

Z U K U N F T S Z E N T R U M
T I R O L



Erwachsenenbildung in Tirol

Bedarf – Trends – Innovationen

aus der Sicht von
Weiterbildungseinrichtungen und Unternehmen

durchgeführt im Rahmen des EQUAL-Projektes
[tu-was.com/Modul 1](http://tu-was.com/Modul1)

Mag^a. Martina Pfeifer
Dr. Johannes Bechtold

Februar 2005



Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|----------|
| 1 | EINLEITUNG | 5 |
| 1.1 | Kontext und Zielsetzung der Studie..... | 5 |
| 1.2 | Studiendesign und Methode | 5 |
| 1.3 | Übersicht und Gliederung | 6 |
| 2 | ERGEBNISSE DER UNTERNEHMENSBEFRAGUNG | 7 |
| 2.1 | Weiterbildungsaktivitäten in Unternehmen | 7 |
| 2.1.1 | Interne Angebote | 8 |
| 2.1.2 | Kooperationen mit externen Anbietern | 8 |
| 2.2 | Nutzen vom Tiroler Bildungsangebot | 9 |
| 2.2.1 | Angebots- und Anbietervielfalt | 9 |
| 2.2.2 | Von der bestehenden Qualität profitieren | 10 |
| 2.2.3 | Bildung ist finanzierbar | 10 |
| 2.3 | Stellenwert der Fort und Weiterbildung..... | 10 |
| 2.3.1 | Weiterbildung als strategisches Ziel in Unternehmen..... | 11 |
| 2.3.2 | Betriebliche Bildungs- und Karriereplanung ermöglichen individuell abgestimmte Weiterbildungsaktivitäten | 11 |
| 2.3.3 | Firmeneigene Bildungsstätten mit spezifischen Angeboten | 12 |
| 2.4 | Veränderungsbedarf und Entwicklungspotentiale | 12 |
| 2.4.1 | Übersicht verbessern und Angebote vergleichbarer machen..... | 12 |
| 2.4.2 | Angebot – flexibel und bedarfsorientiert gestalten..... | 14 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| 2.4.3 | Bildung in den Regionen stärken..... | 14 |
| 2.4.4 | Bildung auf allen Ebenen aufwerten und unterstützen | 15 |
| 2.5 | Innovative Ansätze und zukünftige Trends..... | 15 |
| 2.5.1 | Praktische Verwertbarkeit von Bildung | 15 |
| 2.5.2 | Grenzen zwischen Bildung und Arbeit fließend gestalten | 15 |
| 2.5.3 | Begleitung bei Organisationsentwicklungsprozessen und Coaching von Menschen in Aus- und Weiterbildung | 16 |
| 2.5.4 | Technische Innovationen – Chancen und Grenzen..... | 17 |
| 2.5.5 | Themen der Zukunft vorausschauend erkennen und umsetzen | 18 |
| 3 | ERGEBNISSE WEITERBILDUNGSEINRICHTUNGEN | 19 |
| 3.1 | Stärken der Tiroler Bildungslandschaft..... | 19 |
| 3.1.1 | Vielfalt in der Anbieterstruktur..... | 20 |
| 3.1.2 | Breite Fächerung der Angebote..... | 20 |
| 3.1.3 | Bildung ist leistbar..... | 20 |
| 3.2 | Veränderungsbedarf und Entwicklungspotentiale | 21 |
| 3.2.1 | Wettbewerb erhalten und Zusammenarbeit verstärken..... | 21 |
| 3.2.2 | Zugangsbarrieren abbauen, niederschwellige Angebote ausbauen.... | 22 |
| 3.3 | Bildungsforschung | 23 |
| 3.3.1 | Bildungsforschung als Orientierungsrahmen für bildungspolitische Entscheidungen | 24 |
| 3.3.2 | Forschungsergebnisse und ihre direkte Verwertbarkeit | 24 |
| 3.3.3 | Bildungsforschung als Instrument zur Qualitätssicherung..... | 25 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| 3.3.4 | Bildungsforschung soll Nachhaltigkeit und Trends aufzeigen | 25 |
| 3.3.5 | Partizipation - Interesse an Forschungsbeteiligung | 26 |
| 3.4 | Bildungsberatung | 26 |
| 3.4.1 | Bildungsberatung als ganzheitlich-personenbezogener Ansatz | 27 |
| 3.4.2 | Bildungsberatung als lebensbegleitendes Angebot | 28 |
| 3.4.3 | Bildungsberatung als unabhängiges Beratungsforum | 28 |
| 3.5 | Innovative Ansätze und zukünftige Trends | 29 |
| 3.5.1 | Fachspezifisches Wissen und soziale Kompetenzen verbinden | 29 |
| 3.5.2 | Kompetenzen aufwerten und Qualifizierungen ausbauen | 30 |
| 3.5.3 | Technische Innovationen – Chancen und Grenzen | 30 |
| 3.5.4 | Themen der Zukunft – vorausschauend erkennen und umsetzen | 31 |
| 4 | VERGLEICH DER TEILERGEBNISSE IM ÜBERBLICK | 34 |
| 4.1 | Stärken der Tiroler Bildungslandschaft | 34 |
| 4.2 | Veränderungsbedarf und Entwicklungspotentiale | 35 |
| 4.3 | Innovative Ansätze und zukünftige Trends | 37 |
| 5 | SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR DIE WEITERBILDUNG IN TIROL | 39 |

1 Einleitung

1.1 Kontext und Zielsetzung der Studie

Die vorliegende Studie wurde im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL erstellt. Übergeordnetes Ziel ist die Bekämpfung von Diskriminierungen und Ungleichheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt. Durch verschiedene regionale bzw. sektorale Entwicklungspartnerschaften sollen diese Ziele in Projekten umgesetzt werden.

Der Schwerpunkt der Entwicklungspartnerschaft „Bildungswegweiser“ liegt in der Förderung des lebensbegleitenden Lernens und integrationsfördernden Arbeitsgestaltung.

Das Projekt „Bildungswegweiser“ gliedert sich in sechs Module. Im Rahmen des Modul 1 „Bildungsforschung“ wurden verschiedene Studien zur Arbeitsmarkt- und Berufstrendforschung durchgeführt. Die vorliegende Studie hat den Schwerpunkt berufliche Weiterbildung in Tirol.

1.2 Studiendesign und Methode

Das Design der Studie erfolgte nach den Vorgaben eines übergeordneten Gesamtkonzepts. Mittels qualitativer Befragung (mündlich und schriftlich) wurden Bedarf, Trends und innovative Entwicklungen zur beruflichen Weiterbildung in Tirol erhoben.

In zwei Teilstudien wurden parallel bildungsverantwortliche Personen aus Mittel- und Großbetrieben sowie Schlüsselpersonen in Weiterbildungseinrichtungen befragt. In weiterer Folge wurden die Ergebnisse vergleichend gegenübergestellt. Insgesamt wurden 30 Personen interviewt, davon 18 Personen in Weiterbildungseinrichtungen und 12 Personen in Unternehmen. Bei der Wahl der InterviewpartnerInnen wurde darauf geachtet, Personen von Einrichtungen und Unternehmen aus dem städtischen Raum und aus ländlichen bzw. entlegenen Gegenden, wie z.B. Außerfern und Osttirol zu befragen.

Leitfadeninterview bzw. Online-Fragebogen bildeten die Grundlage der Datenerhebung. Das gesamte erhobene Datenmaterial wurde in einem ersten Schritt zerstückelt und themenspezifisch codiert. Das heißt den Datensegmenten wurden Überbegriffe (Codes) zugeordnet. In einem weiteren Schritt erfolgte eine Neustrukturierung durch die Bildung von zentralen Kategorien, das bedeutet, die thematisch in Verbindung stehenden Codes wurden als neue Kategorien zusammengefasst. Die Auswertung der Daten erfolgte computerunterstützt mittels der Software ATLAS-ti.

Die Eingangszitate bei den jeweiligen Kapiteln sind den Antworten der interviewten Personen entnommen. Sie sind mehr zur Einstimmung auf die Thematik als zur Untermauerung der Ergebnisse gedacht. Da eine größere Zahl der interviewten Personen nicht namentlich angeführt werden wollte, wurden alle Daten anonymisiert.

An dieser Stelle sei allen Personen herzlichst gedankt, die mit ihren wertvollen Beiträge ganz wesentlich an dieser Studie mitgewirkt haben.

1.3 Übersicht und Gliederung

Die Ergebnisse der Teilstudien werden in Kapitel 2 und 3 dargestellt und näher ausgeführt. In Kapitel 4 werden die Teilergebnisse vergleichend gegenübergestellt, Problemstellungen aufgezeigt und mögliche Veränderungs- und Verbesserungsvorschläge abgeleitet. In Kapitel 5 werden Schlussfolgerungen für die Weiterbildung in Tirol angeführt.

2 Ergebnisse der Unternehmensbefragung

Betriebe sind bedeutende Lern- und Bildungsorte für Erwachsene. Informelle Formen des Lernens am Arbeitsplatz, innerbetriebliche Schulungen sowie berufsbezogene Kursangebote und Lehrgänge bilden den Rahmen für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten.

Wie bereits angeführt, wurden mittels qualitativen Interviews bzw. Onlinefragebogen Bildungsverantwortliche, PersonalentwicklerInnen, Human Resources Manager und Menschen in Führungspositionen von Mittel- und Großunternehmen befragt. Dabei wurde auf eine ausgewogene Streuung von profit- und non-profit-Unternehmen geachtet.

Diese Personen verfügen über praktische Erfahrungen und gebündeltes Wissen bezüglich beruflicher Bildung. Kleinunternehmen fanden im zugrundeliegenden Forschungsdesign keine Berücksichtigung, weil sie nur vereinzelt und in sehr geringem Ausmaß über interne Formen und Strukturen der Weiterbildung verfügen und deshalb nur einzelne punktuelle Sichtweisen erhebbar sind. Um den Bedarf aus der Sicht von Kleinbetrieben zu erheben, wäre ein breiterer Zugang zielführend.

2.1 Weiterbildungsaktivitäten in Unternehmen

Ja, das kann ich gar nicht alles aufzählen, dann sitzen wir morgen noch da ...

Die unterschiedlichen Sparten in Verbindung mit der Anzahl der befragten Unternehmen ergeben keine umfassende Übersicht der innerbetrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Die nachstehenden Ausführungen bilden eine Zusammenfassung und einen Vergleich der Ergebnisse aus den jeweiligen Perspektiven der befragten Unternehmen ab.

2.1.1 Interne Angebote

Je nach Branche und Sparte gibt es verschiedene Gewichtungen hinsichtlich des Bildungsangebotes. Eine scharfe Abgrenzung nach dem Zweck der Weiterbildung ist schwer möglich, da die Bildungsangebote je nach Kontext des Unternehmens unterschiedlich eingestuft werden. Folgende Schwerpunkte sind jedoch aus den Aussagen der hier befragten Personen erkennbar:

Im fachspezifischen Bereich werden vor allem Schulungen in Verbindung mit Technologien oder im handwerklichen Bereich angeboten und in Anspruch genommen. Softwareschulungen und die Anwendung neu entwickelter Geräte/Technologien sind bevorzugte Inhalte.

Im Bereich der allgemeinbildenden Weiterbildungen sind es Kurse wie Projektmanagement, Sprachen und Verkaufsschulungen, die in den Unternehmen forciert werden. Die sogenannten "weichen Angebote" siedeln sich im Bereich der persönlichkeitsbildenden Kurse und Seminare an. Kadertrainings für Führungskräfte, Rhetorik und Moderation werden vielfach angeführt. Auch Kurse für das Erlernen von sozialen Kompetenzen und Teamarbeit sind von hoher Relevanz.

Eine scharfe Trennung in allgemeine, persönlichkeitsbildende und fachspezifische Weiterbildungen - so die Aussagen der Befragten - ist oft weder möglich noch zielführend, da die Kurse meist mehrdimensional verstanden und konzipiert werden.

2.1.2 Kooperationen mit externen Anbietern

Die Kooperation mit Externen kann in drei unterschiedliche Formen eingeteilt werden: Häufig werden je nach Bedarf externe TrainerInnen für interne Schulungen zugekauft. Weiters werden seitens der externen Bildungseinrichtungen maßgeschneiderte Inhouse-Fortbildungen direkt im jeweiligen Unternehmen angeboten. Eine dritte Variante besteht in der Inanspruchnahme von externen, standardisierten Bildungsangeboten der Weiterbildungseinrichtungen.

Bezüglich der Formen und deren Gewichtung gibt es unterschiedliche Aussagen, die meist im Zusammenhang mit der Größe der Unternehmen zu sehen sind: Betriebe mit einer kleineren Anzahl an MitarbeiterInnen greifen stärker auf externe Weiterbildungseinrichtungen zurück, während Großbetriebe vergleichbare Kurse bei internem Bedarf selber organisieren. Von Großunternehmen werden externe Angebote bevorzugt für den temporär-individuellen Bedarf von Einzelpersonen beansprucht. Das betrifft vorrangig Standardkurse, wie z.B. Sprachen oder EDV.

2.2 Nutzen vom Tiroler Bildungsangebot

Ich glaube, dass das Bildungsangebot prinzipiell ausreichend ist, man muss es nur nützen.

Die Nutzbarkeit des Tiroler Bildungsangebotes für die Unternehmen ist ein Punkt, der sich in mehrere Ebenen einteilen lässt. Unter anderem wurden die Unternehmen im Rahmen der Studie befragt, in welcher Form sie vom Tiroler Bildungsangebot profitieren. Nachfolgend werden Nutzen und positive Aspekte zum Bildungsangebot formuliert. Kritische Anmerkungen und Veränderungs- bzw. Verbesserungsvorschläge werden im Kapitel 2.4 „Veränderungsbedarf und Entwicklungspotentiale“ angeführt.

2.2.1 Angebots- und Anbietervielfalt

Die große Palette an Angebots- und Auswahlmöglichkeiten wird als eine hervorzuhebende Stärke von den befragten Personen gesehen, sowohl hinsichtlich der Inhalte als auch bezogen auf die Anbieterstruktur.

Öffentliche Einrichtungen, berufsausbildende Schulen und Fachhochschulen, ein breites Feld an privaten Anbietern, sowie arbeitgeber- bzw. arbeitnehmersnahe Organisationen lassen eine große Auswahl zu. Als positiv werden auch Zusammenschlüsse von Bildungsangeboten wie Qualifizierungsverbund und die Bildungsinitiativen des Landes benannt.

2.2.2 Von der bestehenden Qualität profitieren

Die Qualität der Bildungsangebote wird größtenteils positiv bewertet. Genannt wird neben verschiedenen Bildungseinrichtungen auch das Tiroler Schulsystem. Trotz Schwerpunkt auf Erwachsenenbildung gab es diesbezüglich zahlreiche positive Anmerkungen. Beginnend bei den berufsbildenden Schulen und Lehrlingsausbildungen, die solides Basiswissen vermitteln bis hin zu den Meisterprüfungen.

2.2.3 Bildung ist finanzierbar

Die Frage der Finanzierbarkeit ist ein ebenfalls wichtiger Indikator für die Nutzung und den Nutzen eines Bildungssystems, so der breite Konsens unter den befragten Personen. Im allgemeinen wird das Bildungssystem als leistbar gesehen und in zahlreichen Aussagen wird auf die vielfältig vorhandenen Individual- und Strukturförderungen verwiesen: Bildungsgeld update des Landes Tirol, Zukunftsaktie des AK, die Förderungen des europäischen Sozialfonds in Verknüpfung mit dem AMS beziehungsweise die geförderten Schulungen im Rahmen der Qualifizierungsverbünde werden genannt.

2.3 Stellenwert der Fort und Weiterbildung

Weiterbildung ist im Prinzip im Leitbild verankert, und es ist uns relativ klar, die Qualität unserer Dienstleistungen lebt von den Kompetenzen unserer MitarbeiterInnen.

Allgemein kann festgehalten werden, dass der Weiterbildung durchgängig ein hoher Stellenwert eingeräumt wird. Hierzu gibt es einen breiten Konsens unter den befragten Personen. Fort- und Weiterbildung ist in verschiedenen strategischen Zielen und Leitbildern verankert, wird in innerbetrieblicher Bildungsberatung individuell geplant und von den MitarbeiterInnen in zahlreichen Bildungsaktivitäten umgesetzt.

2.3.1 Weiterbildung als strategisches Ziel in Unternehmen

Der hohe Stellenwert der Weiterbildung kann aus firmeninternen Prinzipien, strategischen Zielen und Leitbildern abgeleitet werden. Einige verfügen über ein eigenes Knowledge-Management und firmeninterne Weiterbildungsprogramme. Weiterbildungsregelungen und interner Anspruch auf Weiterbildung – teils auch im Rahmen der regulären Arbeitszeit – werden dadurch festgehalten. Gerade für Großbetriebe bilden Schulungsprogramme einen wichtigen Bestandteil im Rahmen der Personalentwicklung.

Die übergeordneten Ziele der Fort- und Weiterbildung lassen sich exemplarisch anhand von zwei Punkten festmachen, die idealerweise auch parallel umgesetzt werden. Zum einen geht es um das Wohl und die Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen, mit dem Ziel die Fluktuation möglichst gering zu halten und die sorgfältig ausgewählten MitarbeiterInnen auch längerfristig für das Unternehmen zu gewinnen bzw. zu binden. Hierzu wird versucht den individuellen Fortbildungswünschen entgegenzukommen. Gleichzeitig ist die Qualifizierung – die Abdeckung des fachlichen Bereichs – von höchstem Interesse für die Unternehmen. In der Anwendung vermischen sich diese zwei Ziele. Aus den Befragungen kann tendenziell eine Gewichtung zugunsten der fachlich-qualifikatorischen Bildungsangebote festgestellt werden.

2.3.2 Betriebliche Bildungs- und Karriereplanung ermöglichen individuell abgestimmte Weiterbildungsaktivitäten

Gerade bei den untersuchten Betrieben mit hundert bis mehreren tausend MitarbeiterInnen bildet die innerbetriebliche Bildungs- und Karriereplanung einen fixen Bestandteil in der Unternehmensstrategie. In regelmäßigen MitarbeiterInnengesprächen oder auch in schriftlichen Befragungen werden dazu die Ziele und Interessen der MitarbeiterInnen erhoben. Diese bilden die Grundlage für die Planung der individuell abgestimmten Weiterbildung. Eng gekoppelt an die Bildungsplanung ist die Karriereplanung, denn die Motivation sich weiterzubilden, hängt oft mit der Perspektive der innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten und besseren Verdienstmöglichkeiten zusammen. Dabei wird angestrebt, die Interessen des Betriebes und die Interessen der MitarbeiterInnen zu vereinbaren.

Ziel ist die bedarfsgerechte Qualifizierung bei gleichzeitiger Motivation und Steigerung der Arbeitszufriedenheit und die langfristige Bindung der MitarbeiterInnen an das Unternehmen.

2.3.3 Firmeneigene Bildungsstätten mit spezifischen Angeboten

Ein Spezifikum für größere Unternehmen sind firmeneigene Bildungsstätten. In Akademien, Herstellerfirmen und Muttergesellschaften wird ein Großteil der Weiterbildungen abgehalten. Das hat den Vorteil, dass die Angebote ganz speziell abgestimmt sind und die Weiterbildungsmaßnahmen eng mit firmeninternen Projekten und Entwicklungsprozessen gekoppelt werden können. Hier zeichnet sich eine Tendenz in Richtung Autonomie im Weiterbildungsbereich ab.

2.4 Veränderungsbedarf und Entwicklungspotentiale

... es wäre vielleicht interessant zu schauen, welche Synergieeffekte es gibt, und ob es nicht sinnvoll wäre, wenn verschiedene Anbieter dann verschiedene Schwerpunkte entwickeln, so dass durch einen Blick von oben, das auch mehr gesteuert werden kann, bzw. dass man sich untereinander besser abstimmt, wer worauf bestimmte Schwerpunkte legt, und sich dadurch auch spezialisieren kann, und ein noch professionelleres Angebot machen kann.

Ebenfalls im Fokus der Befragung sind Ansprüche an das Bildungsangebot aus der Perspektive der Unternehmen. Diesbezügliche Veränderungsvorschläge, kritische Bemerkungen zur gegenwärtigen Situation und Lösungsvorschläge sind nachstehend zusammengefasst:

2.4.1 Übersicht verbessern und Angebote vergleichbarer machen

Ein gewichtiger Veränderungspunkt, der häufig genannt wird, betrifft die Vielfalt. Obwohl vorwiegend als Stärke angeführt, zeigt die differenzierte Betrachtung der Aussagen auch kritische Positionen auf:

Die Vielfalt der Anbieter und die breite Fächerung der Angebotspalette führt gegenwärtig zu einer Unübersichtlichkeit und erschwert die Vergleichbarkeit der Angebote selbst. Hier wird dringender Veränderungsbedarf geortet. Lösungen werden in einer Spezialisierung der Einrichtungen auf bestimmte Kernbereiche und die Abstimmung der Bereiche untereinander gesehen. Dafür ist eine hohe Bereitschaft zur Kooperation erforderlich, so die Meinungen der befragten Personen.

Zur Förderung der Kooperation zwischen den Einrichtungen werden Kooperationsstellen und Informationsplattformen angedacht. Diese sollten überinstitutionell und politisch unabhängig organisiert sein. Wesentliche Aufgaben werden in der Informationsvermittlung und in der Koordination von Weiterbildungseinrichtungen gesehen. Dadurch könnte zukünftig die Übersichtlichkeit verbessert und die Angebotsauswahl erleichtert werden.

Ein entscheidender Faktor für die Wahl eines Angebotes – so der überwiegende Konsens - ist das Preis-Leistungsverhältnis. Standardisierte Qualitätskriterien könnten das Vergleichen und Überprüfen von Angeboten erleichtern. Durch die Vergleichbarkeit und Transparenz könnte das Qualitätsniveau auf dem gesamten Bildungssektor angehoben werden. Erhöhte Vergleichbarkeit verstärkt natürlich auch den Wettbewerb. Diese Auswirkungen werden unterschiedlich eingeschätzt, jedoch nicht im Detail ausgeführt. Die Bandbreite reicht von Preis-Vernichtungskämpfen auf Kosten der Qualität bis hin zur Optimierung des Preis-Leistungsverhältnisses aufgrund einer gesunden Konkurrenz.

In einem größeren Kontext gedacht, werden neben den Qualitätskriterien zu den Angeboten auch Qualitätsstandards für die Einrichtungen angesprochen. Zertifizierungen der Einrichtungen könnten Garanten für die Sicherung und Vergleichbarkeit der Qualität werden.

Zukünftig sollte auch die Abstimmung zwischen Bildungsangeboten und Nachfrage verbessert werden. Bildungsverantwortliche Personen in Unternehmen fordern eine stärkere Orientierung am Markt. Um bedarfsgerechte Angebote liefern zu können, ist die systematische Erhebung der Nachfrage notwendig.

Ständige Bedarfserhebungen sollen Bildungsangebote dahingehend optimieren, dass sie dem tatsächlichen Bedarf entsprechen.

Das gegenwärtige Angebot wird je nach Branche unterschiedlich gewichtet. Unternehmen – überwiegend im technischen Bereich - finden das bestehende Bildungsangebot als ausreichend und qualitativ hochwertig. Unternehmen, die im Non-profit-Sektor angesiedelt sind, finden für den eigenen Bedarf nur ein geringes Ausmaß an entsprechenden Angeboten vor.

2.4.2 Angebot – flexibel und bedarfsorientiert gestalten

Was die Angebotsgestaltung betrifft, sind die befragten Personen sich einig: Kurse sollen zeitlich noch flexibler gestaltet sein und damit den Ansprüchen der Unternehmen entgegen kommen. Kurse sollten auch verstärkt außerhalb der regulären Arbeitszeiten (Wochenendkurse oder Abendkurse) angeboten werden, um finanzielle und zeitliche Aufwände bzw. Verluste möglichst gering zu halten.

Des Weiteren wird von externen Weiterbildungseinrichtungen mehr Flexibilität in bezug auf individuell angepasste Weiterbildungsprogramme gefordert. Individuell konzipierte Inhouse-Trainings – dabei werden Ort, Zeit, Inhalt und Kosten in Absprache mit den Unternehmen vereinbart – entsprechen den zukünftigen Anforderungen an Flexibilität und Bedarfsorientierung.

2.4.3 Bildung in den Regionen stärken

Die Nutzung der Bildungsmöglichkeiten in strukturschwachen Gebieten ist mit hohem Aufwand und Kosten für Unternehmen verbunden. Darüber sind sich die Unternehmen vor allem in den exponierten Lagen (z.B. Außerfern oder Osttirol) einig. Die Konzentration der Bildungsangebote auf die größeren Städte wird für den ländlichen Bereich als hinderlich betrachtet. Der Ausbau der Angebotsvielfalt für die strukturschwachen Gebiete wird als Voraussetzung genannt, um Bildung leichter zugänglich und kostengünstiger zu gestalten.

2.4.4 Bildung auf allen Ebenen aufwerten und unterstützen

Zum Veränderungsbedarf finden sich zahlreiche - meist nicht im Detail ausgeführte – Aussagen, dass Bildung in unterschiedlichen Ebenen aufgewertet und gefördert werden sollte. Auf gesellschaftspolitischer Ebene sollen gesetzliche Regelungen den Zugang zu Bildung erleichtern. Mittels Bildungswerbung könnte das Interesse und die Bereitschaft für Bildung in der Bevölkerung geweckt und verstärkt werden. Ziel ist es, ein breites Bewusstsein für Bildung schaffen und die in Bildung investierte Zeit als wertvoll zu sehen.

2.5 Innovative Ansätze und zukünftige Trends

Ich denke, dass Bildung und Weiterbildung etwas vom Wichtigsten ist für die Zukunft, und dass Investitionen in diesem Bereich sehr wertvoll sind und auch wieder zum Unternehmen und zu den Menschen zurückkommen, wie auch der Gesellschaft wieder zugute kommen, und dass gerade auch in Krisenzeiten es trotzdem Sinn macht in Bildung und Weiterbildung zu investieren.

2.5.1 Praktische Verwertbarkeit von Bildung

Inhaltlich bedeutet Verbindung von Bildung und Arbeit, dass die Relevanz des Gelernten für die praktische Arbeit von hoher Bedeutung sein wird. Bei Fachausbildungen und beruflichen Qualifizierungen liegt es in der Sache selbst, dass die Verwertbarkeit vielfach gegeben ist. Ein neuer Trend zeichnet sich dahin ab, dass Soft-Skills an Praxisrelevanz gewinnen, obwohl deren unmittelbarer Verwertungszusammenhang nicht direkt sichtbar bzw. messbar ist.

2.5.2 Grenzen zwischen Bildung und Arbeit fließend gestalten

Die Grenzziehungen werden in Zukunft noch durchlässiger gestaltet sein. Das ist unter anderem auf die Veränderung der Bildungs- und Lebensbiographien zurückzuführen. Der streng lineare Verlauf von Bildung (Schulausbildung – berufliche Ausbildung – Berufsausübung) wird durch verstärktes Nachholen von Bildungsabschlüssen und beruflicher Qualifizierung parallel zur Berufstätigkeit verändert. Universitäten, Fachhochschulen und Weiterbildungsanbieter öffnen sich

für Berufstätige bzw. orientieren sich noch stärker an den Anforderungen von Wirtschaft und Gesellschaft.

Die Grenzverwischung zwischen Arbeit und Bildung hat auch Einfluss auf Freizeit und private Lebensbereiche. Für permanente Fort- und Weiterbildung werden seitens der Unternehmen auch Mittel zur Verfügung gestellt. Es besteht eine steigende Bereitschaft, zukünftig langfristige umfangreiche Weiterbildungen zu unterstützen, vorausgesetzt es besteht ein hoher Anteil an Eigeninitiative seitens der MitarbeiterInnen. Übersetzt bedeutet das beispielsweise eine (Teil-) Finanzierung von berufsbezogenen Kursen durch die Unternehmen, wobei die Kurse größtenteils in der Freizeit stattfinden.

Die stärkere Vernetzung von Bildung und Arbeit bringt auch strukturell-innerbetriebliche Auswirkungen mit sich. Aus den Interviewaussagen ist abzusehen, dass mit zunehmender Betriebsgröße die Bildung der MitarbeiterInnen verstärkt selbst organisiert wird. Das bedeutet eine zunehmende Autonomie der Unternehmen im Bildungsbereich.

2.5.3 Begleitung bei Organisationsentwicklungsprozessen und Coaching von Menschen in Aus- und Weiterbildung

Bildung und Lernen betreffen zukünftig nicht ausschließlich die MitarbeiterInnen, sondern auch das Unternehmen selbst wird als lernende Organisation betrachtet. Die professionelle Begleitung von Lern- und Veränderungsprozessen in Unternehmen eröffnet ein zukünftiges Tätigkeitsfeld für die Weiterbildungsanbieter. Dabei könnten vor allem der hochindividualisierte TrainerInnenmarkt, for profit provider und Institutionen mit individuellen Inhouse-Trainings profitieren.

Bildungsangebote werden demnach verstärkt für alle Fragen der Personalentwicklung relevant werden und in einem größeren Zusammenhang – Knowledge-Management - gesehen. Eingebunden in ein Gesamtkonzept werden auch Formen der (internen) Bildungs- und Karriereplanung – vor allem in Großbetrieben – eine wesentliche Rolle spielen. Neben der individuellen Bedarfserhebung, Planung und Umsetzung der Bildungsmaßnahmen, wird

zukünftig auch auf eine begleitende Beratung (Coaching) während dieser Maßnahmen Augenmerk gelegt werden.

2.5.4 Technische Innovationen – Chancen und Grenzen

Internet wird als wichtiges und gegenwärtig unverzichtbares Medium in der beruflichen Bildung gesehen. Diesbezüglich kann nicht von einem Trend sondern von bestehendem Standard gesprochen werden. Aufholbedarf sehen einzelne Unternehmen im Ausbau der Hardware-Voraussetzungen, um neue Technologien vermehrt einsetzen zu können.

Die Inanspruchnahme von E-Learning in der beruflichen Weiterbildung ist unterschiedlich. Das Spektrum reicht von unverzichtbar bis wenig oder nicht in Anspruch genommen. Besonders die BefürworterInnen betonen, dass durch E-Learning flexibles, asynchrones Lernen erleichtert wird. Darin sehen die Unternehmen besondere Vorteile: Fehlzeiten in Kursen können mühelos überbrückt werden und Lernzeiten können individuell so gestaltet werden, dass sie nicht in die Arbeitszeit fallen. E-learning ist als effiziente Lernmethode vor allem in der Aneignung von Daten und Informationen gut einsetzbar – im Bereich zur Vermittlung von sozialen Kompetenzen werden jedoch Grenzen gesehen: Um soziale Kompetenzen zu erlernen, braucht es die persönliche Kommunikation und Interaktion mit Menschen. Diese Dimension kann, nach Einschätzung der Befragten, durch E-Learning nur schwer ersetzt werden. Einheitlich wird jedoch betont, dass E-Learning - optimal genutzt - immer in Kombination mit herkömmlichen Unterrichtsmethoden (Face to Face) anzuwenden ist.

In Verbindung mit neuen Informationstechnologien wurde auch der Stellenwert von Online-Bildungsdatenbanken thematisiert. Seitens der Unternehmen haben Bildungsdatenbanken, vorausgesetzt sie sind übersichtlich, überregional gestaltet und ständig aktualisiert einen hohen Informationswert. Allgemein kann gesagt werden, dass sowohl Nutzung und Bekanntheit von Bildungsdatenbanken in Tirol (noch) gering sind und wenig Relevanz haben. Was Kooperationen mit Bildungseinrichtungen betrifft, wird auch zukünftig der persönliche Kontakt, Erfahrungen und Empfehlungen ausschlaggebend für die Zusammenarbeit sein.

2.5.5 Themen der Zukunft vorausschauend erkennen und umsetzen

Je nach Dienstleistung bzw. Produkt sind branchenspezifisch unterschiedliche Themen für die Zukunft genannt worden. Diese hier aufzulisten ist nicht zielführend, da sie nur fragmentarisch Teilaspekte aufzeigen, aus denen sich keine schlüssigen Aussagen ableiten lassen.

Gemeinsamkeiten – und den Branchen übergeordnete Themen – werden nachstehend kurz skizziert:

Sensibilität und Offenheit gegenüber innovativen Entwicklungen, um in der eigenen Branche am neuesten Stand zu sein und nicht den Trends hinterherzuhinken, ist kennzeichnend für die meisten Aussagen.

Das Thema Führung und Führungskompetenz wird in Zukunft stark an Bedeutung gewinnen. In Zusammenhang mit den flacher werdenden Hierarchien und der Zusammenarbeit in Projekten sind MitarbeiterInnen in allen Positionen gefordert, Führungs- bzw. Leitungskompetenzen und Verantwortung zu übernehmen. Dafür sind entsprechende Ausbildungen notwendig. Zukünftiger Ausbildungsbedarf wird auch zu den Themen Kommunikation, Prozess- und Projektmanagement wahrgenommen.

Durch die zunehmende globale Vernetzung werden auch Bildungsangebote mit multikultureller Ausrichtung an Bedeutung gewinnen. Sprachen bilden die Grundlage und werden als zukünftige Basiskompetenzen gesehen. Vernetzte Sichtweisen und Denken in globalen Zusammenhängen werden, so die Einschätzungen, die Bildungslandschaft der Zukunft prägen.

3 Ergebnisse Weiterbildungseinrichtungen

Hauptschauplätze der Erwachsenenbildung und der beruflichen Weiterbildung in Tirol sind die Weiterbildungseinrichtungen. Die überwiegende Zahl an Kurs- bzw. Bildungsangeboten sind im Bereich der Weiterbildungseinrichtungen angesiedelt.

Ähnlich den Unternehmen wurden auch hier mittels qualitativen Interviews bzw. Onlinefragebogen Bildungsverantwortliche und Personen in leitenden Positionen, sowie TrainerInnen befragt. Dabei wurde darauf geachtet, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen privaten Anbietern (for profit providers), arbeitgeber- und arbeitnehmernahen Organisationen, öffentlichen Einrichtungen wie Schulen und Universitäten, wertorientierten Weiterbildungseinrichtungen sowie anderen nicht-profitorientierten Bildungsanbietern herzustellen.

3.1 Stärken der Tiroler Bildungslandschaft

Stärken sehe ich auf Fälle darin, dass es ein sehr breites Auswahlpektrum gibt, also ich denk mir es gibt sehr viele Einrichtungen, die was anbieten, man kann sehr viele Ausbildungen, besuchen und auch Kurse, Seminare, also da gibts massenhaft Angebote ...

Die Diskussion zur Bildungsqualität war zum Zeitpunkt der Interviews von den Ergebnissen Österreichs im Rahmen der PISA-Studie geprägt. Damit verbunden war eine allgemein vorherrschende Fokussierung auf Defizite und Mängel in der Bildung. Mit der Absicht, diese momentan überwiegende Sichtweise um eine andere zu erweitern, wurde im ersten Teil der Interviews nach den Stärken der Tiroler Bildungslandschaft gefragt. Dementsprechend werden in dieser ersten Kategorie ausschließlich die Ergebnisse zu den Stärken ausgeführt. Einige der interviewten Personen weisen darauf hin, dass Stärken auch zugleich Schwächen sein können. Diesbezügliche differenzierte und (selbst-)kritische Meldungen werden im Kapitel 3.2 „Veränderungsbedarf und Entwicklungspotentiale“ ausgeführt.

3.1.1 Vielfalt in der Anbieterstruktur

Eine hervorzuhebende Stärke liegt in der Vielfalt der Anbieter im Weiterbildungsbereich. Die öffentlichen Einrichtungen, Schulen und Universitäten, die Bildungseinrichtungen der Interessensvertretungen, Religionsgemeinschaften und die BildungsdienstleisterInnen des gewinnorientierten Sektors (for profit provider) werden als die HauptakteurInnen der komplexen und vielfältigen Bildungslandschaft angeführt.

Individuelle Wertesysteme von Interessensvertretungen bzw. die weltanschauliche Bindung von wertevermittelnden Bildungseinrichtungen werden kontrovers diskutiert. In Bezug auf die Stärken wird diesbezüglich betont, dass dieser Aspekt wesentlich zur Vielfalt beiträgt. Die Anbieter gewinnen dadurch eigenes Profil und können in bestimmten Segmenten für die jeweilige Zielgruppe ganz spezifische und qualitätsvolle Leistungen anbieten.

3.1.2 Breite Fächerung der Angebote

Die Vielfalt und das breite Auswahlpektrum der Angebote wurden als weitere wesentliche Stärke hervorgehoben. Diese wird durch die bereits oben genannten WeiterbildungsakteurInnen sichergestellt. Der Bogen reicht von der Bandbreite an schulischen Ausbildungen, den Möglichkeiten im Rahmen des „Zweiten Bildungsweges“, Formen der betrieblichen und berufsbezogenen Weiterbildung, arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsmaßnahmen bis zu den zahlreichen Angeboten der allgemeinen Erwachsenenbildung.

Innerhalb dieser Formen gibt es wiederum ein inhaltlich breit gefächertes Angebot. Als positiv erwähnt wird die Möglichkeit, zwischen vergleichbaren Kursen verschiedener Anbieter wählen zu können.

3.1.3 Bildung ist leistbar

Die Finanzierbarkeit von Bildungsangeboten wird größtenteils als positiv betrachtet. Grundausbildungen werden oft kostenlos bzw. kostengünstig angeboten und sind somit für einen großen Teil der Bevölkerung leistbar. Von den Weiterbildungseinrichtungen werden vor allem die Individualförderungen

angesprochen, die eine finanzielle Unterstützung für die lernmotivierten Menschen bieten. Genannt werden vor allem das update Bildungsgeld des Landes Tirol und die breite Förderlandschaft der Sozialpartner.

3.2 Veränderungsbedarf und Entwicklungspotentiale

Bildung ist, das Angebot von Bildung ist etwas, das sich ja ständig verändert. Das ist ein Angebot, das auf Nachfrage reagiert, auf Zeitströmungen reagiert, auf Themen die auftauchen, auf Notwendigkeit, Bedürfnisse ...

3.2.1 Wettbewerb erhalten und Zusammenarbeit verstärken

Wettbewerb belebt den Bildungsmarkt, so die überwiegende Meinung. Gleichzeitig besteht die Einsicht, dass Zusammenarbeit in der Bildungslandschaft notwendig ist. Denn die vorherrschende Vielfalt an Angeboten und der Anbieterpluralismus führt zu einer zunehmenden Unüberschaubarkeit. Hier gilt es, sich den zukünftigen Herausforderungen zu stellen und trotz unterschiedlicher ökonomischer und weltanschaulicher Interessen zu kooperieren. Die Vorstellungen zur Zusammenarbeit sind unterschiedlich geartet:

Ein Bereich betrifft den Aufbau von langfristigen Partnerschaften der Bildungseinrichtungen untereinander und auch Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen, Medien, Unternehmen, Non-Profit-Organisationen, Unternehmen u.a. Dieser Bereich wird oft als Ziel angeführt, jedoch kaum präzisiert. Die wenigen konkreten Anmerkungen beziehen sich auf bestehende Unterschiede zwischen Fachhochschulen und Universitäten und auf mangelhafte Kooperation und Abstimmung zwischen den Bildungseinrichtungen der Interessensverbände (WIFI, bfi).

Ebenfalls im Kontext der Zusammenarbeit wird das Fehlen eines gemeinsamen Bildungskonzept angeführt. Dazu bedarf es sowohl regionsspezifischer als auch überregionaler Bildungspläne. Es wird empfohlen, Bildungskonzepte und Visionen partizipativ – unter Mitbestimmung von beteiligten Personen, Bildungseinrichtungen und Unternehmen u.a. – zu erarbeiten.

Ein weiteres Anliegen bezieht sich auf die Einrichtung einer überinstitutionellen, politisch unabhängigen Koordinationsstelle. Als zentrale Anlaufstelle für Informationen und Bildungsberatung eingerichtet, soll dadurch mehr Transparenz und eine professionellere Zusammenarbeit gefördert werden.

In Bezug auf den Wettbewerb wird vermehrt die Orientierung am Markt angepeilt. Die Fülle des Bildungsmarktes erfordert eine stärkere Profilierung der Weiterbildungseinrichtungen. Konzentrieren auf Kernbereiche sowie gezielte Schwerpunktbildung streben viele der Weiterbildungseinrichtungen an. Gleichzeitig fordern sie auch eine verstärkte Profilierung seitens der Mitbewerber und eine bessere Abstimmung der Bildungssegmente. In der Ressourcenverteilung wird ein Ungleichgewicht zugunsten der beruflichen und berufsbezogenen Weiterbildung wahrgenommen und thematisiert.

Im Wettbewerb zwischen den Anbietern gewinnt auch die Vergleichbarkeit der Leistungen und die Sicherung der Qualität an Bedeutung. Dementsprechend gibt es auch ein wachsendes Interesse am Ausbau von einheitlichen Qualifizierungsstandards. Zertifizierte Weiterbildungseinrichtungen sollen für die KonsumentInnen eine Erleichterung bei der Auswahl der Angebote bringen (vgl. dazu ausführlicher im Kap. 3.3 Bildungsforschung).

3.2.2 Zugangsbarrieren abbauen, niederschwellige Angebote ausbauen

Barrieren und Hemmschwellen abzubauen bzw. zu verringern sind Voraussetzungen, um die zukünftige Inanspruchnahme von Bildung zu steigern. Als Barrieren werden folgende vier Bereiche angeführt:

Der Faktor Zeit wird als mögliche Barriere angeführt. Es bedarf Angebote im Sinne der zeitlichen Vereinbarkeit von Bildung und anderen zeitlichen Verpflichtungen (Familie, Beruf, u.a.). Das bedeutet, es braucht der Zielgruppe angemessene Kurszeiten. Betroffen sind die Angebotszeiten und der zeitliche Umfang.

Als weitere Barriere werden die Kosten für Bildungsinteressierte angeführt. Hier gilt es auch zukünftig, die anfallenden Kosten so niedrig wie möglich zu halten. Dabei divergieren die Vorstellungen vom kostenlosen Zugang zu Bildung als

Grundrecht für alle bis hin zum Ausbau der bestehenden Förderlandschaft. Für lernwillige Personen werden Ideen in Richtung Ausbau der Bildungsfreistellung für ArbeitnehmerInnen ebenso ausgesprochen wie Veränderungen in den Förderrichtlinien des AMS angeregt. Neben den bestehenden Förderungen für „Risiko-Gruppen“ und arbeitslosen Personen sollten demnach auch Menschen in bestehenden Arbeitsverhältnissen finanzielle Unterstützung zur beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung erhalten.

Die Konzentration der Bildungsangebote auf die größeren Städte wird für den ländlichen Bereich als hinderlich betrachtet. Der Ausbau der Angebotsvielfalt für die strukturschwachen Gebiete wird als wichtige Voraussetzung genannt, um Bildung leichter zugänglich zu machen.

Informationsmangel, Beratungsdefizite und eingeschränkte Zugangsmöglichkeiten zu Bildungsinformationen und Weiterbildung sind als weitere Barrieren angeführt. Hier könnte aufsuchende Bildungswerbung und persönliche Bildungsberatung eine Veränderung bewirken.

Niederschwellige Angebote sind idealerweise so konzipiert, dass die oben angeführten Barrierefaktoren möglichst entschärft werden. Dafür bedarf es speziell designer Angebote, bei denen regionale Besonderheiten, Kosten und Zeit zielgruppenadäquat berücksichtigt werden.

3.3 Bildungsforschung

Von Bildungsforschung erwarte ich mir mehr Weitblick. Es geht nicht nur um unmittelbar abprüfbare Ergebnisse.

Bildungsforschung erarbeitet und liefert wichtige Daten und Informationen zur Thematik der Erwachsenenbildung. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen die Anforderungen und Erwartungen an Bildungsforschung aus der Sicht der befragten Personengruppe. Die Ergebnisse verdeutlichen das breite Spektrum an Feldern von Aufgaben. Bildungsforschung ist nach dem vorliegenden qualitativen Datenmaterial nicht eindeutig und scharf definierbar, sondern immer in einem „sowohl als auch“ - Verständnis zu begreifen.

3.3.1 Bildungsforschung als Orientierungsrahmen für bildungspolitische Entscheidungen

Die Ergebnisse zeigen, dass Zweck und Nutzen von Bildungsforschung im untersuchten Feld unterschiedlich gewichtet wird. Tendenziell sehen die VertreterInnen der universitären Bildungsforschungseinrichtungen eine wesentliche Aufgabe der Bildungsforschung in der „Systemsteuerung“. Wird Bildungsforschung als Grundlagenforschung verstanden bzw. betrieben, dann liefert sie primär Systemsteuerungsdaten. Das bedeutet die Bildungsforschung dient vorrangig als Orientierungsrahmen für bildungspolitische Entscheidungen, die in Folge praxis-relevante Auswirkungen haben.

3.3.2 Forschungsergebnisse und ihre direkte Verwertbarkeit

Ein anderer Zugang zu Bildungsforschung wird mit dem Anspruch auf unmittelbare Umsetzbarkeit der Ergebnisse deutlich. Hierzu gibt es einen breiten Konsens unter den Weiterbildungsanbietern. Dabei wird verstärkt die direkte Nutzbarkeit und die Umsetzbarkeit in der Praxis betont. Exemplarisch werden dazu einige praxisrelevante Themen angeführt: Informationen über neueste Erkenntnisse zu Methodik und Didaktik im Erwachsenenbildungsbereich, Zusammenhänge zwischen Bildung und gesellschaftlichen Entwicklungen, Motive und Bedürfnisse von bildungsinteressierten Personen, Informationen über die Anbieterstruktur und Auswirkungen auf persönlichen und gesellschaftlichen Profit. Das sind einige jener Themen und Inhalte, die für einen Teil der interviewten Personen brauchbare und nützliche Ergebnisse für ihre praktische Bildungsarbeit darstellen.

Den Informations- und Datentransfer betreffend, gibt es einige Aussagen, die mehr an Transparenz und Durchlässigkeit fordern. Bezüglich der Forschungsergebnisse wird betont, dass Daten und Forschungsergebnisse direkt und ungefiltert zugänglich sein sollten. Gleichzeitig wird an die WissenschaftlerInnen appelliert, die Forschungsergebnisse in einer der Zielgruppe angemessenen Sprache zu formulieren. Auf eine ansprechende Art formulierte Ergebnisse wirken sich fördernd auf den Dialog von Wissenschaft und Öffentlichkeit aus.

3.3.3 Bildungsforschung als Instrument zur Qualitätssicherung

Weitere zentrale Aufgabenbereiche von Bildungsforschung sind – so die Angaben der befragten Personen - in der Evaluierung und der Qualitätssicherung zu sehen. Hierzu gibt es verschiedene Vorstellungen. Grundsätzlich kann ein wachsendes Interesse an Maßnahmen zur Qualitätssicherung festgestellt werden. Die Bandbreite reicht von Evaluierungen des Angebots durch die Weiterbildungsanbieter selbst bis zur Einführung einheitlicher Qualitätsstandards, Rankings und Zertifizierungen.

Die Einführung einheitlicher Qualitätsstandards wird kontrovers diskutiert. So gibt es Bedenken, ob es grundsätzlich zielführend ist, die bestehende Angebots- und Anbietervielfalt nach einheitlichen Qualitätskriterien zu prüfen. Es wird befürchtet, dass eine Vielzahl an kleinen und privaten Bildungsanbietern verdrängt werden könnte. Für einheitliche Qualitätsstandards sprechen bessere Vergleichbarkeit und Koordination der Angebote und damit verbunden auch eine bessere Übersicht für die BildungskonsumentInnen.

Der bestehende Evaluierungsbedarf wird teilweise durch interne (Selbst-)Evaluierungen abgedeckt. Interne Qualitätssicherung und –kontrolle wird als wesentliches Instrument für bedarfs- und zielgruppenorientierte Angebote und deren professionelle Umsetzung hervorgehoben.

3.3.4 Bildungsforschung soll Nachhaltigkeit und Trends aufzeigen

Parallel zum Anspruch einer direkten Verwertbarkeit von Bildungsforschungsergebnissen gibt es auch zahlreiche Hinweise, jene Bildungsinhalte betreffend, die sich einer direkten Mess- und Umsetzbarkeit entziehen.

Vorwiegend Personen aus dem Bereich Persönlichkeitsbildung und Personen der wertevermittelnden Erwachsenenbildungseinrichtungen weisen mehrfach darauf hin, dass Qualifizierungsmaßnahmen in der beruflichen Weiterbildung oft direkt abprüfbar bzw. messbar sind und deshalb auch stärker finanziell gestützt und gefördert werden. Im Gegensatz dazu ist die Wirkung von Persönlichkeitsbildung,

Allgemeinbildung und Vermittlung von Sozialkompetenzen nicht direkt überprüfbar. Hier sollte Bildungsforschung verstärkt ansetzen und mittels Langzeitstudien die nachhaltige Wirkung solcher Trainings messen bzw. deren Umwegrentabilität untersuchen.

3.3.5 Partizipation - Interesse an Forschungsbeteiligung

Das Interesse an Forschungspartizipation wird seitens der ErwachsenenbildungsakteurInnen in zwei Richtungen formuliert: einerseits Mitsprache bei der Wahl der Forschungsthemen. Diesbezüglich werden Ideenwerkstätten, öffentliche Diskurse als Vorschläge angeführt, um den Weiterbildungsinstitutionen und den BürgerInnen Mitsprachemöglichkeiten zu eröffnen. Andererseits wird die aktive Teilhabe bzw. Mitgestaltung an den Forschungsprozessen selbst angesprochen. Speziell im Bereich der Weiterbildungseinrichtungen gibt es Personen, die über Basiskompetenzen in der Forschung verfügen bzw. Interesse am Erwerb von Forschungskompetenzen haben. Tools bzw. Anleitung zur Selbstevaluierung der Angebote und Informationen über neue Methoden sind gefragt.

3.4 Bildungsberatung

... im übrigen, ich würde es nicht Bildungsberatung nennen, sondern Lebensplanungsberatung.

"Lust machen auf Neues, Horizonterweiterung, Unsicherheiten zulassen, Neu- und Umorientierung, das Leben selbst in die Hand nehmen und gestalten" – das sind nur einige Aussagen die einen kleinen Ausschnitt wiedergeben, in welcher vielfältiger Weise die Ziele von Bildungsberatung verstanden werden.

Die Motivation sich weiterzubilden, hängt oft vom Zugang zu Informationen und Beratung ab. Bildungsberatung stellt eine zentrale Schnittstelle im Zusammenspiel zwischen den Weiterbildungseinrichtungen und den bildungsinteressierten Menschen dar. Nachfolgend werden wesentliche Aufgaben und Bedeutung der Bildungsberatung aus der Perspektive der Weiterbildungseinrichtungen dargestellt.

3.4.1 Bildungsberatung als ganzheitlich-personenbezogener Ansatz

Viele Aussagen betonen die Wichtigkeit, den Mensch in den Mittelpunkt der Beratung zu stellen. Deutlich erkennbar ist auch die Tendenz nach einem ganzheitlichen Konzept für diese Form der Beratung.

Vorrangiges Ziel der Bildungsberatung besteht darin, personenbezogen auf die Fähigkeiten und Interessen der ratsuchenden Personen einzugehen. Wirtschaftliche, politische oder arbeitsmarktorientierte Interessen sollen nicht in den Vordergrund treten, so die Meinung vieler InterviewpartnerInnen. Je nach Kontext wird Bildungsberatung mehr als Beratung in beruflichen Belangen oder als Beratung zur Lebensplanung gesehen. Trotz unterschiedlicher Gewichtungen sind beiden Zugängen nachstehende Aspekte gemein: In ausführlichen beratenden Gesprächen werden Fragen zur Bildungsbiographie, zu Bildungs- und Berufsplänen, zu individuellen Lebensumständen und zur persönlichen Entwicklung thematisiert. Gemeinsam mit den ratsuchenden Personen werden unter Berücksichtigung dieser Punkte individuelle Bildungswege und –möglichkeiten aufgezeigt und erarbeitet.

Der Aspekt der Ganzheitlichkeit wird in einigen Interviews auch sehr differenziert ausgeführt. Bildungsberatung als ganzheitliches Modell verstanden, soll demnach nicht nur im Kontext von Arbeit gedacht werden, sondern auch die Bereiche Familie, Persönlichkeit und private Interessen einschließen. Dieser ganzheitliche Ansatz ist nicht weiter neu, jedoch wird in einigen Aussagen auch auf die Barrieren hingewiesen. Die Schwierigkeiten in der Umsetzung werden vor allem in den bestehenden Gesellschaftsstrukturen gesehen, worin die oben genannten Lebensbereiche nicht als Ganzheit, sondern als getrennt verstanden werden.

Im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Bildungsberatung werden neben der Personenbezogenheit auch Aspekte wie Niederschwelligkeit der Beratung und Orientierungshilfe in der Fülle an Bildungsangeboten genannt. Vor allem für Menschen mit wenig Erfahrungen im Bildungsbereich und geringerem Ausbildungsstand kann Bildungsberatung sowohl zur Entscheidungsfindung als auch zur erhöhten Bereitschaft für Weiterbildung beitragen.

In diesem Zusammenhang werden vor allem auch benachteiligte Gruppen wie Frauen, Personen in bildungsfernen Regionen, Menschen mit Behinderung, aber auch Menschen mit negativen Bildungserfahrungen genannt, für die speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Beratungsformen entwickelt werden sollten.

Bildungsberatung wird also in drei Dimensionen gesehen: Sie soll erstens als Einstiegshilfe zu Bildungsmöglichkeiten und als Motivation fungieren, in zweiter Hinsicht eine Orientierungshilfe in der Fülle der Angebote liefern und drittens soll sie bei der Planung eines individuellen Bildungsweges unterstützend wirksam sein.

3.4.2 Bildungsberatung als lebensbegleitendes Angebot

Rückblickend resümieren die interviewten Personen, dass Bildungsberatung primär als Beratung an bestimmten Schnittstellen des Bildungssystems eingesetzt wird. Hier wird vor allem die Schule genannt. Vorausschauend – so die Vision – wird Bildungsberatung als durchgängig-lebensbegleitendes Konzept gesehen. Die Erfordernis eines solchen lebensbegleitenden Beratens wird in engem Zusammenhang mit den heutigen gesellschaftlichen Verhältnissen begründet. Bildungsberatung soll als eine Art Dienstleistung angeboten werden um den Ansprüchen von nicht-linearen Lebensläufen und brüchigen Bildungs- und Arbeitsbiographien gerecht zu werden.

3.4.3 Bildungsberatung als unabhängiges Beratungsforum

Bildungsberatung stellt die Bedürfnisse der ratsuchenden Menschen in den Vordergrund. Das hat die Konsequenz, dass Bildungsträger die eigenen Interessen hintanstellen. Auf der strukturellen Ebene sehen die Weiterbildungsinstitutionen unabhängige Bildungsberatung als mögliche Lösung. Überinstitutionelle Bildungsberatung, die nicht an eine einzelne Aus- bzw. Fortbildungseinrichtung gebunden ist, könnte gewährleisten, dass weder wirtschaftliche noch andere Eigeninteressen durchgesetzt werden, sondern dass die Interessen und Bedürfnisse der ratsuchenden Person im Mittelpunkt stehen.

Es gibt auch viele Anmerkungen, worin Kooperations- und Koordinationsaufgaben seitens einer überinstitutionellen Bildungsberatung angedacht werden. Einige erhoffen sich dadurch ein breiteres Spektrum an Angeboten, eine bessere Auswahl und Abstimmung, und vor allem einen verstärkten Informations- und Wissensaustausch unter den Anbietern selber.

3.5 Innovative Ansätze und zukünftige Trends

Eine wirkliche Innovation wäre es für mich, Wege zu finden, die bei bildungsfernen und bildungsbenachteiligten Menschen die Lust am Lernen und Weiterbilden wecken.

Laut den meisten Weiterbildungsanbietern herrscht derzeit eine recht gute Ausgangsbasis für die zukünftige Umsetzung von innovativen Ansätzen. Vereinzelt werden Chancen für zukünftige innovative Entwicklungen jedoch auch gering eingeschätzt. Dabei wird auf das gegenwärtige gesellschaftspolitische Klima hingewiesen.

Zukünftige Trends, das lässt sich aus verschiedenen Aussagen herauskristallisieren, können nicht immer ganz klar eingegrenzt werden. Sie sind meist in Verbindung mit bereits vorhandenen, innovativen Ansätzen zu betrachten. Das bedeutet, es werden bereits bestehende Themen, Methoden oder Techniken weiterverbessert und/oder dem Zeitgeist angepasst. Es geht also oft um Adaptierung bzw. auch Erneuerung und weniger um grundsätzliche Veränderung.

3.5.1 Fachspezifisches Wissen und soziale Kompetenzen verbinden

Viele Gedanken beim Thema Innovationen drehen sich bei den Weiterbildungsanbietern um eine stärkere Verschränkung von Bildung (Lernen) und Arbeit. Es sollte Ausbildungsangebote geben, die einerseits Wissen vermitteln und gleichzeitig die Möglichkeit beinhalten, das Gelernte in die Praxis bzw. am Arbeitsplatz umzusetzen. Anwendungsorientierte Wissensvermittlung wird zunehmend ein Indikator für die Bewertung der Bildungsangebote.

Weiterbildungsanbieter im technischen Bereich sehen Innovationspotentiale in der Verschränkung von Fachausbildung und Soft-skills. Ein ablesbares Fazit ist, dass

Ausbildung sich mehrdimensionaler gestalten soll. Es geht also nicht primär um das Ziel der Vermittlung von fachspezifischen Kenntnissen, sondern auch das Erlernen von sozialen Kompetenzen gewinnt zunehmend an Bedeutung.

3.5.2 Kompetenzen aufwerten und Qualifizierungen ausbauen

Kompetenzen aufwerten und im Berufs- und Bildungsbereich stärker anerkennen, wird von vielen Einrichtungen als zukünftiger Trend gesehen bzw. gefordert. Um dies umzusetzen, sind neue Wege der Kompetenzaneignung gefragt. Des Weiteren braucht es Methoden und Instrumentarien um Kompetenzen zu erfassen, die nicht direkt messbar sind.

Zur Aufwertung von Kompetenzen sind zwei Zugänge aus den Interviewdaten ablesbar: Erstens, den Begriff Qualifikation offener und mehrdimensionaler zu gestalten, so dass auch nicht verbriefte bzw. nicht zertifizierte Kompetenzen und Fähigkeiten, Berücksichtigung finden. Ein zweiter Zugang besteht darin, im Rahmen institutioneller Bildungsberatung Kompetenzen systematisch zu erheben, schriftlich zu dokumentieren und in Form eines Zertifikates auszuweisen (Kompetenzenbilanz, Potentialanalyse).

Der Grossteil der Angebote im Bildungsbereich machen Kurse aus, die zu keinem öffentlich anerkannten Abschluss führen. Eine Umverteilung zugunsten von Angeboten mit dem Ziel der Höherqualifizierung und Kursen mit anerkannten Abschlüssen wird als notwendige Veränderung für die Zukunft formuliert.

3.5.3 Technische Innovationen – Chancen und Grenzen

Internet und E-Learning werden zukünftig zum alltäglichen Handwerkszeug zählen und auch im Bildungsbereich eine wichtige Ausgangsbasis bilden. So lautet der breite Konsens unter den befragten Personen. Dennoch wird durchgängig darauf hingewiesen, den Stellenwert dieser Medien differenziert zu betrachten und deren Einfluss nicht zu überschätzen:

Was die Zugangsmöglichkeiten zu Daten und Informationen betrifft, hat das Internet unumstritten hohe Relevanz. Der direkte Zugriff zu Daten und Wissen unabhängig von Ort und Zeit wird immer stärker genutzt. Gleichzeitig wird durch

E-Mails der Daten- und Informationsaustausch enorm erleichtert. Diese Vorteile werden durch einzelne kritische Anmerkungen relativiert, die von einer Überflutung an Informationen sprechen. So beispielsweise, dass Anhänge („Attachments“) mehr und mehr zum lästigen Beiwerk werden und dementsprechend Informationen via Internet an Stellenwert verlieren.

Im Zusammenhang von Internet und Informationsvermittlung werden auch die Online-Bildungsdatenbanken angesprochen. Die Nutzung und Bedeutung von Bildungsdatenbanken wird derzeit noch eher mäßig eingeschätzt. Das wird in einigen Aussagen damit begründet, dass die Informationsträger nicht immer auf dem aktuellsten Stand sind. Es besteht eine grundsätzliche Offenheit gegenüber diesem Medium, vorausgesetzt wird, dass die Datenbanken gut gewartet und aufbereitet sind. D. h. Bildungsdatenbanken sollten übersichtlich, überregional und ansprechend gestaltet sein und laufend aktualisiert werden. Treffen diese Voraussetzungen zu – so die befragten Personen - dann sind sie ein geeignetes Instrument für bildungsinteressierte Personen und Einrichtungen.

E-Learning wird als Chance gesehen, wodurch asynchrones und örtlich flexibles Lernen ermöglicht bzw. erleichtert wird. Grundsätzlich wird diese Lernmethode differenziert beurteilt: Im Bereich der Aneignung von Daten und Informationen ist E-Learning gut einsetzbar. Gleichzeitig wird kritisch angemerkt, dass wesentliche Elemente von Bildungsprozessen in der persönlichen Kommunikation zwischen Menschen und dem Austausch in der Gruppe bestehen. E-Learning wird deshalb nicht als gleichwertige Alternative zu klassischen Lernmethoden eingeschätzt. Dennoch – so die Grundmeinung - wird E-Learning zukünftig an Bedeutung gewinnen, da es als ergänzende Lernmethode zielführend und nutzbringend einsetzbar ist.

3.5.4 Themen der Zukunft – vorausschauend erkennen und umsetzen

Im Rahmen der Interviews wurden die interviewten Personen auch nach den Themen und Inhalten befragt, die für ihre Einrichtung zukünftig von Bedeutung sein werden. Oftmals wurde darauf hingewiesen, über den „eigenen Tellerrand“ zu blicken und die vernetzte gesamt-europäische Sichtweise einzubeziehen. Diesbezügliche Anmerkungen und Ausführungen werden in den nachstehenden

Themenbereichen miteinbezogen. Die nachstehenden Ergebnisse sind nicht als Gesamtschau, sondern vielmehr als Perspektiven der kontaktierten Personen zu verstehen. Die Reihenfolge der Themen hat keine besondere Bedeutung.

Die Beschäftigung mit Kindergarten und Schulsystem findet - trotz Befragungsschwerpunkt Erwachsenenbildung - in zahlreichen Aussagen seinen Niederschlag. Es ist für die Erwachsenenbildung insofern ein brisantes Thema, da viele Ausbildungen aufbauend oder übergreifend konzipiert werden. Es gibt einen breiten Konsens, dass Grundfähigkeiten wie Selbstvertrauen, selbstständiges Arbeiten, offene Sichtweisen und Kritikfähigkeit bereits an der Bildungsbasis vermittelt werden. Inhaltlich wird von Schulen erwartet, ein breites Grundwissen zu vermitteln.

Die Umsetzung des lebenslangen Lernens wird an den universitären Einrichtungen auch als eine Herausforderung gesehen. Dies bedeutet eine Öffnung der Universitäten in mehrere Richtungen: Bildungsangebote für Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen und in unterschiedlichen Lebenslagen. Die Impulse werden in der demographischen Entwicklung und in veränderten Bildungsbiographien wahrgenommen. Öffnung wird auch als überregionale Kooperation und Partnerschaft mit Universitäten anderer Länder verstanden. Ziele sind, sich in einem größeren Kontext auszutauschen, Prozesse des interkulturellen Lernens zu fördern und Studienabschlüsse europaweit vergleichbar zu machen.

Die demographische Entwicklung wird – so die Aussagen in der Sparte der Pflege- und Sozialberufe - zukünftig eine noch größere Rolle spielen als bisher. Durch die mediale Bewerbung der Bereichen Pflege- und Sozialberufe wird ein stärkerer Zulauf erwartet. Neben den Grundausbildungen werden unter anderem Zusatzausbildungen mit dem Schwerpunkt Geriatrie geschaffen, um zukünftige Aufgaben bewältigen zu können.

Themen zum Selbstverständnis und zur Subjektwerdung von Frauen stehen für einige InterviewpartnerInnen zukünftig noch stärker im Mittelpunkt. Diese Themen sind in Verbindung mit Partizipation und Gleichberechtigung im privaten und beruflichen Leben zu diskutieren.

Zahlreiche Aussagen, welche bildungsbenachteiligte Personengruppen betreffen, werden für verschiedene Bereiche angeführt. Allgemein werden für bildungsbenachteiligte Menschen integrative Bildungsangebote und Lernmethoden gefordert. Große Bedeutung hat auch die Einbindung der sogenannten „bildungsfernen Bevölkerung“. Bildungsferne wird in zwei Ebenen verstanden. Zum Einen soll die Bildungsmotivation von Menschen mit wenig Bildungserfahrung und geringem Ausbildungsstand gefördert werden. Zum Anderen ist der Ausbau eines breiteren Bildungsangebotes in ländlichen Regionen zu forcieren.

4 Vergleich der Teilergebnisse im Überblick

Nachstehend werden die Teilergebnisse Unternehmen des Kapitels 2 und die Teilergebnisse der Weiterbildungseinrichtungen des Kapitels 3 vergleichend gegenübergestellt.

4.1 Stärken der Tiroler Bildungslandschaft

Sowohl von den Unternehmen als auch von den Weiterbildungseinrichtungen wird die Vielfalt der Bildungslandschaft als die vorrangige Stärke betont. Die Vielfalt bezieht sich auf die breite inhaltliche Angebotspalette und auf die bunte Anbieterstruktur in Tirol.

Unterschiedlich bewertet wird die Fülle und Verteilung der Bildungsangebote: Überwiegend seitens der Produktionsbetriebe und Unternehmen im technischen Bereich werden Stärken in den großen Auswahlmöglichkeiten zu fachspezifischen Bildungsangeboten geortet. Andere, vorwiegend im Dienstleistungssektor und Non-Profit-Bereich tätige Unternehmen sehen das anders und stellen - was ihren individuellen Bedarf betrifft - einen Mangel an Angeboten fest.

Ähnlich verhält es sich bei den Weiterbildungseinrichtungen. Je nach eigener Schwerpunktsetzung - fachspezifisch oder allgemein- und persönlichkeitsbildend - wird der Überhang an fachspezifischen Angeboten entweder als Stärke gesehen oder eine Umverteilung zugunsten der allgemein- und persönlichkeitsbildenden Angebote gewünscht.

Die Rahmenbedingungen zur Finanzierung von Bildungsangeboten in Tirol werden durchgängig positiv eingestuft. Hier sind sich Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen einig. Bereits bestehende Förderungs- und Unterstützungsmöglichkeiten werden geschätzt und als Stärken angeführt. Neben der Individualförderung für Lernmotivierte (Zukunftsaktie der AK, update Bildungsgeld des Landes Tirol) erwähnen die Unternehmen zusätzlich die Strukturförderungen (Qualifizierungsverbände, Förderungen des europäischen Sozialfonds, AMS-Förderprogramme). Gleichzeitig wird von Unternehmen und

Weiterbildungseinrichtungen die Sicherung bzw. ein weiterer Ausbau der bestehenden Förderlandschaft in Zukunft als wichtig erachtet.

4.2 Veränderungsbedarf und Entwicklungspotentiale

Der - einerseits als Stärke angeführte - Anbieterpluralismus und das breite Angebot selbst, erschweren andererseits die Übersicht über die Anbieter und die Vergleichbarkeit der Angebote. Spezialisierungen auf bestimmte Kernbereiche und verstärkte Zusammenarbeit werden zukünftig notwendig sein.

Die verstärkte Zusammenarbeit der Weiterbildungseinrichtungen untereinander wird von den Unternehmen überwiegend so gedacht, dass die Einrichtungen ihre Bildungsangebote besser aufeinander abstimmen. Übermäßig vorhandene Parallelangebote werden als verwirrend und ineffizient empfunden. Die Lösung liegt in der Spezialisierung und der klaren Eingrenzung der Bildungsangebote. Dadurch kann das Preis-Leistungsverhältnis der Produkte optimiert und die Auswahl erleichtert werden.

Auch für die Weiterbildungseinrichtungen ist die Zusammenarbeit ein zentraler Punkt. Angebotsüberschneidungen verschiedener Anbietern werden vielfach kritisch hinterfragt. Schwerpunktbildungen und in Folge eine bessere Abstimmung der Bildungsangebote werden zukünftig angestrebt.

In Bezug auf die Einrichtung einer überinstitutionellen, politisch unabhängigen Koordinationsstelle gibt es bei den Weiterbildungseinrichtungen ähnliche Vorstellungen wie bei den Unternehmen. Diese soll als Koordinations- und Kooperationsstelle fungieren und die Übersichtlichkeit und Abstimmung der Angebote verbessern, so die mehrheitliche Meinung der Unternehmen. Zusätzlich – so überwiegend Personen der Weiterbildungseinrichtungen – könnten Koordinationsstellen vernetzende Funktionen übernehmen, indem sie unter anderem zentrale Anlaufstelle für Informationen und Bildungsberatung sind.

Vergleichbarkeit und Transparenz der Bildungsangebote bringen verstärkten Wettbewerb mit sich. Hier gehen Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen konform. Die Empfehlungen der Weiterbildungseinrichtungen sind eher

lösungsorientiert: verstärkte Orientierung am Markt und noch stärkere Profilierung in der Fülle der Angebote wird angepeilt.

Die Sichtweisen der Unternehmen fokussieren primär die Auswirkungen auf das Preis-Leistungsverhältnis: die Palette reicht von Qualitätsverlust aufgrund von Price-Dumping bis hin zur Optimierung des Preis-Leistungsverhältnisses durch gesteigerten Wettbewerb.

Eine bessere Abstimmung von Bedarf und Nachfrage wird vorwiegend von den Unternehmen gefordert. Das bezieht sich auf die Inhalte und die Gestaltung der Angebote: Individuell auf die Unternehmen adaptierte Kursinhalte und Kurszeiten überwiegend außerhalb der regulären Arbeitszeiten sind gefragt.

Im Wettbewerb zwischen den Bildungsanbietern gewinnt auch die Sicherung der Qualität an Bedeutung. Das betonen Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen. Unternehmen erhoffen sich von Qualitätsstandards der Bildungsangebote eine bessere Vergleichsmöglichkeit. Weiterbildungseinrichtungen sehen darin eine Chance, sich durch Qualitätsstandards profilieren zu können und Wettbewerbsvorteile zu haben. Für die BildungskonsumentInnen wird erwartet, dass einheitliche Standards eine Erleichterung bei der Auswahl der Angebote bringen.

Bildung in den Regionen stärken – das ist ein wichtiges Anliegen, sowohl bei den Unternehmen als auch bei den Weiterbildungseinrichtungen. Unternehmen in exponierten Lagen können vielfach nur einen Bruchteil der Bildungsangebote nutzen. Durch die Entfernung entstehen zusätzliche Kosten und Aufwände, welche den Zugang zur Bildung oftmals verhindern. Dagegen steht für Weiterbildungseinrichtungen mehr der Gedanke von Partizipation und Inklusion von Menschen im Vordergrund. Bildungszugänge sollen durch dezentralisierte Stellen in geografisch entlegeneren Regionen erleichtert werden.

Tirols Erwachsenenbildung wird – geprägt durch die Anbieterstruktur – als unzureichend vernetzt begriffen. Es mangelt an überregionalen Visionen und Bildungsplänen, das konstatieren vorrangig die Weiterbildungseinrichtungen. Ein erster Veränderungsschritt liegt in der Erarbeitung eines übergreifenden Leitbildes

– worin regionsspezifische Bildungsschwerpunkte in ein Gesamtkonzept eingebunden und koordiniert werden sollen.

4.3 Innovative Ansätze und zukünftige Trends

Trends erkennen und innovative Ideen umsetzen bringt Wettbewerbsvorteile für Unternehmen und Weiterbildungsanbieter. Soweit sind sich die interviewten Personen einig. Was Auskünfte über eigene innovative Entwicklungen betrifft, ist eine gewisse Zurückhaltung erkennbar. Es wurden von den InterviewpartnerInnen diesbezüglich kaum detaillierte Angaben zu eigenen Ideen und zukünftigen Vorhaben angeführt, sondern eher allgemein auf mögliche Trends hingewiesen. Diese werden nachstehend angeführt.

Fließender werdende Übergänge zwischen Arbeit und Bildung beeinflussen in Zukunft die Gestaltung von Bildungsangeboten. Folglich hat die praktische Relevanz von Informationen, Wissen und Techniken zukünftig hohe Bedeutung. Dazu können zwei Trends festgestellt werden:

Erstens steigt die Nachfrage in Unternehmen nach spezifisch gestalteten Kursen und Seminaren zur Aneignung von Wissen und Techniken, die gerade im jeweiligen Betrieb benötigt werden. Die unmittelbare Verwertbarkeit von Gelerntem in der Praxis wird ein wesentliches Kriterium zur Auswahl von Bildungsangeboten.. Das Zusammenrücken von Bildung und Arbeit bedingt auch einen zunehmenden Bedarf an individuell zugeschnittenen Inhouse-Fortbildungen. Ebenfalls als steigend wird der Bedarf an professioneller Begleitung in Veränderungsprozessen eingeschätzt und der Stellenwert von Weiterbildung wird in Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung an Bedeutung gewinnen.

Ein zweiter Trend liegt im hohen Stellenwert, der Soft-Skills eingeräumt wird. Sowohl Unternehmen und Weiterbildungsanbieter betonen, wie wichtig personale und soziale Kompetenzen sind. Hier wird großer Bedarf festgestellt, faktisch werden jedoch fachspezifische Aus- und Weiterbildungen meist vorangestellt. VertreterInnen der Weiterbildungseinrichtungen sehen dieses Ungleichgewicht kritisch und fordern vielfach eine Umverteilung zugunsten von persönlichkeits- und allgemeinbildender Inhalte.

Innovative Ansätze gehen noch einen Schritt weiter ,indem sie allgemeine, nicht verbriefte Kompetenzen aufwerten und den Qualifizierungen gleichstellen. Im Rahmen von Bildungsberatung werden diese Kompetenzen systematisch erarbeitet und in Form eines Zertifikates ausgewiesen.

Im Bereich der Informationstechnologien wird Internet – bereits Standard in der Datenübertragung – zukünftig in verschiedenen Facetten zur Weiterbildung genutzt werden. Der Ausbau der Hardware-Voraussetzungen in den Einrichtungen und Unternehmen sowie neue Informationstechnologien werden den Zugang zu Daten und Informationen erleichtern und deren Austausch beschleunigen.

Ein Trend zeichnet sich für Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen im Bereich der neuen Lernmethoden ab. Flexible und örtlich ungebundene Lernmöglichkeiten sind gefragt. E-Learning entspricht diesem Anspruch. Unternehmen sehen die Vorteile vor allem in der Minimierung von Kosten: Wegzeiten werden vermindert, Arbeitszeiten und Kurszeiten können besser koordiniert werden, sodass Fehlzeiten in der Arbeit sich verringern, Reisekosten und Spesen fallen größtenteils weg. Zusätzlich können Fehlzeiten in den Kursen problemlos durch E-Learning überbrückt werden. Weiterbildungseinrichtungen sehen die Vorteile ebenfalls im asynchronen und örtlich ungebundenen Lernen. Die Stärken von E-Learning liegen vor allem im Bereich der Daten- und Informationsaneignung, während für die Vermittlung von sozialen Kompetenzen herkömmliche Unterrichtsmethoden (Face to Face) bevorzugt werden. Zukünftig sind Kombinationen von E-Learning mit traditionellen Lernmethoden zu erwarten.

5 Schlussfolgerungen für die Weiterbildung in Tirol

Die Erarbeitung eines übergreifenden Bildungsleitbildes als Basis zur gemeinsamen Gestaltung der Bildungslandschaft Tirols

Als Basis für die Gestaltung von koordinierten Bildungsprozessen in Tirol braucht es eine gemeinsame Vision, ein übergreifendes Bildungsleitbild. Berufliche Weiterbildung ist nicht isoliert zu strukturieren, sondern es bedarf der Einbettung in ein Gesamtleitbild zur Erwachsenenbildung. Die Erarbeitung eines übergreifenden Leitbildes in dem regionsspezifische Bildungsschwerpunkte in ein Gesamtkonzept berücksichtigt werden, ist ein erster struktureller Schritt, um Gestaltung und Koordination der Bildung in Tirol zu optimieren.

Partizipation als zentrales Element in der zukünftigen Bildungsgestaltung

Für zukünftige Bildungsgestaltung sind Rahmenbedingungen zu schaffen, die Mitbestimmung und aktive Mitgestaltung ermöglichen. VertreterInnen verschiedener Interessengruppen z.B. Regionen, Kultur, Soziales, Wirtschaft, BildungskonsumentInnen, Weiterbildungseinrichtungen u.a. sind einzuladen, gemeinsam an Bildungsmodellen zu arbeiten. Zukunftskonferenzen, Open Space-Workshops und Ideenwerkstätten sind geeignete Formen um eine Großzahl von Menschen in Bildungsgestaltungsprozesse miteinzubeziehen. Neue Wege der Mitbestimmung und Mitgestaltung stellen Menschen und Organisationen vor neue Herausforderungen. Dementsprechend braucht es zukünftig unterstützende Bildungsangebote und Modelle die Partizipation zum Inhalt haben. Zusätzlich werden partizipative Forschungsansätze benötigt, um eine angemessene (Selbst-)Evaluierung der Bildungsaktivitäten zu gewährleisten.

Die Einrichtung einer trägerunabhängigen Koordinationsstelle sichert die Vernetzung der vielfältigen AkteurlInnen

Eine zukünftige Herausforderung liegt in der stärkeren Kooperation der WeiterbildungsakteurInnen. Weltanschauliche Differenzen und steigender Wettbewerb erschweren die Zusammenarbeit. Die Implementierung einer überinstitutionellen, politisch unabhängigen Koordinationsstelle kann hier vernetzende Funktionen und Koordinationsaufgaben übernehmen. Bildungsinformation und Bildungsberatung sind weitere Aufgabenbereiche der Koordinationsstelle. Diese kann, unabhängig von Eigeninteressen Beratungsleistungen und Informationen für bildungsinteressierte Menschen anbieten.

Politische Rahmenbedingungen sind auch zukünftig wichtige Voraussetzungen für ein bildungsfreundliches Klima

Die aktive Beteiligung an Bildung und Bildungsgestaltung hängt ganz wesentlich von den strukturellen Rahmenbedingungen ab. Die finanzielle Dimension betreffend, ist das Beibehalten und Ausbauen der bestehenden Förder- und Unterstützungsmassnahmen ein wirkungsvolles Steuerungselement, um Bildungsaktivitäten der Bevölkerung zu forcieren. Sparmaßnahmen sollen nicht bei der Bildung ansetzen, da Bildung und Weiterbildung wichtige gesellschaftsformende Elemente und Konstanten in flexibler werdenden Bereichen wie z.B. Arbeitswelt, Privatleben und auch Generationenverlauf sind.

Öffentlichkeitsarbeit zur Bildung und Bildungswerbung sind als weitere Aufgabenfelder der politischen Arbeit zu sehen. Das Gelingen von Bildungsprozessen hängt vor allem von der Freiwilligkeit und der Motivation der interessierten Menschen ab. Um Menschen mit geringerem Ausbildungsstand und Menschen in strukturschwachen Gebieten zu erreichen, bedarf es zusätzlicher Anreize. Die Schaffung eines bildungsfreundlichen Klimas und die gesellschaftliche Aufwertung von Bildung ist ein effektiver Ansatz um zu höherer Bildungsbereitschaft beizutragen.

Transversale Wirkungen von Bildung sind in Zukunft zu erforschen und sollen verstärkt Berücksichtigung finden

Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Bildung ist nur eingeschränkt direkt messbar. Im Gegensatz zu fachspezifischen Aus- und Weiterbildungen stehen viele Bildungsaktivitäten nicht in einem direkten Verwertungszusammenhang. Langzeitstudien eignen sich, um übergreifende Wirkungen in den verschiedenen Lebensbereichen aufzuzeigen.

Zukünftig gilt es - vor allem auch in der beruflichen Weiterbildung – Bildung nicht vorrangig in wirtschaftlich verwertbaren Zusammenhängen zu sehen, sondern umfassender im gesamtgesellschaftlichen Kontext zu begreifen.