

Berichte

Berufliche Weiterbildung ist wichtig, setzt aber auch unter Druck

Weiterbildung für den eigenen Job ist wichtig und wird immer wichtiger. Das ist das Ergebnis einer neuen Studie der Deutschen Universität für Weiterbildung. Erwerbstätige glauben, dass ständige berufliche Weiterbildung in Zukunft zentral sein wird. Fast jeder Zweite fühlt sich davon jetzt schon unter Druck gesetzt.

Studie zur neuen Weiterbildungswelt

Die Studie wurde vom Meinungsforschungsinstitut Forsa im Auftrag der Deutschen Universität für Weiterbildung (DUW) durchgeführt. Ihr Titel: „Schöne neue Lernwelt? Berufliche Weiterbildung im Wandel“. Insgesamt wurden 1.005 Erwerbstätige im Alter von 25 bis 69 Jahren gefragt, welchen Stellenwert berufliche Weiterbildung für sie hat und was sich dabei in Zukunft ändern wird.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

„Weiterbildung ist wichtig“: 56 Prozent der Befragten meinen, dass Weiterbildung für ihren Beruf unverzichtbar ist.

„Weiterbildung wird noch wichtiger“: 74 Prozent der Befragten glauben, dass Weiterbildung für ihren Beruf in 10 Jahren wichtiger sein wird als heute.

„Bildungsniveau und Weiterbildung“: Für Personen mit höherem Bildungsabschluss ist berufliche Weiterbildung wichtiger (66 Prozent) als für jene mit mittlerem Abschluss (44 Prozent).

„Unter Druck“: Fast jeder Zweite fühlt sich unter Druck gesetzt, dass man sich in Zukunft beruflich mehr weiterbilden muss.

„Vom Chef überfordert“: 11 Prozent sind häufig davon überfordert, weil ihr Arbeitgeber ständige Weiterbildung fordert. 34 Prozent sind gelegentlich davon überfordert.

„Forderung an Chef“: 71 Prozent der Befragten verlangen vom Chef bessere Weiterbildungsangebote, vor allem gute Inhalte und Kosten zu übernehmen.

„Eigeninitiative“: 60 Prozent meinen, dass sie selbst für eine gute Weiterbildung im Job verantwortlich sind.

Quelle: Deutsche Universität für Weiterbildung (DUW), (Hg.): Schöne neue Lernwelt? Berufliche Weiterbildung im Wandel, Berlin 2012

Neue Studie zum Einfluss von Bildung auf Wirtschaft

„Bildung 2025 – Die Rolle von Bildung in der österreichischen Wirtschaft“ ist der Titel einer kürzlich veröffentlichten Studie, die das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (Wifo) im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) erstellt hat. Der Studie zufolge gibt es in Zukunft eine Reihe von Herausforderungen zu bewältigen. Dazu gehören insbesondere die Einbindung gering Qualifizierter in das Erwerbssystem als auch die Aus- und Weiterbildung von Personen im Erwerbsleben. Die Autor-Innengruppe rund um Julia Bock-Schappelwein vom Wifo formuliert in der Studie Vorschläge, wie man mit den künftigen Trends und Entwicklungen umgehen kann.

Wettbewerb fordert Innovation

Hochentwickelte Volkswirtschaften wie Österreich sind durch steigenden internationalen Wettbewerbsdruck gefordert, sich gegenüber Billiglohnländern zu profilieren. Österreichische Unternehmen

setzen daher verstärkt auf Innovation und Qualität ihrer Erzeugnisse, um weiterhin konkurrenzfähig zu bleiben. Das und auch der technologische Wandel sind Gründe dafür, warum Branchen in Österreich mit mittlerer und höherer Innovations- und Ausbildungsintensität wachsen, während Branchen mit niedriger Innovations- und Ausbildungsintensität schrumpfen. Die wirtschaftliche Performance Österreichs ist im europäischen Vergleich außerordentlich gut, was sich auf die Spezialisierung qualitativ hochstehender Segmente der verschiedenen Branchen zurückführen lässt. Immerhin ist Österreich auf Nummer fünf der einkommensstärksten Länder der EU.

Mix an Qualifikationen erforderlich

Neben der steigenden Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften (mindestens Maturaniveau) sind auch mittlere Qualifikationen gefragt – etwa in der Holz- oder Metallverarbeitung. Dazu kommt, dass formale Qualifikationen alleine in Zukunft nicht mehr ausreichen werden, um am Arbeitsmarkt längerfristig bestehen zu können. Allgemeine Bildung und soziale Kompetenzen wie Teamgeist sind zunehmend wichtige Bereiche im individuellen Kompetenzportfolio.

„Upskilling“ erhöht Bildungsniveaus

Eine Möglichkeit um berufsspezifische und berufsübergreifende Kompetenzen zu fördern bestehe in einem „upskilling“ des formalen Ausbildungssystems, meinen die AutorInnen. Eine derartige Erhöhung des allgemeinen Bildungsniveaus führe zu einem Anstieg der berufsspezifischen Ausbildungen aber auch gleichzeitig zu einer Zunahme der allgemeinen und berufsübergreifenden Kompetenzen. Ein Beispiel hierfür wären Maßnahmen, welche die Zahl an Jugendli-

chen reduzieren, die nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen. Dies wäre vor allem wichtig, da sie viel geringer in den Arbeitsmarkt integriert sind als höher qualifizierte Jugendliche.

Obwohl dieses Upskilling in Österreich derzeit stattfindet, warnt Karl Aiginger, Direktor der Wifo, sich nicht auf diesen Zahlen auszuruhen, denn „Bildung ist eine Baustelle, die sich bewegt, keine die stillsteht“. Bei der Zunahme der Zahl an Qualifikationen darf außerdem die Zusammensetzung der Bildungsabschlüsse nicht übersehen werden. Einen „Mix an Qualifikationen“ hält Aiginger daher für besonders wichtig, um den Anforderungen der Wirtschaft zu entsprechen.

Zentrale Rolle der Weiterbildung

Die Studie hebt hervor, dass Weiterbildung eine zentrale Rolle in der Arbeitsmarktpolitik einnehmen muss, um die anstehenden Herausforderungen bewältigen zu können, und weiterhin wettbewerbsfähig zu sein. Aufgrund des raschen technologischen Wandels sei ein Zusammenspiel von Aus- und Weiterbildungssystem mit aktuellen Qualifikationsanforderungen notwendig. Eine große Kluft sehen die AutorInnen zwischen dem Stellenwert, welcher der Weiterbildung beigemessen wird, und den tatsächlichen Weiterbildungsaktivitäten. Außerdem ist Weiterbildung noch sehr stark vom individuellen Alter und formalen Bildungsstand abhängig. Daher seien Maßnahmen anzustreben, die den Zugang zu Weiterbildung erleichtern. Besonders im Hinblick auf den demographischen Wandel, also den steigenden Anteil älterer Menschen in der Bevölkerung, sei die Einbeziehung von Personen ab 50 Jahren in die Weiterbildung ein drängendes Anliegen. Zum einen könne so die individuelle Beschäftigungsfähigkeit erhalten und verbessert werden, zum

anderen könne dies auch für den Wissenstransfer zwischen den Generationen in der Arbeitswelt förderlich sein.

Quelle: Thomas Sommerer, www.erwachsenenbildung.at, Online-Reaktion, letzter Zugriff 07.11.2012

Alleinerziehende profitieren am meisten von Weiterbildung – Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit legt einen neuen Kurzbericht vor

In aller Kürze: Alleinerziehende Empfängerinnen von Arbeitslosengeld II, deren Kinder mindestens drei Jahre alt sind, werden in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen etwa so häufig gefördert wie kinderlose alleinstehende Frauen. Das gilt für Ein-Euro-Jobs, für schulische Trainingsmaßnahmen und für berufliche Weiterbildung.

Bisher war unklar, inwiefern sie tatsächlich von diesen Maßnahmen profitieren können. Denkbar wäre, dass Alleinerziehende trotz verbesserter Qualifikationen allein aufgrund von Problemen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf keine reguläre Beschäftigung aufnehmen können.

Die Ergebnisse der Studie des IAB zeigen jedoch, dass Alleinerziehende vor allem von der Förderung der beruflichen Weiterbildung stark profitieren. Eine Teilnahme daran erhöht ihre Chancen auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung deutlich. Dies gilt sogar für Alleinerziehende mit kleinen Kindern im Alter von drei bis fünf Jahren.

Schulische Trainingsmaßnahmen erhöhen ebenfalls die Chancen von Alleinerziehenden auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die Effekte sind aber etwas schwächer als bei der beruflichen Weiterbildung.

Auch Ein-Euro-Jobs haben bei den meisten, jedoch nicht bei allen Gruppen

von Alleinerziehenden positive Beschäftigungseffekte.

Quelle: IAB, Kurzbericht

Cordula Zabel

Bundesinstitut für Berufsbildung betont zunehmende Bedeutung der beruflichen Weiterbildung

Der Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Friedrich Hubert Esser, geht davon aus, dass sich die nächsten zehn Jahre in Deutschland zu einer „Dekade der beruflichen Weiterbildung“ entwickeln. „Die Bedeutung der beruflichen Fortbildung wird weiter zunehmen“, erklärt der BIBB-Präsident aus Anlass des 4. Deutschen Weiterbildungstages am 21. September 2012. Gründe hierfür lägen im demografischen Wandel, im drohenden Fachkräftemangel und in der Verlängerung der Lebensarbeitszeit.

Die seit einigen Jahren festzustellende Bildungsexpansion unter der jungen Generation darf auf keinen Fall an der beruflichen Bildung vorbeigehen. „Die duale Berufsausbildung und die Aufstiegsfortbildung müssen in Zukunft viel stärker als ein integriertes Modell und als gleichwertiger Karriereweg zu Abitur und Studium beworben werden.“ Gleichzeitig soll die Verzahnung von beruflicher Bildung, insbesondere der beruflichen Weiterbildung, mit der Hochschulbildung weiter vorangetrieben werden. „Mit der gemeinsamen Zuordnung der Meister- und Bachelor-Abschlüsse auf der Niveaustufe 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens haben insbesondere die beruflichen Fortbildungsabschlüsse einen großen Attraktivitätsschub erhalten“, betont der BIBB-Präsident. Gleichzeitig verdeutliche dies die Qualität der beruflichen Weiterbildung und der Fortbildungsabschlüsse in Deutschland.

Esser verwies auf die Bedeutung der beruflichen Fortbildung für den „Standort Deutschland“. Sie eröffne den Menschen Perspektiven und neue Chancen. Der BIBB-Präsident unterstrich vor allem die ökonomische Relevanz der Weiterbildung: „Mit Hilfe der beruflichen Weiterbildung halten sich viele Fachkräfte à jour. Sie sichern ihre Beschäftigungsfähigkeit und schaffen durch eine Höherqualifizierung die Voraussetzungen für einen beruflichen Aufstieg. Dadurch tragen sie entscheidend mit dazu bei, die Innovationskraft und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zu erhalten.“

Allerdings entfalle die überwiegende Mehrzahl der Weiterbildungen momentan auf die Anpassungsweiterbildung. Diese Kurse sind vor allem darauf ausgerichtet, um im Beruf „up to date“ zu bleiben. „Hier ist ein Umdenken erforderlich. Notwendig sind längerfristige und abschlussbezogene Weiterbildungen – vor allem auch bei denen, die über keinen Berufsabschluss verfügen.“

Quelle: Pressemitteilung BIBB 9/2012, pf

Volkshochschulen selten schlechter Ein Jahrzehnt Weiterbildungstests

Seit zehn Jahren testet die Stiftung Warentest Weiterbildungsangebote. Jetzt ist Zeit für eine Bilanz: Sind teure Kurse besser als preiswerte?

Über 1.300 Angebote der beruflichen Weiterbildung hatte die Stiftung Warentest seit 2002 auf dem Prüfstand – vom Bewerbungsratgeber bis zur Sprachlernsoftware, vom Fernlehrgang Betriebswirtschaft bis zum Buchführungskurs. Das Gros der getesteten Angebote machen Präsenzkurse aus. Präsenzkurs heißt: Der Unterricht findet vor Ort beim Anbieter statt, und zwar in der

Gruppe und unter Anleitung eines Dozenten. Anbieter solcher Kurse sind vor allem kommerzielle Weiterbildungsinstitute, Volkshochschulen, gemeinnützige Einrichtungen und Kammern. Die vier größten Anbietergruppen. Getestet wird nach einem festen Schema. Erst besuchen geschulte Testpersonen die Kurse inkognito und dokumentieren den Kursverlauf. Dann begutachten und bewerten Experten die Qualität. Geprüft werden Inhalte, Vermittlung, Kursorganisation, Kundeninformation und Vertragsbedingungen. Was die Stiftung Warentest prüft.

Besserer Unterricht für mehr Geld?

453 Präsenzkurse von 291 Anbietern waren in den vergangenen zehn Jahren im Test. Ausreichend Grundlage um zu vergleichen: Gibt es gravierende Unterschiede zwischen den Anbietergruppen? Bekommen Verbraucher für mehr Geld besseren Unterricht? Können die Volkshochschulen, denen viele ein verstaubtes Image nachsagen, mit der Konkurrenz mithalten?

Große Unterschiede beim Preis

Ergebnis des Zehn-Jahres-Vergleichs: Kommerzielle und gemeinnützige Institute, Volkshochschulen und Kammern unterscheiden sich besonders in einem Punkt sehr deutlich: im Preis. Bei der Qualität dagegen liegen sie recht nah beieinander. Das heißt: Wer mehr Geld ausgibt, kann nicht automatisch mit einem besseren Kurs rechnen. Volkshochschulen sind unschlagbar günstig und besser als ihr Ruf. Was die Qualität von Inhalt, Vermittlung und Kundeninformationen betrifft, brauchen sie den Vergleich mit der Konkurrenz nicht zu scheuen. Nur bei Kursorganisation und Vertragsbedingungen schnitten sie schlechter ab als die drei anderen Anbietergruppen.

5 Euro bis 47 Euro für 45 Minuten

Nur etwa 5 Euro kostete im Durchschnitt eine Unterrichtseinheit von 45 Minuten bei den Volkshochschulen. Kommerzielle Unternehmen verlangten mit durchschnittlich rund 47 Euro fast das Zehnfache. Bei Kammern zahlten Verbraucher rund 18 Euro, bei gemeinnützigen Einrichtungen etwa 22 Euro.

Inhalt: Teilweise mit Schwächen

Inhaltlich zeigten sich viele Kurse solide. Meist behandelten sie den angekündigten Stoff ausführlich genug. Insbesondere gemeinnützige Einrichtungen heimsten öfter Bestnoten ein. Bei jedem fünften Kurs (21 %) bewertete die Stiftung Warentest die inhaltliche Qualität mit „Sehr hoch“. Aber es gab auch Seminare mit Schwächen. Vor allem bei Kammern und Volkshochschulen hatten die Testpersonen öfter mal Pech und erwischten Kurse mit niedriger Qualität. Wenn es inhaltlich etwas zu bemängeln gab, dann war es zum Beispiel häufig fehlender Tiefgang; die Dozenten behandelten viel zu viele Themen. Eine intensive Auseinandersetzung mit den Inhalten war so nicht möglich.

Vermittlung: Nicht immer effektiv

Ein ähnliches Bild ergab sich im Prüfungspunkt „Vermittlung“. Zwar war der Unterricht überwiegend ordentlich gestaltet und die Dozenten vermittelten den Lehrstoff meist verständlich und praxisnah. Doch auch hier gab es einiges zu bemängeln. Viel zu selten bereiteten die Dozenten im Kurs darauf vor, wie die Teilnehmer das Gelernte später im Berufsalltag umsetzen sollen. Außerdem blieben die Wünsche und Interessen der Kursbesucher im Unterricht häufig unberücksichtigt. Nur selten wurde danach vor Beginn der Weiterbildung gefragt. Die Dozenten wussten fast nichts über die Teilnehmer, die vor ihnen saßen.

Kursorganisation: Häufig gute Noten

Die Grafik zeigt viel Grün und wenig Rot – das bedeutet: Häufig gab es gute Noten für die Kursorganisation. Nicht ganz so überzeugend: die Volkshochschulen. Bei 13 % ihrer Kurse lautete das Urteil: niedrig. Außerdem hatte nur jeder zweite Kurs eine hohe oder sehr hohe Qualität (51 %). Bei den übrigen Anbietergruppen waren es deutlich mehr. Räume und Ausstattung sind bei Volkshochschulen nicht immer auf dem neuesten Stand. Älteres Mobiliar oder fehlende technische Geräte wie Beamer mussten die Teilnehmer dort des Öfteren in Kauf nehmen. Den Standard von Tagungshotels, wie sie zum Beispiel kommerzielle Anbieter oft für ihre Seminare anmieten, bieten Volkshochschulen in der Regel nicht.

Kundeninfos: In der Regel brauchbar

Die meisten Anbieter versorgten Interessenten vorab mit brauchbaren Informationen. Die wichtigsten Angaben zum Kurs wie Starttermine, Preise und ein grober Überblick über die Inhalte fehlten so gut wie nie. Die Qualität ist bei allen Anbietergruppen vor allem hoch und mittel. In dieser Prüfkategorie sind die Volkshochschulen allen anderen sogar eine Nasenlänge voraus: Jeder zweite Volkshochschulkurs (50 %) bot Kundeninformationen von hoher oder sehr hoher Qualität. Was häufiger fehlte, waren ausführlichere Aussagen zum Kurs, etwa zur Qualifikation der Dozenten oder zum Aufbau und Ablauf des Unterrichts. Auch über die Lehrmethoden verriet die Anbieter vorab meist nicht viel.

Verträge: Meist mit Mängeln

In den Vertragsbedingungen fanden wir fast immer Mängel – quer durch alle Anbietergruppen. Die größten Defizite bei diesem Prüfungspunkt hatten die Volkshoch-

schulen. Der Idealfall „keine Mängel“ tauchte bei ihnen überhaupt nicht auf. Stattdessen stellten wir bei 57 % der getesteten Volkshochschulkurse deutliche und sehr deutliche Mängel fest, also bei mehr als der Hälfte. Positiv stechen hingegen die gemeinnützigen Einrichtungen hervor. Dort gab es am wenigsten zu beanstanden. 72 % der getesteten Angebote hatten geringe, sehr geringe oder überhaupt keine Mängel. Zu den häufigsten Mängeln zählte zum Beispiel die Stornopauschale. Die meisten Anbieter verlangen sie, wenn der Kunde den Vertrag vor Kursbeginn storniert. Das ist zwar erlaubt, aber der Kunde muss die Möglichkeit haben, dem Anbieter nachzuweisen, dass der eigentliche Schaden geringer ist. Ist der Kunde krank und hat eine Bescheinigung vom Arzt, darf der Anbieter nur die entstandenen Kosten verlangen.

Fazit: Anbieter und Kurs vorher prüfen

Das Fazit für den Verbraucher lautet: Einen guten Kurs zu erwischen, ist Glückssache. Denn Spielraum für Verbesserungen gibt es bei allen Anbietergruppen. Überall können Verbraucher auch Pech haben und sich in einem schlechten Kurs wiederfinden. Wer sich möglichst preisgünstig weiterbilden möchte, checkt am besten zuerst das Programm der Volkshochschulen. All diejenigen, die Wert auf kleine Gruppen legen, haben bei den kommerziellen Instituten die besten Chancen. Dort finden Kurse im Schnitt schon ab vier Personen statt. Mehr als elf Kursbesucher sind dort eher selten. Fest steht: Wer Reinfällen vorbeugen will, sollte Anbieter und Kurs auf Herz und Nieren prüfen und sich gut informieren – am besten mithilfe der Stiftung Warentest.

Quelle: Stiftung Warentest 17.09.2012

**Neue BIBB-Checkliste: Qualität beruflicher Weiterbildung
Wegweiser für Weiterbildungsinteressierte**

Wer im Beruf heutzutage „up to date“ sein will, muss sich weiterbilden. Eine sich stetig verändernde Arbeitswelt erfordert zur Erhaltung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit den fortwährenden Erwerb neuer, am Arbeitsmarkt benötigter Qualifikationen und Kompetenzen. Wer sich jedoch auf die Suche nach einem „passenden“ Weiterbildungskurs begibt, steht angesichts der vielfältigen Weiterbildungslandschaft schnell vor der Frage: Welcher Kurs passt zu mir?

Der Wegweiser bietet Weiterbildungsinteressierten Orientierung und Unterstützung bei der Entscheidung für eine fachlich und individuell geeignete Weiterbildungsmaßnahme an. Er umfasst zudem eine Übersicht über Fördermöglichkeiten sowie eine Prüfliste zum Vergleich von Weiterbildungsanbietern.

Der Ratgeber des BIBB bietet fundierte Informationen, mit denen Weiterbildungsinteressierte die Qualität von Angeboten und Anbietern leichter beurteilen können. Ein persönliches Beratungsgespräch kann und soll die Checkliste nicht ersetzen.

Inhaltlich orientiert sich die Broschüre an folgenden Fragen:

- Was sollte bei der Entscheidung für ein Weiterbildungsangebot beachtet werden?
- Was kostet die Weiterbildung, was ist bei der Finanzierung zu beachten, und welche Fördermöglichkeiten gibt es?
- Wie ist die Weiterbildungsmaßnahme aufgebaut?
- Welche Methoden und Lernformen werden eingesetzt?
- Wie hoch ist der Praxisbezug?

- Was sollte vertraglich geregelt sein?
- Mit welchem Abschluss endet die Maßnahme und welche Bedeutung hat dieser für die eigene berufliche Zukunft?

Checkliste: Qualität der beruflichen Weiterbildung

Es gibt eine Vielzahl von Weiterbildungsanbietern – öffentliche und private – und eine breite Palette von Angeboten. Auf den ersten Blick lassen sich Qualitätsunterschiede oft kaum erkennen. Darum lohnt es sich, genauer hinzuschauen und nach Möglichkeit mehrere Anbieter zu vergleichen. Eine ansprechend gestaltete Homepage oder gedrucktes Informationsmaterial sollten Sie aber nicht voreilig als Indiz für die Professionalität eines Anbieters und die Qualität seiner Schulungen werten. Lesen Sie kritisch die Unterlagen und die Angebote.

Wie ist die Weiterbildungsmaßnahme aufgebaut?

Die Qualität einer Weiterbildungsmaßnahme wird in erheblichem Maße durch sachliche, personelle und organisatorische Rahmenbedingungen und Standards geprägt. Sichergestellt werden können diese u. a. durch eine klare Strukturierung der zu vermittelnden Inhalte, sachgerechte erwachsenenpädagogische Methoden und einen engen Praxisbezug. Gute Anbieter machen zu diesen Punkten präzise Angaben und erleichtern Weiterbildungsinteressierten damit, die richtige Wahl zu treffen.

Welche Ziele und Inhalte umfasst die Weiterbildung?

Um die Eignung einer Maßnahme beurteilen zu können, ist es hilfreich, Einblick in die Unterlagen und Lehrpläne zu bekommen, die die Ziele und Inhalte der Sie interessierenden Angebote ausführlich beschreiben. Wichtig ist auch, vor

Beginn der Weiterbildungsmaßnahme zu klären, ob sie mit einer Prüfung, einem Berechtigungsnachweis oder einer Teilnahmebescheinigung abgeschlossen wird. Endet sie mit einer Prüfung, fragen Sie unbedingt nach den rechtlichen Grundlagen, nach dem Geltungsbereich (in welchen Regionen/Bundesländern wird sie anerkannt) und nach der für diese Prüfung zuständigen Stelle (z. B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Länder).

Welche Lernformen und Methoden werden in der Weiterbildung eingesetzt?

Die eingesetzten Lernformen und Methoden sollten den Qualifikationen der Lernenden sowie den Inhalten und Zielen der jeweiligen Maßnahme angemessen sein. Häufig angewandte Methoden sind selbstgesteuertes Lernen, Projektarbeit, Vorträge, Rollenspiele/Planspiele, Praktika und Exkursionen. Hinzu kommen Lernformen, Lernarrangements wie beispielsweise E-Learning (PC- bzw. internetbasierte Lern- und Trainingsprogramme) und Blended Learning (eine Kombination aus Präsenzphasen und PC- bzw. internetbasierten Lernphasen). Wenn Sie einen Fernlehrgang belegen möchten, ist es hilfreich, unverbindliche Probelektionen (auch bei unterschiedlichen Anbietern) anzufordern. In der Regel ist dies bei Fernlehrinstituten ein selbstverständlicher Service. Anhand der Probelektionen sollten Sie zunächst überprüfen, ob die didaktische Methode „Fernlernen“ überhaupt Ihrem Lerntyp entspricht. In einem zweiten Schritt können Sie entscheiden, welche Aufbereitung der Lehrgangsinhalte Sie am meisten anspricht. Denken Sie daran, dass für viele Fernlehrgänge ein Internetzugang und (Basis-)Kompetenzen im Umgang mit dem PC erforderlich sind.

Achten Sie darauf, ob der Anbieter den Einsatz von Medien und lernunter-

stützenden Materialien, angepasst an die angegebenen Ziele und individuellen Voraussetzungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, vorsieht. Hierüber sollte das Informationsmaterial Auskunft geben.

Leitfragen

- Welche Angaben zu Lernzielen, Inhalten und Methoden sind im Informationsmaterial, in Lehrplänen und Unterlagen enthalten?
- Wie sind Lerninhalte, -ziele, -methoden und die eingesetzten Medien aufeinander abgestimmt?
- Werden für den vorgesehenen Einsatz von Medien im Kurs spezielle Vorkenntnisse benötigt? Wenn ja, verfügen Sie bereits über diese Vorkenntnisse?

Welchen Praxisbezug hat die Weiterbildung?

Aufbau, Inhalte und Methoden einer Weiterbildung sollten passgenau an die beruflichen und persönlichen Ziele anknüpfen, die Sie mit der Weiterbildung erreichen wollen. Insbesondere für die Aneignung fachlicher Kenntnisse und Fertigkeiten ist die enge Verbindung von theoretischem Wissen und praktischen Übungen oder Praxisphasen unverzichtbar. Speziell wenn durch eine Weiterbildung berufliche Veränderungen vorbereitet werden sollen, können auch Betriebspraktika dazu gehören. Sie können in Betrieben oder in außerbetrieblichen Einrichtungen stattfinden.

Wie lange dauert die Weiterbildung und wie ist sie zeitlich gegliedert?

Die Dauer einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme und ihre zeitliche Aufteilung können sehr unterschiedlich sein. Beides sollte in einem angemessenen Verhältnis zum Weiterbildungsziel stehen. Angeboten werden Maßnahmen, die entweder über einen bestimmten

Zeitraum hinweg ganztätig durchgeführt werden (in Vollzeit), oder berufsbegleitende Maßnahmen, die meist stundenweise oder in Zeitblöcken konzipiert sind. Häufig wird die gleiche Maßnahme in beiden Zeitformen angeboten, sodass Sie sich für eine Ihrer beruflichen und persönlichen Situation passende Offerte entscheiden können.

Neben den genannten Präsenzformen lässt sich eine Weiterbildung auch als Fernlehrgang, Fernstudium oder in Form von E-Learning absolvieren. Hier liegt die Zeitregie weitgehend in Ihren Händen. Das kann, vor allem wenn Sie sich berufsbegleitend weiterbilden oder Weiterbildung mit Familie und/oder Beruf vereinbaren wollen, von großem Vorteil sein. Gerade bei längerfristigen Bildungsmaßnahmen (z. B. einem Fernstudium) benötigen Sie allerdings hierfür sehr viel Selbstdisziplin.

Aus den Unterlagen des Anbieters sollte unbedingt die tatsächliche Dauer der Maßnahme (und ggf. ihrer einzelnen Abschnitte) in Monaten, Wochen, Tagen und/oder Stunden erkennbar sein. Vergleichen Sie: Entspricht die Dauer der Maßnahme Ihrem beruflichen Weiterbildungsziel? Kritisch sollten Sie gegenüber Schnellkursen sein, die einen neuartigen Berufsabschluss versprechen, aber auch gegenüber Weiterbildungen, die sich über einen langen Zeitraum erstrecken und dabei lediglich Grundfertigkeiten/-kenntnisse vermitteln.

Woran kann man die Qualität einer Weiterbildungsmaßnahme noch erkennen?

Wichtige Hinweise auf die Qualität eines Weiterbildungsanbieters liefern Angaben zur Qualifikation des eingesetzten Lehrpersonals, zur Ausstattung der Seminar- und/oder Übungsräume und zur Dokumentation der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen. Die (technische) Ausstattung sollte den Zielen der Weiterbil-

bildungsmaßnahme entsprechen und den Teilnehmenden ausreichend Möglichkeiten zum Üben und zur Vor- und Nachbereitung bieten.

Das Weiterbildungspersonal vermittelt berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Die fachliche und erwachsenenpädagogische Qualifikation der Lehrkräfte in der Weiterbildung ist eine der wesentlichen Voraussetzungen für den Erfolg einer Maßnahme. Wichtig ist, dass auch hauptberufliche Lehrkräfte/Dozenten eingesetzt werden. Lehrkräfte sollten als Ansprechpartner zur fachlichen Beratung und für Nachfragen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen zur Verfügung stehen. Informieren Sie sich vor Beginn der Weiterbildung, wie der Anbieter die Betreuung sicherstellt.

Leitfragen

- Entsprechen Seminar- und/oder Übungsräume (Einrichtung, Atmosphäre) und deren Ausstattung (Technik, Medien, Computer) den Zielen und Ansprüchen des Angebots?
- Wie viele Übungsgeräte (etwa Computer und Software) stehen ggf. für wie viele Teilnehmende zur Verfügung?
- Ist die technische Ausstattung auf dem aktuellen Stand?
- Besteht die Möglichkeit, Unterrichtsräume und technische Ausstattung vorab zu besichtigen?

Die Dokumentation von Arbeitsergebnissen und Erfolgen ist für Weiterbildungsanbieter, die am Markt bestehen wollen, ein wichtiger Bestandteil ihrer Arbeit geworden. Das heißt u. a., dass Weiterbildungsanbieter regelmäßig die Qualität der von ihnen durchgeführten Maßnahmen überprüfen, indem sie beispielsweise

- durch Befragungen die Zufriedenheit der Teilnehmer/-innen erfassen,

- über die Vermittlung der Absolventen und Absolventinnen auf adäquate Arbeitsplätze informiert sind,
- regelmäßig Untersuchungen über den Verbleib von Absolventinnen und Absolventen ihrer Weiterbildungskurse durchführen,
- Aufstellungen über die Erfolgs- und Durchfallquoten führen,
- eine systematische Überprüfung (Selbstevaluation) betreiben.

Fragen Sie den Weiterbildungsanbieter, wo oder bei wem Sie sich über Erfahrungen mit der Sie interessierenden Weiterbildungsmaßnahme erkundigen können. Fragen Sie ggf. derzeitige TeilnehmerInnen nach ihrer Einschätzung über die Seriosität des Anbieters und die Qualität der Maßnahme.

Wenn Sie einen Fernlehrgang oder ein Fernstudium belegen möchten, können Sie dazu auch verschiedene Diskussionsforen nutzen, die von Fernstudierenden betrieben werden, z. B. www.fernstudium-infos.de, www.fernstudium.net oder www.sieseco.de. Die große Mehrzahl der Weiterbildungsanbieter sichert die Qualität ihrer Arbeit durch Selbstevaluation oder arbeitet mit anerkannten Qualitätssicherungssystemen. Für die Qualitätssicherung bei Fernlehrgängen ist das Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG) von besonderer Bedeutung. Fernlehrgänge unterliegen in Deutschland einer gesetzlichen Zulassungspflicht. Zulassungsbehörde ist die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) in Köln. Bei berufsbildenden Fernlehrgängen ist das BIBB an der inhaltlichen und didaktischen Überprüfung beteiligt. Da es sich um ein Verbraucherschutzgesetz handelt, werden auch rechtliche Aspekte (z. B. Vertrags- und Kündigungsbestimmungen oder Kosten) geprüft. Nach drei Jahren erfolgt eine erneute Überprüfung.

Eine Hilfe zur besseren Einschätzung der Qualität von Weiterbildungsanbietern und -angeboten sind die Testergebnisse der Stiftung Warentest.

Nutzen Sie weitergehende Angebote: Viele Weiterbildungseinrichtungen bieten – außer dem Internet oder gedruckten Informationsmaterialien – auch Informationsveranstaltungen an, um sich mit ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vorzustellen, oder geben z. B. bei einem „Tag der offenen Tür“ oder durch Schnupperkurse Gelegenheit zu einem Blick hinter die Kulissen. Hier können Sie mit den Lehrkräften oder mit anderen Weiterbildungsteilnehmenden direkt ins Gespräch kommen, Fragen stellen und Informationen erhalten.

Was sollte vertraglich geregelt sein?

Vor einer verbindlichen Anmeldung zu einer Weiterbildungsmaßnahme sollten Sie sich zunächst über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB), die Kündigungs- und Rücktrittsrechte sowie die Zahlungsmodalitäten informieren. Ein Weiterbildungsvertrag für eine längerfristige, oft kostenintensive Maßnahme sollte folgende Angaben enthalten:

- Allgemeine Geschäftsbedingungen oder die Schul- bzw. Studienordnung des Anbieters,
- Kündigungs- und Rücktrittsbedingungen,
- Zahlungsmodalitäten,
- Dauer, Ziel, Inhalte und Durchführungsbedingungen der Weiterbildungsmaßnahme,
- Zulassungsbedingungen,
- Bestimmungen der Prüfungsordnungen bzw. -regelungen,
- Gesamtkosten der Maßnahme inklusive Mehrwertsteuer,
- Rechtsbelehrung, Angaben geregelter Beschwerdestellen und Beschwerdeverfahren sowie Gerichtsstand des Anbieters.

Nehmen Sie sich unbedingt Zeit, den Vertrag in Ruhe zu lesen, und lassen Sie sich auf keinen Fall zum Abschluss/zur Unterschrift drängen (z. B. durch den Verweis auf begrenzte Plätze). Informieren Sie sich über die vertraglichen Zahlungsbedingungen und vereinbaren Sie bei längerfristigen Maßnahmen möglichst eine monatliche oder vierteljährliche Zahlungsweise. So können Sie sich vor möglichen Schwierigkeiten bei Vertragskündigung und Rückzahlungsfordernungen besser schützen. Verträge, die keine ausreichenden Angaben zu den genannten Punkten enthalten, sollten Sie nicht akzeptieren.

Prüfen Sie, ob die in Werbung und Informationsmaterial versprochenen Leistungen auch im Vertrag aufgeführt sind. So sollten im Vertrag auf jeden Fall Angaben zu Lehrgangsrichtlinien sowie zu Aus- bzw. Fortbildungsregelungen oder zu den Rahmenlehrplänen oder Studienplänen, die der Maßnahme zugrunde liegen, enthalten sein. Der Kostenkatalog muss detaillierte Angaben zu den angebotenen Leistungen – z. B. Unterrichtsstunden, Teilnehmendenzahl pro Kurs – enthalten. Informationen zur Vertragsgestaltung können Sie auch bei den Verbraucherzentralen erhalten.

Eine professionelle und verlässliche Vertragsgestaltung ist sowohl für Weiterbildungsteilnehmende als auch für Anbieter unverzichtbar.

Mit welchem Abschluss endet die Weiterbildungsmaßnahme?

Zertifikate über die in Ihrer Weiterbildung erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten können Ihre Chancen bei Bewerbungen und in Ihrer beruflichen Karriereplanung erheblich verbessern. Jede Weiterbildungsmaßnahme sollte daher durch ein Prüfungszeugnis, einen Berechtigungsnachweis oder eine aussagefähige Teilnahmebe-

scheinigung (mindestens Auflistung der Weiterbildungsinhalte, Stundenumfang) bestätigt werden. Dabei ist zu beachten, dass sowohl die Anerkennung als auch der Geltungsbereich und damit die Verwertbarkeit und der Nutzen von Zertifikaten sehr unterschiedlich sein können. Die Spanne reicht von einer Teilnahmebestätigung des Anbieters über eine regional geltende bis hin zur bundesweit – oder sogar EU-weit – anerkannten Prüfung mit einem entsprechenden Prüfungszeugnis.

Während Anpassungsfortbildungen (z. B. Kurse, Seminare im Rahmen betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen) in der Regel ohne Prüfung – höchstens mit einer Teilnahmebescheinigung – enden, handelt es sich bei Aufstiegsfortbildungen um geregelte Bildungsgänge auf einer gesetzlichen Grundlage, die üblicherweise mit einer Prüfung bei einer zuständigen Stelle (z. B. Kammer, Länder) abschließen. Sie berechtigen in der Regel zum Tragen einer allgemein anerkannten Berufsbezeichnung. Die Art des Abschlusses ist im Regelfall vom Weiterbildungsziel abhängig.

Je nach Ihren beruflichen Plänen kann es von Bedeutung sein, ob der Abschluss eine Zugangsberechtigung z. B. zur (Fach-)Hochschule darstellt oder ob er auf weiterführende Bildungsgänge angerechnet werden kann. Darüber hinaus werden (praxisorientierte) Weiterbildungsangebote zunehmend auch an den Hochschulen etabliert.

Falls Sie eine Weiterbildung nicht mit einer klar ausgewiesenen Prüfung vor der Kammer oder einer anderen zuständigen Stelle abschließen, ist es besonders wichtig, dass eine eindeutige Bezeichnung des Abschlusses vorliegt und diese mit der Beschreibung der Weiterbildungsziele übereinstimmt. Bezeichnung und Zielsetzung sollten die spätere Verwertbarkeit der in der Weiterbildungsmaßnahme erworbe-

nen Qualifikationen im Beruf erkennen lassen. Vergewissern Sie sich, ob das Zertifikat der Weiterbildungsmaßnahme, egal ob es sich um ein Prüfungszeugnis oder aber um eine Teilnahmebescheinigung handelt, aussagefähig genug ist, um von Ihrem Arbeitgeber als Qualifikationsnachweis anerkannt zu werden.

Ferner kann es für Sie bedeutsam sein, ob und wie Ihre Bildungsleistungen und Abschlüsse in anderen Bundesländern oder auch EU-weit anerkannt werden. Ein ausführliches Prüfungszeugnis mit präziser Auflistung der Lerninhalte und Prüfungsgebiete erleichtert die genaue Beschreibung der erreichten Abschlüsse. Dies kann insbesondere für eine Bewerbung im Ausland wichtig sein, falls es dort keine vergleichbaren Kurse oder Abschlüsse gibt. Gegebenenfalls sollte eine übersetzte Bescheinigung angefordert werden. Informationsquellen dazu finden Sie im Glossar unter „Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen“.

Zukünftig wird es leichter, im Ausland erworbene Qualifikationen anerkannt zu bekommen. Durch das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ stehen Anerkennungssuchenden, Arbeitgebern und Betrieben nachvollziehbare und bundesweit möglichst einheitliche Bewertungen zu beruflichen Auslandsqualifikationen zur Verfügung. Durch das neue Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz wird für die 350 Ausbildungsberufe im dualen Ausbildungssystem erstmals ein Rechtsanspruch auf eine Gleichwertigkeitsprüfung der ausländischen Berufsabschlüsse mit den deutschen Abschlüssen geschaffen. Fällt diese positiv aus, werden ausländische Abschlüsse genauso behandelt wie zum Beispiel eine deutsche IHK- oder Gesellenprüfung. Neu ist auch, dass Berufserfahrung stärker bei der Bewertung

der Gleichwertigkeit berücksichtigt wird (www.bmbf.de/press/3171.php).

Leitfragen

- Sind zum Abschluss der Weiterbildung Prüfungen vorgesehen und entsprechen sie den Prüfungsordnungen?
- Sind Prüfungen in schriftlicher, mündlicher und gegebenenfalls praktischer Form vor besonderen Prüfungsausschüssen (meist der Kammern) üblich und vorgesehen?
- Verfüge ich über die Voraussetzungen, um zur Prüfung zugelassen zu werden?
- Ist die Bescheinigung über die Teilnahme an einer Maßnahme aussagefähig genug, um von einem/Ihrem Arbeitgeber als Qualifikationsnachweis anerkannt zu werden?
- Berechtigt der Abschluss der Weiterbildung dazu, eine anerkannte Berufsbezeichnung zu tragen?

Welche Bedeutung hat der Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme für Ihre berufliche Zukunft?

Lernen begleitet Sie über das gesamte Berufsleben hinweg. Die Teilnahme an einer Weiterbildung kann, muss aber nicht „den“ großen Karrieresprung oder „die“ berufliche Wende ermöglichen. Jedoch sollte der erfolgreiche Abschluss einer Weiterbildung dazu beitragen, Ihren Arbeitsplatz zu sichern, Ihre Chancen im Beruf und auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern oder Ihren beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Der Abschluss einer Weiterbildung kann auch entscheidend zum Übergang in die Selbstständigkeit oder zum Erfolg einer Existenzgründung beitragen. Ein systematisches Weiterbildungs-, Beratungs- und Informationsangebot unterstützt Sie in diesem Fall bei der Erstellung eines schlüssigen Unternehmenskonzepts. Ein

Abschluss dokumentiert auch nach außen hin Ihre Fachkompetenz.

Eine gute Weiterbildung befähigt dazu, gegenwärtige oder künftige berufliche Aufgaben besser zu bewältigen. Dafür müssen Inhalte von Weiterbildungskursen und die angestrebten Abschlüsse an der speziellen Berufswirklichkeit, den betrieblichen Anforderungen und am aktuellen wie auch am zukünftigen Arbeitsmarktbefehl ausgerichtet sein. Prüfen Sie, ob die Seminare oder Schulungen, die Sie ins Auge gefasst haben, diese Anforderungen erfüllen.

Die Arbeitsagenturen und ihre Berufsinformationszentren oder auch die Kammern des jeweiligen Wirtschaftsbezirks können Ihnen Auskunft darüber geben, wie sich ein Weiterbildungsangebot, für das Sie sich interessieren, bisher auf dem Arbeitsmarkt bewährt hat. Hilfreich sind hier auch Verbleibstudien zu den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Anbieters. Sie geben Aufschluss über die Berufsintegration von Absolventinnen und Absolventen der Lehrgänge des Anbieters sowie über die Arbeitsmarkt- und Berufsrelevanz der Weiterbildung.

Leitfragen

- Können Sie die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die Sie in der Weiterbildung erwerben, am Ende auch in einer beruflichen Tätigkeit und an einem bestimmten Arbeitsplatz verwerten?
- Welcher Beruf, welche Tätigkeiten oder Aufgaben kommen für Sie nach Abschluss der Maßnahme infrage?
- Welche beruflichen Chancen/Prospektiven können sich durch den Abschluss der Weiterbildung eröffnen?
- Trägt der Abschluss zur Sicherung des Arbeitsplatzes bei oder verbessert er Ihre Aufstiegschancen im Betrieb?

- Wie wirkt sich der Abschluss der Weiterbildung auf Ihre Lohn- und Gehaltssituation aus? Bekommen Sie die Möglichkeit, mit dem angestrebten Abschluss die von Ihnen angestrebte Tätigkeit mit einem entsprechenden Einkommen auszuüben?

Quelle: BIBB: Checkliste: Qualität beruflicher Weiterbildung: Auszüge. Gekürzt. pf

**„Erwachsenenbildung im Spannungsfeld von Wissenschaft, Politik und Praxis“
Jahrestagung der DGfE-Sektion Erwachsenenbildung 27.–29. September 2012, Bonn**

Wo verortet sich die wissenschaftliche Disziplin der Erwachsenenbildung zwischen der gleichnamigen Praxis und der Weiterbildungspolitik? Diese Frage stand im Fokus der diesjährigen Tagung der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Es war deshalb überaus passend, dass die Konferenz auf Anregung seines ehemaligen Direktors Prof. Ekehard Nuissl vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) ausgerichtet wurde, das mit seiner intermediären Rolle zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik in genau dem Spannungsfeld agiert, das der Konferenztitel markierte. Die Tagung erreichte über 180 Teilnehmende aus dem In- und Ausland – vornehmlich aus der Wissenschaft, aber auch aus Praxis und Politik.

Eröffnet wurde die Sektionstagung rund um das Gebäude des DIE – wegen der großen Beteiligung musste für die ersten Plenumsvorträge ins benachbarte Hotel Maritim ausgewichen werden. Prof. Wiltrud Gieseke machte in ihrem Eröffnungsvortrag zum Lebenslangen Lernen und zur Erwachsenen- bzw. Weiterbildung in ihrer „Sichtbarkeit und

Wirksamkeit zwischen Forschungsmöglichkeiten und Bildungspolitik“ Mut, das eigene disziplinäre Profil zu stärken. „Wir warten, ob andere Disziplinen das gleiche sagen wie wir, und wenn wir es dann sagen, sind wir zu spät.“ Sie riet, sich von Förderlinien nicht über die Maßen einnorden zu lassen. „Die Bildungspolitik will nicht Beifallsspende sein, wie in den letzten 15 Jahren üblich.“ Der Erwachsenenbildungsbereich verkleinere sich freiwillig, wenn er nur ausformuliere, was die Politik an Begriffen und Methoden vorgibt.

Anschließend hieß Prof. Josef Schrader die Gäste „im dreitägigen Vorgriff auf den Beginn seiner Leitungstätigkeit“ als neuer wissenschaftlicher Direktor des DIE willkommen. Er erläuterte die Perspektiven des Instituts nach der Evaluierung durch die Leibniz-Gemeinschaft z. B. mit dem Schwerpunkt einer „nutzeninspirierten Weiterbildungsforschung“ und lud zu einer offenen Begehung der DIE-Arbeitsbereiche, bei der sich fruchtbare Perspektiven der Zusammenarbeit von Sektion und DIE ergaben.

Wie immer stand der mittlere Tagungstag überwiegend im Zeichen intensiver Arbeitsgruppen, die mit vielfältigen Beiträgen zu den Schwerpunkten der Entwicklung von Institutionen und Kulturen der Weiterbildung, zur Weiterbildungsforschung, Bildungsberichterstattung und Politikberatung, zu den Wirkungen politischer Interventionen in der Weiterbildung, zum Selbstverständnis und zur Entwicklung der Weiterbildungswissenschaft, wie zur Professionalisierung der Weiterbildung reichhaltige diskursive Plattformen für den Austausch boten. Die Vielfalt und Qualität erwachsenenpädagogischer Forschung wurde einmal mehr in den sechs Arbeitsgruppen deutlich, die sich mit 30 Vorträgen in den Räumen der Bonner Universität den Themenkreisen widmeten.

Der einführende Nachmittag und der abschließende Vormittag am Samstag mit der Mitgliederversammlung der Sektion Erwachsenenbildung rahmten die Konferenz mit Plenumsvorträgen. Schließlich bot die Tagung mit der Einladung der Herausgeber zur Buchvorstellung des „Handbuchs qualitative Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung“ (Prof. Burkhard Schäffer/Prof. Olaf Dörner) und mit thematisch zugeschnittenen Stadtführungen weitere Angebote besonderer Art. Zudem fanden dieses Jahr bereits vor dem offiziellen Beginn der Sektionstagung erstmalig drei informelle Arbeitsgruppen z. B. aus selbstinitiierten Forschungsverbünden und mit interessierten Gästen statt.

Das Tagungsthema verdichtete sich in einer Podiumsdiskussion am zweiten Tag, bei der die Sektionsvorsitzende Prof. Sabine Schmidt-Lauff mit Gästen aus Wissenschaft, Praxis und Politik das Beziehungsgeflecht der drei Handlungsfelder diskutierte. Ulrich Aengenvoort vom Deutschen Volkshochschul-Verband machte am Beispiel der Alphabetisierungsforschung deutlich, wie Forschung der Praxis und Politik zugleich Handlungsbedarfe aufzeigen kann. Es bleibe aber schwierig, diese in Mittelflüsse zu verwandeln. Gegenüber der Politik bemühten sich die Wissenschaftsvertreter/innen um Distanz. Forschung dürfe sich nicht von der Politik die Methoden

diktieren lassen (Prof. Rudolf Tippelt, München) und müsse Politik auch kritisieren dürfen, auch wenn sie teilweise von ihr finanziert werde (Prof. Anke Grotluschen, Hamburg). Dr. Ulrich Heinemann aus der Bildungsadministration Nordrhein-Westfalen stellte klar, dass entgegen weitverbreiteter Annahmen Politik nicht an „kontextlosem Empirismus der Forschung“ interessiert sei.

Die Bündelung mancher Argumentationsstränge erreichte zum Tagungsabschluss Dr. Jean-Paul Reeß (DIPF) mit einem Vortrag über die PIAAC-Studie „Programme for the International Assessment of Adult Competencies“ steht für eine OECD-Studie, die verkürzt als PISA für Erwachsene gekennzeichnet werden kann. Reeß betonte, dass solche Studien eine Art Schirm bilden für vielfältige weitergehende und vertiefende Forschungsaktivitäten. Wenn auch nicht die Fragen der Praxis Ausgangspunkt der PIAAC-Forschung sind, so steht doch zu erwarten, dass sich anhand ihrer Ergebnisse neue Aufgaben- und Legitimationsfelder für die Forschung wie für die Praxis ergeben. So löste der Abschlussvortrag im Besonderen den Anspruch ein, Perspektiven der Erwachsenenbildung im Spannungsfeld von Wissenschaft, Praxis und Politik zu diskutieren.

*Peter Brandt (DIE); Sabine Schmidt-Lauff,
Henning Pätzold, Heide von Felden
(Vorstand der Sektion Erwachsenenbildung)*