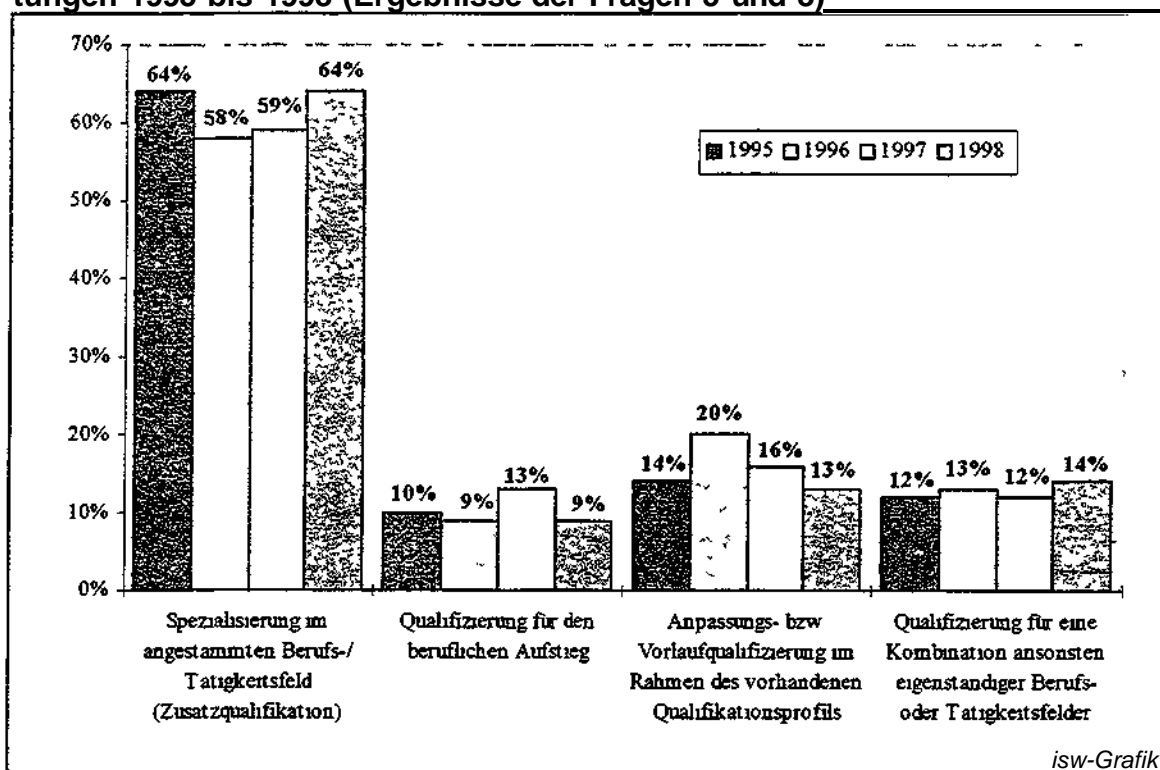
¹⁵ Die Abkürzungen entsprechen denen im Fragebogen, also:
Zielrichtungen: S = Spezialisierung im angestammten Berufs- bzw. Tätigkeitsfeld (Zusatzqualifikation); BA = Qualifizierung für den beruflichen Aufstieg; AV = Anpassungs- bzw. Vorlaufqualifizierung im Rahmen des vorhandenen Qualifikationsprofils; MQ = Qualifizierung für eine Kombination ansonsten eigenständiger Berufs- oder Tätigkeitsfelder (Mehrfachqualifikation).
Vorgesehene Abschlüsse: OA = Standardisierter Lehrgang ohne Abschluß; Z = Interner Abschluß (Zertifikat des Bildungsträgers); NSP = Nicht staatlich beaufsichtigte Prüfung (z. B. Verbandsprüfung); 46.1 = Prüfung nach § 46 Abs. 1 BBlG; 46.2 = Prüfung nach § 46 Abs. 2 BBlG; HwO = Prüfung nach Handwerksordnung; StA = Staatlicher Abschluß. Prüfung bzw. Hochschulprüfung.

Kundenorientierung	S	Z
Qualitätsmaßstäbe im ambulanten Pflegedienst	∞	Z
Einführung in das electronic business	MQ	Z
Erstellung der eigenen Homepage	S	Z
Oberflächenbehandlung von Holz	S	OA
Existenzgründung/Existenzsicherung	MQ	Z
Pflegeprozeßplanung per EDV	∞	Z
Erstellung von Werbe- und Präsentationsmaterialien	∞	Z
Steuertechnik	∞	OA
Rechtssicherheit	AV	Z
Umgang mit Suchtkranken	S	Z
Multimedia-Anwendungsfelder im Unternehmen	∞	Z
Prüfung ortsveränderlicher elektrischer Geräte	∞	OA
JAVA (Programmierung)	∞	Z
Installationsbus (EIB)	S	Z
HTML (Programmierung)	∞	Z
Grund- und Aufbaulehrgang Schmieden	∞	Z
Betriebsspezifische Anwendungen der Textverarbeitung	∞	Z
Betriebsspezifische Anwendungen der Tabellenkalkulation	S	Z
Betriebsspezifische Anwendungen der Datenbankarbeit	S	Z
Umsetzung von Online-Technologien im Unternehmen	∞	Z
WINDOWS NT	S	Z
Telearbeit	S	Z
Intranet	S	Z
I+K-Systemtechnik	AV	Z
Lehr- und Trainingszentrum für Akademiker	MQ	Z
Marketingmanagement (270 Std., 3 Semester)	∞	NSP
Organisationsmanagement (270 Std., 3 Semester)	S	NSP
Personalmanagement (270 Std., 3 Semester)	∞	NSP

Quelle: Bildungsträgerbefragung Potsdam 1998.

Hinsichtlich der Verteilung der als innovativ eingestuften Angebote auf die einzelnen Zielrichtungen ergeben sich gegenüber 1997 (Angaben zu Frage 5) Abweichungen in den Proportionen (vgl. Abbildung 18), die aber, wenn man auch die Verteilung von 1996 und 1995 berücksichtigt, durchaus noch innerhalb der von Jahr zu Jahr zu beobachtenden Toleranzbereiche liegen.

Abbildung 18
Verteilung der innovativen Weiterbildungsangebote auf die Hauptzielrichtungen 1995 bis 1998 (Ergebnisse der Fragen 5 und 8)



Quelle: Bildungsträgerbefragung Potsdam 1998

Was die vorgesehenen Abschlüsse angeht, so zeigt sich ein ähnliches Bild, wie es schon in Auswertung der Angaben zu Frage 6 festgestellt wurde: Es dominieren eindeutig die Zertifizierungen durch den Bildungsträger selbst.

Auch bei Frage 8 läßt sich aus den Themenformulierungen allein nicht feststellen, ob die Angebote tatsächlich innovativ sind. Eine vertiefende Nachfrage ist deshalb auch hier unerlässlich.

Mit der schriftlich-postalischen Befragung von Bildungsträgern der Stadt Potsdam wurde trotz geringer Beteiligung der **Nachweis erbracht, daß es mit vertretbarem Aufwand möglich ist, grundsätzliche Informationen zu innovativen Weiterbildungsangeboten direkt von den Anbietern einzuholen.** Selbst wenn anhand der Ergebnisse der schriftlichen Befragung eine Bewertung der Richtigkeit der von den Bildungsträgern getroffenen Auswahl noch nicht möglich ist, so zeigt sich doch anhand der beeindruckenden Zahl von insgesamt mehr als 100 als innovativ benannten Angebote, daß auf diesem Wege ausreichendes Material für eine tiefere Analyse bereitgestellt werden kann.

Damit hat sich auch die von vornherein angestellte Überlegung bestätigt, daß *die* schriftliche Befragung unbedingt durch eine zusätzliche telefonische Befragung ergänzt werden muß, um so die Zahl der letztlich durch Fachexperten zu analysierenden Weiterbildungsangebote so weit wie möglich eingrenzen zu können.

Als problematisch haben sich die retrospektiven Fragestellungen erwiesen, da zu ihrer Beantwortung entweder mit erheblichem Aufwand erst das analytische Material der vergangenen Jahre gesichtet werden müßte oder eben die Ungenauigkeiten einer groben Schätzung in Kauf zu nehmen sind. Hier erscheint es angeraten, völlig auf derartige Aussagen zu verzichten und statt dessen über sich eventuell jährlich wiederholende **Befragungen eines Panels von ausgewählten Bildungsträgern** sich abzeichnende Entwicklungen zu verfolgen.

3.3 Hauptergebnisse der zusätzlichen Telefoninterviews

Angesichts der geringen Beteiligung an der schriftlichen Befragung wurden nicht - wie ursprünglich vorgesehen - nur ausgewählte, sondern alle 16 an der Umfrage beteiligten Bildungseinrichtungen auch in die telefonische Zusatzbefragung einbezogen.

Aufbauend auf die Ergebnisse der schriftlichen Befragung erfolgte als erster Arbeitsschritt die Ausarbeitung eines in seinen Grundzügen einheitlichen Leitfadens für die Telefoninterviews. Dieser sollte sich im wesentlichen auf **zwei inhaltliche Schwerpunkte** beschränken:

Erstens ging es um Rückfragen zu unklaren, mißverständlichen bzw. lückenhaften Angaben, die zu den Fragen 1 bis 5 und 7 des Fragebogens gemacht wurden, und

zweitens um vertiefende Fragen zu allen im Rahmen der schriftlichen Befragung als innovativ bewerteten und in Beantwortung der Fragen 6 und 8 des Fragebogens angegebenen Themen.

Während zum ersten Schwerpunkt eine tiefere Untersetzung im Leitfaden selbst nicht erfolgen konnte, da sich die Rückfragen ausschließlich auf ganz konkrete, in der Regel jeweils nur einen Bildungsträger betreffende Sachverhalte bezogen, wurde für den zweiten Schwerpunkt eine annähernde Standardisierung zumindest für die das Gespräch einleitenden Fragen angestrebt.

Unter Berücksichtigung dieser Ausgangsüberlegungen wurde der in der Übersicht 5 dargestellte **Gesprächsleitfaden** erarbeitet und den Interviews zugrundegelegt.

Er erwies sich in den Gesprächen, die in der Zeit vom 9. bis 13. Februar 1998 geführt wurden, als gut handhabbar. Dabei wurde er selbstverständlich nie schematisch „abgearbeitet“; vielmehr fanden die Gespräche unter Beibehaltung der im Leitfaden angelegten Grundlinie eine teilweise sehr unterschiedliche, jeweils spezifische Ausprägung.

In Abhängigkeit von der Zahl der zu besprechenden Angebotsthemen dauerten die Gespräche zwischen 30 und 80 Minuten und waren, wie die Ergebnisprotokolle erkennen lassen, außerordentlich ergiebig.

Das hat seine Ursache zum einen darin, daß den Gesprächen ein klares Konzept zugrundelag, ist aber zum anderen auch ein Resultat der Tatsache, daß alle Gesprächspartner sehr bereitwillig Auskunft gaben. Günstig wirkte sich aus, daß sämtliche Gespräche durch den gleichen Interviewer geführt und protokolliert

wurden, so daß eine weitgehende Vergleichbarkeit der aufgenommenen Aussagen gewährleistet ist.

Was die Protokollierung der Gesprächsinhalte angeht, so wurden - wie im Gesprächsleitfaden bereits angedeutet - die Korrekturen (z. B. Mehrfachaussagen bei Frage 2) sofort in den

Übersicht 5
Gesprächsleitfaden zu den Telefoninterviews

Gesprächsleitfaden für die telefonische Befragung von Bildungsträgern der Stadt Potsdam	
1.	<p>Einleitung des Gesprächs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung des Gesprächspartners und Dank für die Teilnahme an der schriftlichen Befragung sowie die Bereitschaft, ergänzende Fragen zu beantworten. • Hinweise zum Anliegen und zur Bedeutung der Befragungen für die Ermittlung aktueller Qualifikationsbedarfe; Nutzung der besonderen Kompetenz der Bildungseinrichtungen.
2.	<p>Befragung zu unklaren, mißverständlichen oder lückenhaften Aussagen zu den Fragen 1 bis 5 und 7 der schriftlichen Befragung (soweit erforderlich)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die konkrete Befragung erfolgt unter direkter Bezugnahme auf den ausgefüllten Fragebogen (Änderungen bzw. Korrekturen erfolgen ebenfalls direkt im Fragebogen)
3.	<p>Befragung zu den als innovativ eingestuften Weiterbildungsangeboten 1997 und 1998 (Fragen 6 und 8). Die folgenden Standardfragen beziehen sich auf jedes in der schriftlichen Befragung genannte Angebot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Warum wurde das Angebot von Ihnen als innovativ eingestuft? • Halten Sie das Angebot als Ganzes für innovativ und warum? • Enthält das Angebot einzelne innovative inhaltliche Schwerpunkte? Welche sind das? • Sehen Sie den innovativen Charakter des Angebotes eher in einer neuartigen Verknüpfung inhaltlicher Schwerpunkte oder in der Zusammenführung unterschiedlicher Tätigkeitsprofile? • Halten Sie das Angebot bzw. dessen innovative Elemente für verallgemeinerungswürdig?
4.	<p>Abschluß des Gesprächs, Dank für die zusätzlichen Auskünfte.</p>

Fragebögen vorgenommen. Hinweise zur Bewertung bestimmter Angaben (z. B. Schätzwerte bei retrospektiven Angaben) wurden direkt aus den handschriftli-

chen Notizen in die entsprechenden Textpassagen zur Ergebnisinterpretation übernommen (vgl. Abschnitt 3.2 des vorliegenden Berichtes).

Im Hinblick auf die Aussagen zu den als innovativ bewerteten Themen erfolgte dagegen (jeweils unmittelbar nach Abschluß des Gesprächs) die Zusammenfassung der Gesprächsnotizen zu einem **Ergebnisprotokoll**.

Die Ergebnisprotokolle sind tabellarisch aufgebaut und enthalten neben der Angebotsbezeichnung (Spalte 2), deren Zuordnung zur jeweiligen Fragebogenrubrik (Spalte 3) und der Code-Bezeichnung (Spalte 3), eine zusammenfassende **Kurzdarstellung der wesentlichen Inhalte** (Spalte 4) sowie eine **Begründung für den innovativen Charakter** des Angebotes (Spalte 5). Dabei entsprechen die Angaben in der Spalte „Angebot“ der durch den Anbieter im Fragebogen verwendeten Formulierung. Die Protokollnotizen in den Spalten „Inhalte“ und „Innovativer Charakter“ geben zusammenfassend die unbewerteten Aussagen des Gesprächspartners bzw. der Gesprächspartnerin wieder.

Anhand der Protokolle erscheint es möglich, eine gezielte Vorauswahl von Angeboten zu treffen, die mit relativer Wahrscheinlichkeit Hinweise auf die Herausbildung neuer, unter Umständen verallgemeinerungsfähiger Qualifikationsprofile enthalten könnten.

Obwohl eine endgültige Bewertung dazu nur durch entsprechende Fachexperten erfolgen kann, lassen sich auch ohne solches Expertenwissen bereits begründbare **Vorbewertungen** zumindest dahingehend treffen, welche Angebote keinesfalls als innovativ gelten können. Eine solche erste Vorbewertung führte zu dem Ergebnis, daß von den insgesamt 113 Themen 47 als mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht ausgesprochen innovativ im Hinblick auf tiefere Untersuchungen von vornherein ausgeschlossen werden können. Dies bedeutet jedoch zugleich auch, daß immerhin 58 Prozent der von den Befragungsteilnehmern genannten Themen Ansatzpunkte für sich herausbildende neue Qualifikationserfordernisse enthalten könnten und mithin einer genaueren Expertenanalyse unterzogen werden sollten.

Betrachtet man die für eine solche vertiefte Analyse geeignet erscheinenden Angebote genauer, dann lassen sich bereits aus den Gesprächsprotokollen zumindest **zwei inhaltliche Grundrichtungen** herausfiltern.

Das betrifft zum einen Weiterbildungsangebote, die darauf gerichtet sind, berufs- bzw. tätigkeitsspezifische **Nutzungsmöglichkeiten moderner Informations- und Kommunikationstechnologien** einschließlich spezifischer Multimedia-Anwendungen zu vermitteln.

inhaltlichen Ausrichtungen sowie qualitativen und regionalen Aspekten ausgewählt werden könnte. Das Befragungsinstrument für den schriftlichen Teil der Erhebung sollte vor allem dahingehend überarbeitet werden, daß retrospektive Fragen weitgehend vermieden werden.

Was die Realisierung einer solchen Panelbefragung angeht, so ist eine gründliche Vorbereitung erforderlich:

Das betrifft in erster Linie die Auswahl der Probanden, die unbedingt mit Unterstützung von Kammern, Verbänden und regionalen Verwaltungsorganen erfolgen sollte.

Um von vornherein eine hohe Beteiligung zu gewährleisten, erscheint es zum anderen erforderlich, daß sich die mit der Befragung beauftragte Institution frühzeitig mit den zu befragenden Bildungseinrichtungen in Verbindung setzt und deren Bereitschaft zur Teilnahme einholt. Dies sollte zunächst schriftlich geschehen, aber möglichst durch eine telefonische Kontaktaufnahme ergänzt werden. Dabei könnte zugleich eine erste Information zu Inhalten, Anliegen und Zielen der Befragung erfolgen. Wichtig erscheint es in diesem Zusammenhang auch, daß bereits in dieser Phase begonnen wird, ein persönliches Verhältnis zu den Ansprechpartnern aufzubauen.

Die Befragungen selbst könnten dann in ähnlicher Weise erfolgen wie am Beispiel der Stadt Potsdam erprobt.

Zum anderen gibt es eine Gruppe von Weiterbildungsangeboten, deren Ziel es ist, spezifische Aspekte einer an **betriebswirtschaftlichen Prinzipien orientierten Herangehensweise** an Führungskräfte und Mitarbeiter traditionell **nonkommerzieller Bereiche** (z. B. Krankenhäuser, öffentliche Verwaltung etc.) zu vermitteln. Dazu gehören beispielsweise Themen wie Projektmanagement oder Controlling im öffentlichen Dienst.

Die inhaltlichen Zielrichtungen beider Themengruppen bestehen letztlich darin, neuen technologischen Entwicklungen bzw. dem aktuellen Erfordernis einer Effizienzsteigerung auch in nonkommerziellen Bereichen den Zugang in traditionelle Berufs- bzw. Tätigkeitsprofile zu öffnen. Dementsprechend wäre zu prüfen, welche der im Rahmen solcher Weiterbildungsmaßnahmen vermittelten Wissens Elemente als Bausteine z. B. in die Erstausbildung bestimmter Berufsgruppen übernommen werden sollten.

Auffallend ist bei näherer Betrachtung der konkreten Weiterbildungsangebote auch die Tatsache, daß eine Reihe von Maßnahmen darauf gerichtet ist, Angehörige bestimmter Berufsgruppen (z. B. des kaufmännischen Bereiches) auf die speziellen Anforderungen eines Einsatzes beispielweise in Handwerksbetrieben oder industriellen KMU vorzubereiten.

Schließlich ist festzustellen, daß ein relativ geringer Teil der von den Befragungsteilnehmern als innovativ benannten Weiterbildungsangebote dem handwerklich-technischen Bereich zugeordnet werden kann, während Maßnahmen für Führungs- bzw. Verwaltungskräfte überrepräsentiert erscheinen. Angesichts der geringen Zahl der Befragungsteilnehmer könnte dies jedoch deren besonderem Profil geschuldet sein, so daß eine Verallgemeinerung anhand des Befragungsergebnisses nicht angeraten ist.

3.4 Zusammenfassung der Hauptergebnisse der Befragungen und Schlußfolgerungen bzw. Vorschläge

Die schriftlich-postalische Befragung und die sie ergänzende telefonische Zusatzbefragung haben zu folgenden Ergebnissen geführt:

1. Trotz relativ geringer Beteiligung an der schriftlichen Befragung konnte nachgewiesen werden, daß es auf diesem Wege möglich ist, grundsätzliche Informationen zu innovativen Weiterbildungsangeboten direkt von den Anbietern einzuholen und auf diese Weise Material für eine vertiefte Auswertung durch Fachexperten bereitzustellen.
2. Die Kombination von schriftlich-postalischer und telefonischer Befragung hat sich in besonderem Maße bewährt. Auf diese Weise konnte anhand der Ergebnisse der schriftlichen Befragung eine tragfähige Grundlage für die im Sinne der Projektzielstellung besonders wichtigen Telefoninterviews geschaffen werden.
3. Mit Hilfe der Interviews ist es gelungen, die im schriftlichen Teil der Befragung als innovativ benannten Weiterbildungsangebote inhaltlich so weit auszuloten, daß bereits erste Verallgemeinerungen im Hinblick auf grundlegende Zielrichtungen möglicherweise innovativer Angebote getroffen werden konnten.
4. Angesichts der geringen Zahl der Befragungsteilnehmer sind die im schriftlichen Teil der Befragung abgeforderten allgemeineren Einschätzungen (beispielsweise zur Entwicklung des regionalen Qualifikationsbedarfs) kaum verallgemeinerungsfähig. Sinnvoll erscheinen derartige Fragestellungen (Fragen 1, 2 und 3) erst dann, wenn eine Erhebung in mehreren Regionen erfolgt und so ein Vergleich möglich wird.
5. Nur in eingeschränktem Maße zufriedenstellend ist die Beantwortung der retrospektiven Fragestellungen, da diese Angaben - wie entsprechende Rückfragen ergaben - zu einem erheblichen Teil auf groben Schätzungen beruhen und deshalb nur bedingt verallgemeinerungsfähig sind.

Insgesamt kann eingeschätzt werden, daß eine kombinierte mündliche und schriftliche Befragung von Bildungseinrichtungen **als Instrument** zur gezielten Erfassung innovativer Bildungsangebote bzw. -inhalte **in hohem Maße geeignet** erscheint.

Vorstellbar ist es, eine solche Erhebung regelmäßig und bezogen auf ein möglichst repräsentatives Panel durchzuführen, welches unter Berücksichtigung von