Jahresdokumentation 1994

Arbeitsbericht 14

Am 1. Oktober 1990 hat die Koordinationsstelle für Weiterbildung, eine interfakultäre Einrichtung der Universität Bern, ihre Arbeiten aufgenommen. Drei Aufgaben nimmt die Koordinationsstelle für Weiterbildung wahr: Sie initiiert, koordiniert, betreut und verwirklicht zusammen mit den Fakultäten und Instituten Weiterbildungsprojekte. Sie führt Lehrveranstaltungen zur Weiterbildung durch und beteiligt sich auch an einzelnen Weiterbildungsprogrammen. Schliesslich führt sie Forschungen zu Bedarfs-, Vermittlungs- und Evaluationsfragen durch.

Arbeitsberichte

In dieser Reihe veröffentlicht die Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern Studien und Berichte zur universitären Weiterbildung in ihrem wissenschaftlichen und beruflichen Zusammenhang. Dabei geht es nicht nur um die Frage, wie Weiterbildung und soziale, politische, wirtschaftliche und technologische Entwicklungen zusammenhängen. Es soll auch untersucht werden, welchen Beitrag universitäre Weiterbildung zur Orientierung und Sinnstiftung leisten kann.

Die Koordinationsstelle hofft, mit diesen Beiträgen zum Verständnis der Weiterbildung, ihrer Voraussetzungen und ihrer Reichweite beizutragen und dadurch ihren Ausbau zu fördern.

Die inhaltliche Verantwortung für die Berichte liegt bei den Autorinnen und Autoren.

Herausgeber: Prof. Dr. Karl Weber, Direktor Koordinationsstelle für Weiterbildung

Bisher sind folgende Arbeitsberichte erschienen:

1	Koordinationsstelle für Weiterbildung	Jahresdokumentation 1992	1992	vergriffen
2	Koordinationsstelle für Weiterbildung	Hochschule und Weiterbildung in der Diskussion(Workshopbericht Kongress SGS)	1992	14.00*
3	Doris Aebi	Universitäre Weiterbildung im Spannungsfeld von Wissenschaft und Praxis	1992	14.00*
4	Koordinationsstelle für Weiterbildung	Berufliche Arbeitsteilung und wissenschaftliche Weiterbildung (Symposiumsbericht)	1992	30.00*
5	Koordinationsstelle für Weiterbildung	Handlungsbedarf in der Bildungspolitik ?(Seminarbericht)	1992	14.00*
6	Adelheid Bürgi-Schmelz, Karl Weber	Technikgestaltung und -bewertung	1992	14.00*
7	Per Bergamin	Wissenschaftliche Weiterbildung im Oberwallis	1993	vergriffen
8	Martin Wicki	Betriebliche Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben des Kantons Solothurn	1993	14.00*
9	Rudolf Bürgi	Weiterbildungsprogramm Ingenieurpädagogik (Konzept)	1993	7.00*
10	Günter Cyranek, Adelheid Bürgi-Schmelz (Hrsg.)	Computergestützte kooperative Arbeit (Dokumentation der gleichnamigen Weiterbildungsveranstaltung)	1993	14.00*
11	Karl Weber (Hrsg.)	Berufsbildung und Allgemeinbildung: Konstanz und Wandel eines bildungspolitischen Problems	1993	14.00*
12	Marianne Gertsch	Weiterbildungsbedarf der Institutionen der schweizerischen Drogenhilfe	1994	20.00
13	Martin Wicki	Komparative Evaluation zweier Fort- und Weiterbildungs-projekte im Suchtbereich	1994	20.00
14	Koordinationsstelle für Weiterbildung	Jahresdokumentation 1994	1994	gratis

* zuzüglich 6,5% Mehrwertsteuer

Die Arbeitsberichte können bezogen werden bei der
Koordinationsstelle für Weiterbildung, Postfach 484, 3000 Bern 25
ab 1. März: Falkenplatz 16, 3012 Bern
Telefon 031 / 631 39 28, FAX 031 / 332 53 70

Jahresdokumentation 1994

Arbeitsbericht 14

© 1994 (2. Aufl.) by

Universität Bern
Koordinationsstelle für Weiterbildung
Postfach 484, 3000 Bern 25, 031/ 631 39 28

	VORWORT	1
I.	Weiterbildung der Universität Bern	2
1.	Konsolidierung der Weiterbildungsstruktur	2
2.	Programm und Finanzierung der Weiterbildung	4
3.	Weiterbildungsforschung	7
4.	Beratung	9
5.	Internationale Beziehungen	9
6.	Hochschuldidaktik	11
II.	Universitäre Weiterbildung mit dem fachlichen Blick	12
1.	Warum wissenschaftliche Weiterbildung immer wichtiger wird	12
2.	Die räumliche Ausstrahlung der universitären Weiterbildungsprogramme	15
3.	Weiterbildung und technische Innovationen am Beispiel wissensbasierter Systeme	21
4.	Qualität der Weiterbildung	23
5.	Was heisst Weiterbildungsbedarf	26
6.	Weiterbildung als Beitrag zur Professionalisierung von Tätigkeitsfeldern	28
7.	Infrastruktur und Weiterbildung	32
7.1	Administration / Bericht aus dem Sekretariat	32
7.2	Bibliothek und Dokumentationsstelle	34
III.	Kurstätigkeit, Referate, Publikationen	37
IV.	Weiterbildungskommission Universität Bern	42
V.	MitarbeiterInnen KWB	43
	Anhang	44

Vorwort

Die Koordinationsstelle für Weiterbildung (KWB) an der Universität Bern blickt auf eine vierjährige Arbeits- und Aufbauperiode zurück. MitarbeiterInnen haben eine spannende, herausfordernde und auch abwechslungsreiche Zeit erlebt. Mit Engagement haben wir versucht, den Gedanken der universitären Weiterbildung durch eine pragmatische, gelebte Praxis zu stärken und die Universität auch in diesem Bereich zu profilieren.

Vieles, das wir zusammen mit der Weiterbildungskommission, Instituten, Lehrstühlen und Fakultäten angepackt haben, ist uns gelungen. Einiges haben wir nicht so verwirklicht, wie wir uns dies gewünscht haben. Gelegentlich können eben die Kräfte den Ideen und Konzepten nicht folgen. Unser Arbeitsvorrat ist allein schon aus diesem Grund für die kommenden Jahre gesichert.

Mit diesem Zweijahresbericht wollen wir alle, die an der Weiterbildung interessiert oder beteiligt sind, über die vergangenen zwei Jahre informieren. Wir benutzen diesen Anlass auch, um zu zeigen, wie stark die Weiterbildung durch die Persönlichkeiten der MitarbeiterInnen an der KWB geprägt wird. Hinter der Sache Weiterbildung werden die Individuen mit ihren Ecken und Kanten sichtbar.

Wir benutzen die Gelegenheit, all jenen zu danken, die in irgend einer Weise mit dem Projekt "Universitäre Weiterbildung Bern" verbunden sind. Diese können wir nicht alle namentlich erwähnen. Zu nennen sind hier allerdings:

- die Weiterbildungskommission der Universität, die von Prof. Dr. K. Wegenast präsidiert wird
- die Universitätsleitung
- das Bundesamt für Bildung und Wissenschaft und die Weiterbildungskommssion der Hochschulkonferenz
- zahlreiche WissenschafterInnen in allen Fakultäten und Instituten unserer und anderer Universitäten
- Fachleute aus der Praxis sowie
- engagierte und kritische WeiterbildungsteilnehmerInnen, die uns immer wieder herausgefordert haben.

Bern, September 1994 Karl Weber

I. Weiterbildung der Universität Bern

1. Konsolidierung der Weiterbildungsstruktur

Seit Oktober 1990 fördert der Bund im Rahmen von zweckgebundenen Sondermassnahmen die universitäre Weiterbildung. In diesem bis 1996 befristeten Programm stehen nach einer Kürzung um 35 Mio Franken gesamtschweizerisch noch 40 Mio Franken zur Verfügung. Damit werden einerseits Weiterbildungsstellen an den Universitäten finanziert, andrerseits leistet der Bund projektbezogene Beiträge an einzelne Ergänzungsstudien. Die Sondermassnahmen des Bundes für die Weiterbildung zeigen Wirkungen. Die Universität Bern hat ihr Angebot systematisch ausgebaut. Strukturen wurden geschaffen, die erlauben, Weiterbildung als vierte Aufgabe neben Forschung, Lehre und Dienstleistung in die Universität zu integrieren. Die Gebührenfinanzierung sichert eine notwendige Marktorientierung.

Mit den Sondermassnahmen des Bundes wurde die universitäre Weiterbildung nicht erfunden. Bereits in den 60er Jahren stellte diese ein oft diskutiertes Thema dar. Unbestritten ist jedoch, dass die Sondermassnahmen, die bis Ende 1996 begrenzt sind, ermöglicht haben, das Weiterbildungsangebot auszubauen und dabei auch Neuland zu betreten.

In den ersten Jahren der Sondermassnahmen haben sich die Weiterbildungskommission der Universität Bern (WBK) und die Koordinationsstelle für Weiterbildung (KWB) mit den für eine Aufbauphase typischen Aufgaben befasst: Erarbeitung von konzeptionellen Grundlagen und Strukturen, Aufbau von Kontakten (hochschulintern und -extern), Bereitsstellung einer zweckmässigen und effizienten Infrastruktur, Optimierung und Formalisierung von Abläufen, Öffentlichkeitsarbeit usw. Gleichzeitig war es ein Hauptanliegen, möglichst rasch ein attraktives, qualitativ hochstehendes Weiterbildungsprogramm anbieten zu können. Das erste Programmheft erschien bereits für das Sommersemester 1991.

Die Universität Bern hat die vom Bund eröffneten Chancen gut genutzt. Zahlreiche Ergänzungsstudien wurden subventioniert. Die KWB und die WBK haben sich aber auch bereits in den vergangenen zwei Jahren systematisch mit der Frage auseinandergesetzt, wie die Zukunft der Weiterbildungsprogramme nach Auslaufen der Sondermassnahmen des Bundes gesichert werden kann. Dabei werteten sie die in den vergangenen Jahren gemachten Erfahrungen periodisch aus und überprüften bereits früher getroffene strukturelle Entscheide.

Die Analyse der Erfahrungen zeigt unter anderem, dass

- der Erfolg der Weiterbildungsangebote wesentlich davon abhängt, welchen Stellenwert die Weiterbildung - neben Forschung, Lehre und Dienstleistungen - bei den anbietenden Instituten hat

- das Know-how in der Weiterbildung teilweise auf der Basis von Literatur oder in Kursen erworben werden kann. Unverzichtbar ist jedoch auch eine systematische Auswertung und Reflexion der praktischen Erfahrungen
- für den Umgang mit den TeilnehmerInnen eine spezielle "Kultur" zu entwickeln ist, die erlaubt, mit dem Wissen und Können der Praktiker systematisch und kreativ umzugehen und dass
- die Pflege der Beziehungen mit den Zielgruppen und die Kenntnis deren Probleme von zentraler strategischer Bedeutung sind.

Aus dieser allgemeinen Situationsbeurteilung ergibt sich, dass eine zentrale Einrichtung für Weiterbildung an der Universität bedeutungsvoll ist:

- für die Sicherung von Kontinuität und Akkumulation von Wissen und Erfahrungen
- als Ansprechpartner von aussen (Schnittstelle)
- für die systematische Beschaffung von Wissen zu Fragen des Bedarfs, der Wissensvermittlung und der Evaluation
- für die Sicherung und Verfügbarkeit des notwendigen Wissens und Könnens in der Planung, im Management und in der Evaluation von Weiterbildungsprogrammen. Insbesondere kleine Anbieter und fachübergreifende Programme bedürfen der Unterstützung.

Um die Zukunft der Weiterbildung an der Universität zu sichern, hat die WBK zusammen mit der KWB verschiedene Massnahmen ergriffen:

- Der Selbstfinanzierungsgrad der Weiterbildungsprojekte (Teilnahmegebühren) wurde kontinuierlich erhöht.
- Mehr als früher hat die KWB Institute und Lehrstühle bei der Durchführung von Projekten unterstützt: Planung, Konzeptentwicklung, Evaluation und Administration.
- Die didaktischen Lehrangebote für die Hochschulangehörigen, die sich in der Weiterbildung engagieren, wurden ausgebaut.
- Schliesslich hat im Lichte der bisherigen Erfahrungen die Weiterbildungskommission die Revision der Verordnung über die vom Bund subventionierte Weiterbildung eingeleitet. Dabei geht es namentlich darum, für die Entwicklung der Weiterbildung einen allgemein verbindlichen strukturellen, organisatorischen und konzeptionellen Rahmen zu schaffen, der sowohl den Interessen der Gesamtuniversität wie auch denjenigen der Institute und Fakultäten Rechnung trägt. Inbesondere werden der Geltungsbereich der Verordnung, die Finanzierung der Weiterbildung, die Diplomfragen und die Projektadministration klar und einheitlich geregelt.

2. Programm und Finanzierung der Weiterbildung

Das universitäre Weiterbildungsangebot besteht aus Veranstaltungen unterschiedlicher Form:

- Einzelkurse: Blöcke von zwei bis mehreren Tagen (20 Stunden Module)
- Programme mit einer grösseren Auswahl von einzeln besuchbaren Kursblöcken
- Nachdiplomstudiengänge (2 - 3 Jahre), meist modular aufgebaut

Betrachtet man die Finanzierungsseite, so können unterschieden werden:

- Ergänzungsstudien, die mit Bundesunterstützung im Rahmen der Sondermassnahmen, immer auch teilfinanziert durch Teilnahmegebühren sowie je nachdem kantonalen Beiträgen an die Betriebs- und Sachmittel, durchgeführt werden
- Veranstaltungen, die über Teilnahmegebühren und eventuell ergänzende Mittel der Universität sowie Drittmittel finanziert sind
- Veranstaltungen, die im Auftrag konzipiert, organisiert und durchgeführt sowie durch den Auftraggeber finanziert werden.

Den Grossteil des Volumens an Weiterbildungsveranstaltungen der Universität Bern machen die Ergänzungsstudien aus. Die Universität Bern hat bisher dank interessanter Projekte und sorgfältiger Planung überpropotional von den Bundesbeiträgen profitieren können. Die Ergänzungsstudien werden - mit Unterstützung seitens der KWB - von den einzelnen Lehrstühlen, Instituten oder Fakultäten geplant und durchgeführt. Daneben bestehen eine Anzahl von Weiterbildungsveranstaltungen, die von Instituten - oft auch in Zusammenarbeit mit externen Institutionen - unabhängig von WBK und KWB auf eigene Rechnung durchgeführt werden. Ein Überblick über diese Kurse fehlt zur Zeit, sie sind auch in den folgenden Darstellungen nicht berücksichtigt. Schliesslich bietet auch die KWB in eigener Regie Weiterbildungskurse an. Ausserdem führten wir ein internationales Symposium (1992) sowie einzelne Tagesseminare und Kolloquien durch. Ein Teil dieser Angebote finanziert sich ohne Subventionen nur über Teilnahmegebühren und allenfalls Stellenpunkte sowie weitere Drittmittel.

Am bisher realisierten Weiterbildungsangebot 1992 - 1994 der Universität Bern sind alle Fakultäten beteiligt. Einen Überblick über das Kursangebot bietet Tabelle 'Projektübersicht' (vgl. Anhang, S. 44) (Veranstaltungen mit Bundesubventionen oder mit Unterstützung der KWB realisiert).

Von den KursteilnehmerInnen sind 30 % Frauen, 68 % haben Hochschulabschluss. 23 % sind in der öffentlichen Verwaltung, 20 % im Schulbereich ohne Hochschulen und 17 % im Gesundheitswesen beschäftigt. 21 % üben eine leitende Funktion auf Direktionsebene aus, 31 % gehören

dem mittleren Kader an und 37 % sind Angestellte (inkl. LehrerInnen, PfarrerInnen usw.). Diese Angaben beziehen sich auf eine Befragung von 534 KursteilnehmerInnen in den Jahren 1991-93.

Die Weiterbildung stellt ein neues Element in der universitären Kultur dar: Die Lehre geht ein Stück weit auf den Markt, nicht nur durch bezahlte Vorträge von Universitätsangehörigen, sondern durch ganze Studienprogramme, die gegen Teilnahmegebühren auf dem Weiterbildungsmarkt "verkauft" werden. Die teilweise Selbstfinanzierung von Weiterbildungsveranstaltungen führte in den letzten Jahren an der KWB unter anderem zu den folgenden Erfahrungen:

- Bei der Planung und Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen sind nicht mehr nur inhaltliche und didaktische Aspekte von Bedeutung, sondern es werden auch marktwirtschaftliche Überlegungen notwendig. So gilt es, die eigenen Stärken zu erkennen, den Weiterbildungsbedarf abzuklären, Budgets zu erstellen, für die Veranstaltung zu werben usw. Generell ist eine verstärkte Teilnehmerorientierung gefragt. Dies alles stellt neue und hohe Anforderungen an KursleiterInnen und -organisatorInnen. Die KWB steht ihnen mit ihrer marketingorientierten Infrastruktur zur Seite und berät sie in Belangen des Weiterbildungsmanagements und der Didaktik.
- Die projektmässige Behandlung jedes Weiterbildungsprogramms erweist sich als flexibel und erlaubt rasches Reagieren auf neue Bedürfnisse. Auf der finanziellen Seite besteht dank der jeweils separaten Abrechnung durch die Verwaltung Forschungs- und Drittkredite grosse Transparenz bezüglich der Kostenstruktur jedes einzelnen Programms.

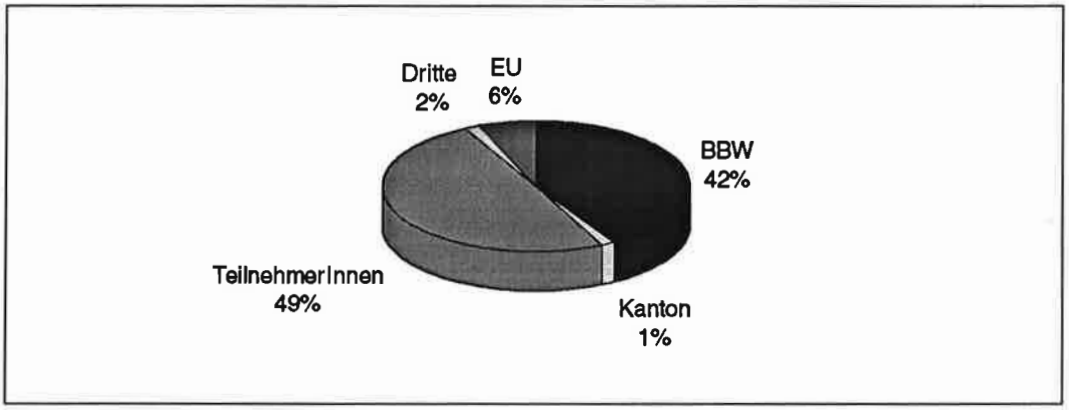
Für die Periode 1990 - 1996 wird die universitäre Weiterbildung durch die Sondermassnahmen des Bundes gefördert. Mit dieser Unterstützung konnten an der Universität Bern die KWB sowie bis heute 40 Weiterbildungsprogramme subventioniert werden. Neben diesen Bundesbeiträgen wird die Weiterbildung getragen durch Teilnahmegebühren, Beiträge des Kantons (Betriebs- und Sachmittel, Stellenpunkte), der Europäischen Union (COMETT) und von Dritten (Auftraggeber, Sponsoring). Bei den Weiterbildungsprogrammen verlangt der Bund einen angemessenen, sich erhöhenden Selbstfinanzierungsgrad (durch Teilnahmegebühren und Sponsoring). Die Erhebung von Teilnahmegebühren ist an der Universität Bern für die subventionierten Weiterbildungsveranstaltungen vorgeschrieben.

1993 sind insgesamt 2,66 Mio Franken in die von der KWB erfasste Weiterbildung geflossen, je etwa zur Hälfte in die Weiterbildungsprogramme und in die KWB.

Es konnten 15 Weiterbildungsprogramme mit insgesamt knapp 2000 Lehrstunden gestartet werden. Die Programme waren zu gut 50 % selbsttragend (vgl. Abb. 1). Dieser Selbstfinanzierungsgrad ist erfreulich

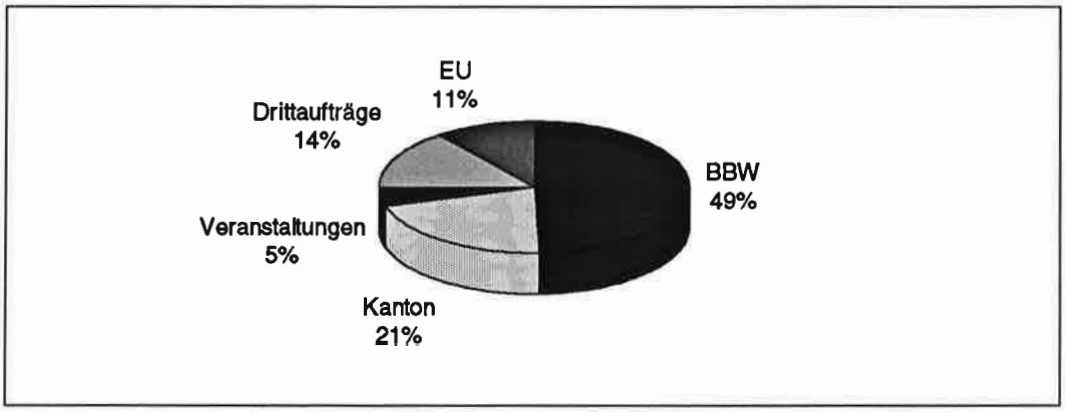
hoch, konnte er doch seit 1990 kontinuierlich gesteigert werden. Auf der anderen Seite machen diese Zahlen doch deutlich, dass Weiterbildungsveranstaltungen, so wie sie die Universität heute anbietet, auf Zuschüsse angewiesen sind. Die Erfahrung zeigt, dass mit den Teilnahmegebühren in der Regel die direkten Kurskosten (Lehrleistungen, Kursunterlagen, Kurslokale) gedeckt werden können, nicht jedoch die Entwicklungs-, Organisations- und Administrationskosten.

Abbildung 1 Anteil der verschiedenen Finanzierungsquellen an den Gesamteinnahmen der subventionierten Weiterbildungsveranstaltungen 1993 (insgesamt 1,21 Mio Franken)



Die KWB konnte ihre Finanzierungsbasis erweitern (vgl. Abb. 2). Neben dem Sockelbeitrag des BBW, dem Beitrag des Kantons (vor allem Stellenpunkte im Umfang von nicht ganz zwei Assistentenstellen, die grösstenteils dezentral für Weiterbildungsprogramme eingesetzt wurden) und dem EU-Beitrag (COMETT II für die Ausbildungspartnerschaft CONTEC) konnten die Drittmittel erhöht werden.

Abbildung 2 Anteil der verschiedenen Finanzierungsquellen an den Gesamteinnahmen der KWB 1993 (insgesamt 1,45 Mio Franken)



1993 konnten mit dem Einsatz von knapp 320'000 Franken kantonaler Mittel weitere Finanzierungsquellen im Umfang des siebeneinhalbfachen Betrags für die Weiterbildung nutzbar gemacht werden. Dies ist aus der Sicht der Universität sicher sehr erfreulich. Die starke Abhängigkeit von den Bundesbeiträgen wird aber nach dem Auslaufen der Sondermassnahmen (1996) die Situation verändern. Erfreulicherweise scheint die Weiterführung der KWB im Umfang der bisherigen Grundausstattung gesichert. Ihre Aufgaben werden dann ein verstärktes direktes Engagement in Programmen umfassen, die nicht selbsttragend werden können. Für diese sind ausserdem alternative Finanzierungsquellen zu erschliessen. In erster Linie denken wir dabei an die Äufnung eines universitären Weiterbildungsfonds. Diejenigen Programme, die bereits heute einen hohen Selbstfinanzierungsrad erreichen und institutionell gut abgestützt sind, können nach 1996 selbsttragend weitergeführt werden.

3. Weiterbildungsforschung

Damit die KWB ihre Dienstleistungsfunktion gegenüber den Fakultäten und Instituten kompetent wahrnehmen kann, muss sie auch über einschlägige Erfahrungen in der Weiterbildungsforschung verfügen. Weiterbildung in ihrem Zusammenhang mit der Wissenserzeugung und -nutzung bildet dafür den thematischen Rahmen. Sie hat teils einen grundlagen-, teils einen anwendungsbezogenen Charakter. Ihre Ergebnisse stellen eine wichtige Voraussetzung für die Planung und Erneuerung des Weiterbildungsangebotes dar.

In den vergangengen zwei Jahren wurden folgende Projekte abgeschlossen:

- Betriebliche Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben des Kantons Solothurn
  Studie zur Abklärung des Weiterbildungsbedarfs in kleineren und mittleren Unternehmungen (KMU) der Solothurner Industrie mit speziellem Augenmerk auf das untere und mittlere Kader. Die Untersuchung fragt - vor dem Hintergrund eines durch den technologischen Wandel erhöhten Anpassungsdrucks der KMU - nach den arbeitsorganisatorischen Strategien und der Qualifizierungspolitik. Ziel war die Formulierung von Empfehlungen zur Verbesserung der Weiterbildungsqualität und -bereitschaft. In zwölf Industriebetrieben der Maschinen-, Metall- und der Elektrobranche wurden Expertengespräche je auf der Ebene Geschäftsleitung und der Ebene mittleres Kader (Werkstattbereich) durchgeführt.

- Gesamtevaluation zweier Fort- und Weiterbildungsprojekte im Suchtbereich
  Komparative Evaluation zweier sich formierender Fort- bzw. Weiterbildungsinstitutionen in der Drogenarbeit. Mit dem Ziel der Optimierung der Arbeit von in diesem Bereich Tätigen wurde die Entwicklung und die

Funktionsweise der beiden Projekte vor ihrem jeweils sehr unterschiedlichen Hintergrund beschrieben. Dazu wurden TeilnehmerInnen vor und nach den Kursbesuchen schriftlich befragt. Ebenso wurden die KursleiterInnen beziehungsweise die ReferentInnen nach ihrer Herkunft und ihrem Tätigkeitsbereich, ihren Zielen und inhaltlichen Schwerpunkten befragt. Ausgewählte Schlüsselpersonen beim Finanzierer, den Trägerorganisationen und den Projekten wurden interviewt und zur Frage der Trägerschaftsregelung ein Hearing organisiert.

- Der Weiterbildungsbedarf der Institutionen der schweizerischen Drogenhilfe
  Unsere im Auftrag des Bundesamtes für Gesundheitswesen durchgeführte Studie ist die erste repräsentative Erhebung des Weiterbildungsbedarfs der Drogenhilfe in der Schweiz. Dargestellt wird der Weiterbildungsbedarf im Feld 'Drogenarbeit' aus zwei Perspektiven:
  1. Selbsteinschätzung des Weiterbildungsbedarfs:
  In einer standardisierten Befragung haben 477 LeiterInnen von Institutionen der Suchthilfe (entspricht einem Rücklauf von 69 %) zum Weiterbildungsbedarf Stellung bezogen. Integraler Bestandteil der Erhebung des Qualifizierungsbedarfes ist die detaillierte Beschreibung der Institutionen hinsichtlich ihrer strukturellen und personellen Beschaffenheit.
  2. Fremdeinschätzung des Weiterbildungsbedarfs:
  Acht schweizerische sowie fünf ausländische ExpertInnen im Fachbereich 'Sucht und Drogen' wurden in strukturierten Interviews nach ihrer Beurteilung des Qualifizierungsbedarfes in den Institutionen der Suchthilfe befragt.

In Bearbeitung ist ein durch den Schweizerischen Nationalfonds finanziertes Projekt, das sich mit Fragen der Wissensproduktion an unseren Hochschulen im internationalen Zusammenhang befasst.

Schliesslich werden die Instrumente für die Evaluation der Weiterbildungsveranstaltungen und -programme, die an unserer Universität durchgeführt werden, stetig weiterentwickelt und verfeinert. Die Evaluationsergebnisse fliessen im übrigen in die Programmplanung ein.

4. Beratung

Die Nachfrage nach Beratungsdienstleistungen externer Stellen hat sich in den letzten zwei Jahren verstärkt. Im Vordergrund steht die Beratung in konzeptionellen und evaluativen Fragen. Dank diesen Beratungen ist es nicht nur möglich, Wissen und Können weiterzugeben. Beratungen erlauben der KWB auch, die fachlichen Kompetenzen zu erweitern und sich zu profilieren.

Mit folgenden externen Partnern bestanden intensivere, längere Arbeitskontakte:

- Gewerbeschule der Stadt Bern mit Blick auf die Evaluation eines Schulversuchs in Allgemeinbildung
- NDIT/FPIT (Nachdiplomstudium Informatik und Telekommunikation) Evaluationskonzept, Auswertung von Fragebogen (Student- und DozentInnenfragebogen)
- Schweizerische Flüchtlingshilfe (SFH) Zürich
  Beratung der Aus- und Weiterbildungsverantwortlichen in planerischen, organisatorischen und didaktischen Fragen (Programm- und Veranstaltungsplanung, Marketing, Budgetierung usw.)
- SVSS - Schweiz. Verband für Sport in der Schule
  Beratung der Fortbildungskommission in Belangen eines Weiterbildungskonzepts (Strategie, Planung, Organisation, Evaluation).

5. Internationale Beziehungen

Weiterbildung weist verschiedene internationale Dimensionen auf. Die KWB hat die Initiative ergriffen, dass sich die Universität Bern am EU-Programm COMETT beteiligen konnte. An universitätseigenen Weiterbildungsprogrammen sind ausländische Fachleute beteiligt. Kontakte bestehen zu internationalen Organisationen der Weiterbildung.

Contec

Im zweiten Vereinsjahr konnte die vorangegangene Aufbauarbeit der COMETT-Ausbildungspartnerschaft CONTEC konsolidiert werden. Die Zahl der Mitglieder von CONTEC stieg im Laufe des Jahres 1993 von 37 auf 46 Mitglieder und bis zum 1.9.94 weiter auf 53 an.

Eine Umfrage bei den CONTEC-Mitgliedern hatte im Frühjahr 1993 unter anderem ergeben, dass 58 % der Befragten grosses Interesse an den EU-Forschungsprogrammen haben und 53 % an weiteren EU-Bildungsprogrammen interessiert sind. Diesen Bedürfnissen kam die Eingliederung der CONTEC-Geschäftsstelle in die neu geschaffene interfakultäre Koordinationsstelle für Europafragen der Universität Bern, *eurocor* (zu *eurocor* vgl. Text weiter unten), sehr entgegen.

Die Aktivitäten im Rahmen des EU-Programms COMETT wurden 1993 durch die Rezession stark beeinträchtigt. So führte die Nachfragekrise auf dem Ausbildungsmarkt dazu, dass drei von fünf vorgesehenen Kursen abgesagt werden mussten. Ein Kurs wurde 1994 in Zusammenarbeit mit der London School of Economics durchgeführt.

Ebenfalls auf Grund der schlechten Wirtschaftslage erwies sich - trotz grossem Einsatz des Präsidenten (Herrn Prof. Dr. H. Mey) und der Geschäftsstelle - als äusserst schwierig, Praktikaplätze in Schweizer Unternehmen oder im Ausland zu finden. Enttäuschend war vor allem, dass mit einer Ausnahme alle Zusagen, die CONTEC-Mitglieder bei der Antragsrunde 1992 über die Aufnahme oder Entsendung von Studierenden gemacht hatten, widerrufen wurden. Immerhin konnten 1993 10 Studentenpraktika absolviert, angetreten oder vorbereitet werden.

Die mit Unterstützung von CONTEC durchgeführte europäische Tagung "Computer Science, Communications and Society" vom 22. bis 24. September 1993 in Neuchâtel war ein voller Erfolg.

Zahlreiche Studien bzw. Veranstaltungen wurden mit finanzieller Unterstützung von CONTEC durchgeführt. Die Resultate der Studien sind in gedruckter Form bei der CONTEC-Geschäftsstelle erhältlich:

- Technikgestaltung und -bewertung
- Betriebliche Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben des Kantons Solothurn
- Weiterbildungsprogramm Ingenieurpädagogik

Die Ergebnisse der COMETT-Antragsrunde 1993 wurden im Juni 1993 bekanntgegeben. Alle beantragten 5 Kursprojekte wurden mit 7 Veranstaltungen bewilligt. Der Vertrag mit Brüssel über das 2. Jahr der COMETT-Förderung für CONTEC wurde ohne Auflagen verlängert. Im Dezember 1993 wurden COMETT-Mittel für 6 Kurse und 10 Studentenpraktika beantragt. Diese Anträge wurden im Mai 1994 weitgehend bewilligt (6 Kurse, 4 Studentenpraktika).

An allen universitären Weiterbildungsprogrammen beteiligten sich ReferentInnen aus dem europäischen Ausland. Für Organisatoren und die TeilnehmerInnen solcher Veranstaltungen ergibt sich somit die Möglichkeit, im direkten Kontakt mit Fachleuten aus anderen Ländern gleichsam die Schweizer Fachgrenzen zu überschreiten.

Europastelle

Am 1.7.1993 wurde die interfakultäre Koordinationsstelle für Europafragen der Universität Bern, *eurocor,* zunächst unter dem Dach der Koordinationsstelle für Weiterbildung gebildet. Anstoss für die Bildung von *eurocor* war die Absicht des Bundes, sogenannte Euroberatungsstellen an

den Schweizer Hochschulen einzurichten (und finanziell zu unterstützen). Auf Seiten der Universität Bern führte dies vor dem Hintergrund der positiven COMETT-Erfahrungen auf Initiative von CONTEC und der Koordinationsstelle für Weiterbildung zur Einrichtung der neuen organisatorischen Einheit. In ihr können nun die Synergien der verschiedenen europaorientierten Aufgaben der Universität und von CONTEC voll ausgeschöpft werden.

Mit *eurocor* verfügt die Universität Bern als erste und bisher einzige Schweizer Hochschule über eine zentrale Anlaufstelle für alle europäischen Forschungs- und Bildungsprogramme. *eurocor* umfasst die als Mandat des BBW geführte Euroberatungsstelle, die Geschäftsstelle der COMETT-Ausbildungspartnerschaft CONTEC, die Mobilitätsstelle und die Stelle für Bundes- und Austauschstipendien. *eurocor* wird geleitet von der CONTEC-Geschäftsführerin. Ab dem 1.1.1995 wird *eurocor* als eigenständige interfakultäre Koordinationsstelle der Universität geführt.

Mitarbeit in internationalen Organisationen der universitären Weiterbildung

Die KWB beteiligt sich als Vertreterin der Universiät aktiv am europäischen Erfahrungs- und Informationsaustausch, der im Rahmen des European University Continuing Networks (EUCEN) stattfindet. Intensive Kontakte werden auch mit dem Arbeitskreis für universitäre Erwachsenenbildung (AUE) in der Bundesrepublik Deutschland gepflegt.

6. Hochschuldidaktik (HDK)

Die Qualität der Lehre an der Universität hängt wesentlich vom didaktischen Wissen und Können der HochschullehrerInnen ab. Die Kommission für Hochschuldidaktik fördert den Erwerb entsprechender Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten durch die Bereitstellung eines Kursangebots. Die Geschichte der hochschuldidaktischen Kurse an der Universität Bern ist noch jung. Im Jahre 1990 wurden erstmals hochschuldidaktische Kurse durchgeführt. Es waren deren drei. Diese Kurse wurden damals ganz und heute noch teilweise von der Cedwig-Stiftung finanziert.

Seit dem 1.1.94 führt die KWB das HDK-Sekretariat. Auf der Grundlage eines hochschuldidaktischen Konzepts, welches das Kursangebot zwei Themenfeldern (Hochschullehre im engeren Sinne, Kommunikation und Kooperation) zuordnet und deren Zielsetzungen auf unterschiedliche Bereiche (kognitiver, affektiver und sozialer Bereich, Bereich der Fähigkeiten und Fertigkeiten) ausrichtet, werden mittlerweile 9 Kurse pro Jahr bereitgestellt. Die Nachfrage nach diesen Kursen ist ausserordentlich gross. 1994 sind insgesamt 303 Bewerbungen (entspricht 201 Personen) eingegangen. Lediglich 125 Personen konnten an Kursen teilnehmen. Ein weiterer Ausbau dieser Fortbildungsmöglichkeiten hängt einzig von den finanziellen Mitteln ab.

II. Universitäre Weiterbildung mit dem fachlichen Blick

Universitäre Weiterbildung ist in unterschiedliche fachliche, berufliche, wirtschaftliche, politische und administrative Zusammenhänge eingebettet. Das KWB-Team setzt sich daher aus MitarbeiterInnen unterschiedlicher fachlicher Herkunft zusammen. Wie vielfältig so der "Gesamtblick" auf die universitäre Weiterbildung werden kann, dokumentieren die folgenden Beiträge.

1. Warum wissenschaftliche Weiterbildung immer wichtiger wird / Karl Weber

Wissenschaftliche Weiterbildung stellt einen Wachstumsbereich dar. Unabhängig vom wissenschaftlichen Konjunkturverlauf erhält Wissenschaft eine wachsende Bedeutung für die Gestaltung der Verhältnisse in Wirtschaft und Gesellschaft. Können die Universitäten diese strukturellen Chancen nutzen?

Vor mehr als 20 Jahren formulierte der amerikanische Soziologe Daniel Bell in seinem Buch "The Coming of the Post-Industrial Society" die These, Wissenschaft sei das Axialprinzip der modernen Gesellschaft. Er bezeichnete Wissenschaft als wichtigste Ressource, um Wirtschaft, Technologie und Arbeitswelt innovativ umzugestalten. In diesem Prozess fällt jenen, die über Wissen und Können verfügen, eine Führungsrolle zu. Nicht so sehr der Besitz an finanziellem Kapital oder an Rohstoffen entscheidet über die Position eines Landes im internationalen System, sondern jener an Wissen. Diese These gilt für alle Länder und zwar unabhängig davon, ob sie über Rohstoffe verfügen oder nicht.

Heute erleben wir, wie zutreffend die These von Bell war: Die Wissenschaft befindet sich weltweit auf einem Siegeszug. Neben den traditionellen Zentren der Wissenschaft in Europa, im angelsächsischen und im nordamerikanischen Raum entstanden neue auf allen Kontinenten, insbesondere aber auch im asiatischen Raum. Unter der Schirmherrschaft der Europäischen Union formiert sich auch auf unserem Kontinent die Wissenschaftslandschaft neu. In unmittelbarer Nachbarschaft zur Schweiz sind neue Zentren der Wissenschaft und der Technologie in den Räumen Süddeutschland, Piemont/Lombardei und Grenoble/Lyon entstanden.

Weltweit befassen sich immer mehr Menschen mit der Erzeugung, Weitergabe und Nutzung von Wissenschaft. Die Organisation der Wissenschaft selber verändert sich tiefgreifend. Der private Sektor engagiert sich zunehmend mehr in der Wissensproduktion und zwar in allen Bereichen, wenn auch mit unterschiedlicher Intensität. Die öffentlich finanzierte Forschung verliert faktisch an Stellenwert. Dies stellt sicher auch ein Risiko für die Entwicklung der Universitäten dar.

Gleichzeitig kristallisieren sich immer mehr zwei Produktionsweisen in der Wissenschaft heraus: Die erste ist disziplinbezogen und reguliert sich wesentlich nach den Mustern und Normen, wie sie in vielen disziplinären Bereichen der universitären Forschung gelten. Die zweite ist kontextgebunden; das heisst, der Logik der Anwendung von Wissen wird bereits im Prozess der Wissenserzeugung Rechnung getragen. In derartige Projekte sind viele Aktoren mit ganz unterschiedlichem Wissen und spezifischen Interessen einbezogen. Diese Projekte haben vorwiegend einen fachübergeifenden Charakter. In ihnen sind die sogenannten "Hybriddisziplinen" beheimatet (Bio-Technologie, kognitive Wissenschaften). Selbstverständlich gibt es zwischen den beiden genannten Polen fliessende Übergänge.

Die Bedeutungszunahme von wissenschaftlichem Wissen für die Wirtschaft und die Gesellschaft allgemein vollzieht sich in dreifacher Weise: Wissenschaft trägt dazu bei, gegebene Verfahren, Produkte, Technologien und Dienstleistungen zu verbessern. Dank neuem Wissen ist es ferner möglich, innovative Produkte und Technologien zu entwickeln. Ich erinnere an die Bedeutung des Computers bzw. Roboters für die Weiterentwicklung der Technik in der Chirurgie. Schliesslich ermöglicht die Anwendung neuen Wissens, wiederum neues Wissen hervorzubringen. Der Einsatz hochspezialisierter Technologien, also von "Materie gewordenem Geist", gestattet die Entdeckung von Regularitäten in der Natur.

Die skizzierte Entwicklung der "Verwissenschaftlichung" der Gesellschaft trägt irreversible Züge. Sie stellt für die wissenschaftliche Weiterbildung nicht nur eine Rahmenbedingung dar, sondern steckt zugleich auch ihren Handlungs- und Gestaltungsspielraum ab. Dies unter allgemeinen und unter speziellen Bedingungen:

- Der Bedarf an wissenschaftlicher Weiterbildung wird allein schon deswegen wachsen, weil der Anteil von Fachleuten pro Altersgruppe, die über einen tertiären Bildungsabschluss verfügen, in den nächsten Jahren weiterhin wachsen wird. Freilich wird auch in Zukunft der Anteil von hochqualifizierten Arbeitskräften nach Sektoren und Branchen unterschiedlich hoch bleiben. Ausserdem ist eine wissenschaftliche Weiterbildung gerade auch für jene, die ihre Ausbildung nicht an einer Hochschule erworben haben, aus verschiedenen Gründen attraktiv.

- Dieser erhöhte Bedarf an wissenschaftlicher Weiterbildung wird sich dann im Sinne einer effektiven zahlungsfähigen Nachfrage nach Weiterbildung auswirken, wenn es den Universitäten gelingt, das neuste Wissen in geeigneter, didaktisch anspruchsvoller Form weiterzugeben. Für die im europäischen Vergleich im Durchschnitt eher kleinen schweizerischen Universitäten wird das heissen: Vermehrt als bisher muss nicht nur das im Hause erarbeitete Wissen, sondern auch dasjenige, das anderswo erzeugt wird, in die Weiterbildungsprogramme aufgenommen werden. Für die Rezeption anderswo erarbeiteter Forschung muss daher - auch aus der Sicht der Weiterbildung - mehr Zeit aufgewendet werden als bisher. Das in internationaler Forschungskooperation erarbeitete Wissen kann ebenfalls in der Weiterbildung genutzt werden. In den Weiterbildungsprogrammen selber werden vermehrt auch ausländische Fachleute zum Zuge kommen. Die Qualität eines Angebotes wird, wie wir wissen, nicht allein dadurch bestimmt, ob es in inhaltlicher Hinsicht den neusten Entwicklungen Rechnung trägt. Mitentscheidend sind auch die Form, die didaktische Struktur, die Lehrfähigkeiten der WissenschafterInnen, die räumlichen Rahmenbedingungen und der Umgang mit den berufserfahrenen WeiterbildungsteilnehmerInnen.

- Die Universität als spezialisierte Einrichtung für neues Wissen kann aus der Tatsache, dass an der Weiterbildung Fachleute mit einem speziellen Wissen und Können, das in der Regel nicht identisch ist mit dem Hochschulwissen, teilnehmen, auch für sich einen grösseren Nutzen ziehen. Gerade dort, wo es nicht um die Vermittlung eines konsolidierten Wissens geht, wo wissenschaftliches und im Beruf erworbenes Wissen kontrastieren, lassen sich die TeilnehmerInnen vermehrt in den Prozess der Wissensproduktion einbeziehen. Die Weiterbildung kann so mit der Forschung an der Universität verknüpft werden. Ein solches Konzept, das ansatzweise auch an unserer Universität praktiziert wird, weist verschiedene Vorteile auf: Die Beziehungen zwischen Lehrenden und Lernenden können relativ symmetrisch gestaltet werden. Die Universitätsangehörigen erfahren, dass sie nicht nur etwas geben, sondern auch wichtige Anregungen erhalten. Es realisiert sich so ein Austauschprozess, welcher der Weiterbildung eine grössere Attraktivität gibt. Schliesslich entspricht ein solches Konzept einem Wissenschaftsverständnis, das dem Gedanken der Vorläufigkeit von Erkenntnissen verpflichtet ist.

- Auf dem Weiterbildungsmarkt findet ein Kampf um Marktanteile statt. Gegenüber anderen Anbietern kann sich die Universität durchaus profilieren. In vielen Bereichen, insbesondere in den Geistes-, Sozial- und auch in den medizinischen Wissenschaften, hat sie gewissermassen ein Forschungsmonopol. Anders als viele konkurrierende Anbieter kann sie in allen Bereichen wissenschaftsgestützte Programme anbieten. Dank diesem strukturellen Vorsprung zeichnen sich die universitären Weiterbildungsprogramme durch stark akzentuierte inhaltliche Komponenten aus. Von der Universität wird zu Recht ein Beitrag zum Verständnis der

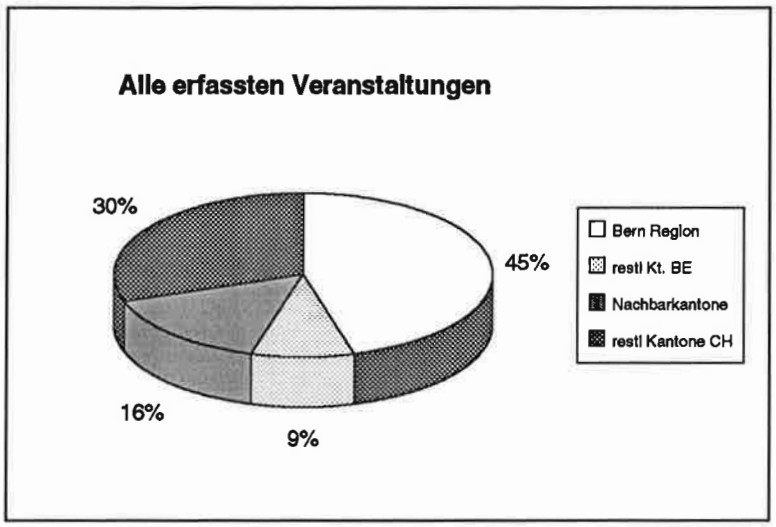
Umwälzungen erwartet, die sich gegenwärtig in Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur und Gesellschaft allgemein abzeichnen. Der institutionelle Spielraum, über den die Universität verfügt, ermöglicht ihr mehr als anderen Weiterbildung anbietenden Einrichtungen, sich diesen Fragen mit der notwendigen Musse, Seriosität, Radikalität und Aufrichtigkeit zu widmen. WissenschaftlerInnen sind in der Weiterbildung mit berufserfahrenen Fachleuten nicht die "besseren Praktiker", sondern jene, denen die Aufgabe zufällt, in diskursiven Verfahren Verhältnisse und Handlungsbedingungen zu hinterfragen und das Wirkliche mit dem Möglichen zu konfrontieren. Sehr oft werden dem Praktiker und der Praktikerin beim Erkennen dieser Differenz neue Handlungsmöglichkeiten gewahr.

2. Die räumliche Ausstrahlung der universitären Weiterbildungsprogramme / Andreas Fischer

Die meisten Weiterbildungskurse der Universität Bern finden in Bern und Umgebung statt. Wie weit strahlen diese Programme räumlich aus: Sprechen sie vor allem BernerInnen an, oder sind sie auch gesamtschweizerisch attraktiv? Wie weit kooperieren die Anbieter über die eigene Universität hinaus: Werden Lehrkräfte aus der Berufspraxis, anderen schweizerischen oder ausländischen Hochschulen beigezogen? Eine erste Auswertung von 23 Weiterbildungsprogrammen der letzten beiden Jahre gibt dazu einige interessante Antworten.

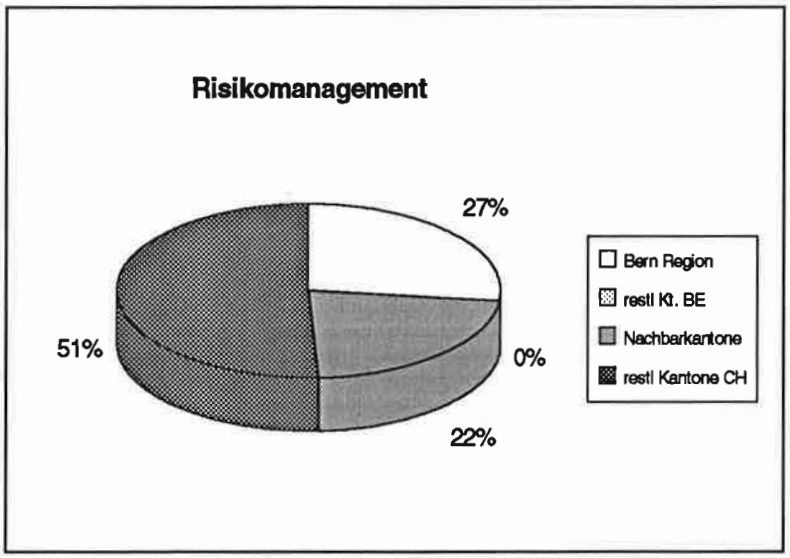
Regionale Verteilung der Nachfrage

Wie die untenstehende Abbildung zeigt, stammen die TeilnehmerInnen aller erfassten Veranstaltungen zu 54 % aus dem Kanton Bern (Wohn-, bzw. Arbeitsort), zu 16 % aus den Nachbarkantonen (mit Ausnahme von Freiburg sind dies deutschschweizerischerseits alles Nichthochschulkantone) und zu 30 % aus der übrigen Schweiz (schwergewichtig Basel und Zürich). TeilnehmerInnen aus der Romandie und dem Tessin sind selten. Interessant ist nun, dass dieses Bild ziemlich genau die Situation bei den Studierenden der Universität Bern wiederspiegelt. Auch dort stammten im Sommersemester 1993 54 % aus dem Kanton Bern. Schliesslich zeigt auch die Adresskartei für den Versand des Programmheftes Weiterbildung fast dieselbe regionale Verteilung.



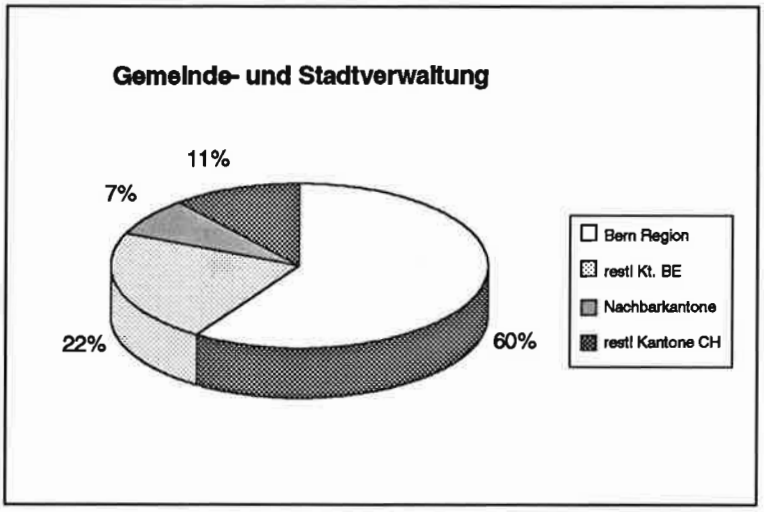
Betrachtet man die einzelnen Weiterbildungsprogramme im Detail, so werden doch beträchtliche Unterschiede deutlich. Es lassen sich Programme mit stark regionalem Bezug von gesamtschweizerisch ausstrahlenden unterscheiden.

Ein Beispiel für letzteres ist das Programm Risikomanagement, das mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen aus der übrigen Schweiz rekrutiert, obwohl von diesem Thema gerade auch die in Bern überproportional vertretene Verwaltung sehr stark angesprochen ist. Auch der Anteil von Teilnehmenden aus den Nachbarkantonen ist mit über einem Fünftel relativ hoch. Ähnlich gesamtschweizerisch orientierte Programme waren 1993/1994 Management im Gesundheitswesen, Public Health / Öffentliche Gesundheit (mit Zürich und Basel koordiniert), Psychologie, Soziologie und Zahnmedizin.



Auf der anderen Seite gibt es eine grössere Anzahl von Programmen, die vor allem in der Region bzw. dem Kanton Bern rekrutieren.

Am ausgeprägtesten ist dies beim Programm Gemeinde- und Stadtverwaltung der Fall, wo vier Fünftel der TeilnehmerInnen aus dem Kanton Bern stammen. Ebenfalls stark regional nachgefragt sind die Programme Evaluation, Angewandte Statistik und Humanitäres Völkerrecht. Es sind dies Veranstaltungen, die vor allem bei der öffentlichen Verwaltung auf grosses Interesse stossen. Dieses starke Segment ist denn auch ein Standortcharakteristikum der Universität Bern, das es bei der Programmplanung für die Weiterbildung zu berücksichtigen gilt.



Massgebend für die regionale Ausprägung der Nachfragekonstellation sind verschiedene Faktoren. Mangels qualifizierter Grundlagen kann ihre Relevanz hier nicht nachgewiesen werden. Unsere Erfahrungen weisen darauf hin, dass mindestens die folgenden drei Aspekte grössere Beachtung verdienen:

1. Die Exklusivität des Angebots in der schweizerischen Weiterbildungslandschaft bzw. die gesamtschweizerische Programmkoordination (z. B. im Programm Public Health) verbunden mit einem dringenden Bedarf seitens der Nachfrage, spielt eine wesentliche Rolle für die Attraktivität des Berner Angebots und seine Ausstrahlung in entferntere Landesteile. Nachfragefördernd über die Kantonsgrenze hinaus wirkt neben dem Thema und den Kursinhalten sowie der Liste der Lehrpersonen auch die Möglichkeit, einen speziellen Abschluss zu erlangen, der vorzugsweise noch durch gesamtschweizerische Institutionen anerkannt wird.

2. Voraussetzung für eine Beteiligung aus entfernteren Regionen sind entsprechend angepasste Rahmenbedingungen der Veranstaltungen, wie Anfangszeiten, Erreichbarkeit, Blockstruktur, Preisgestaltung. Die distanzbedingten Beteiligungsbarrieren sind möglichst tief zu halten.

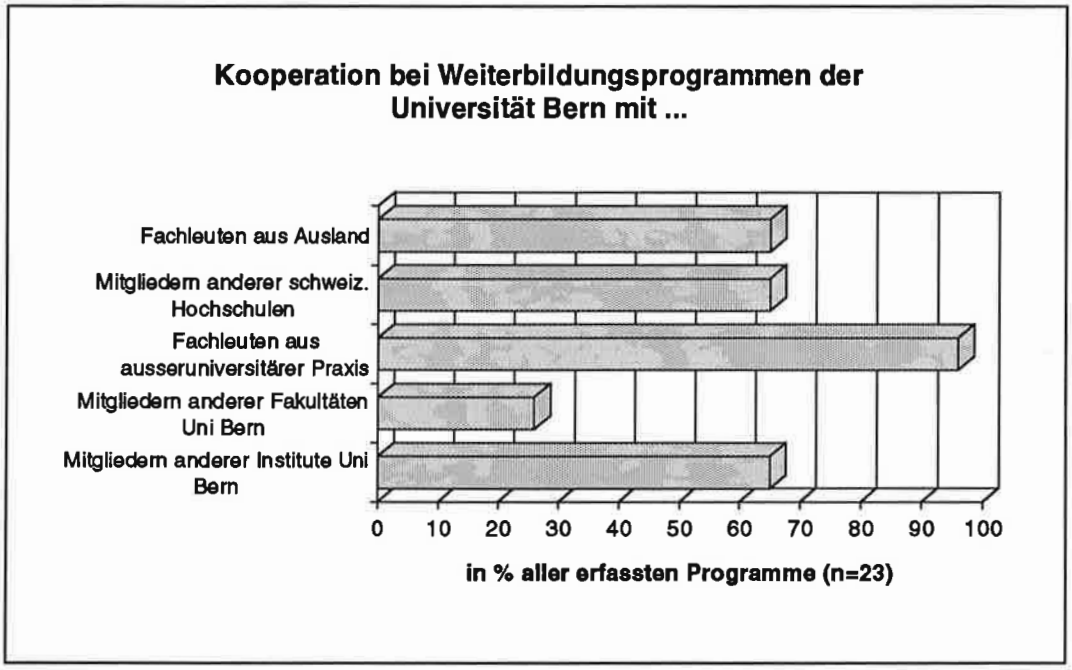
3. Werbung: Um gesamtschweizerisch rekrutieren zu können, muss das Programm auch gesamtschweizerisch bekannt gemacht werden. Dies bedeutet einen entsprechenden Werbeaufwand bei beschränkten finanziellen Möglichkeiten. Von grosser Hilfe ist dabei, wenn die Programme von gesamtschweizerischen Fachgesellschaften, Verbänden oder anderen Institutionen unterstützt und über deren Kanäle verbreitet werden können. Interessant wäre auch zu untersuchen, inwieweit bei der Weiterbildung eine Bindung der TeilnehmerInnen an "ihre" Universität der Grundausbildung besteht. Auch bei uns, ohne gerade amerikanische Verhältnisse anzustreben (z. B. alumni-Vereinigungen), liegt hier noch ein weites, offenes Promotion-Feld, das für die Förderung der Weiterbildung nutzbar gemacht werden könnte.

Wenn es gilt, mit einem Angebot Distanzen zur Nachfrage zu überwinden, so sind dies einerseits räumliche Distanzen, die sich zeitlich und letztlich finanziell auswirken und andrerseits mentale Distanzen: Der Weg zu einer anderen Universität mit ihrem eigenen Lehrkörper und ihrer Lehrkultur, der Weg zu einer Universität überhaupt für NichtakademikerInnen. Weiterbildungsprogramme sind unter anderem auch dann erfolgreich, wenn es gelingt, diese Distanzen zu verringern bzw. die Hindernisse auf diesem Weg von der Nachfrage zum Angebot zur Seite zu räumen.

Schliesslich eine Bemerkung zur Trägerschaft und Finanzierung der universitären Weiterbildung. Aufgrund der regionalen Verteilung der TeilnehmerInnen zeigt sich, dass zwar der Standortkanton Bern von den Weiterbildungsinvestitionen sehr stark profitiert, dass aber ein nicht unbeträchtlicher Teil des Angebots sich an ein gesamtschweizerisches Zielpublikum richtet, so dass die Unterstützung der universitären Weiterbildung mit Bundesgeldern auch aus dieser Perspektive gerechtfertigt ist.

Kooperation bei Weiterbildungsprogrammen

Was auf der Nachfrageseite die Herkunft der TeilnehmerInnen, ist auf der Angebotsseite die extrauniversitäre Zusammenarbeit bei der Planung und Realisierung von Weiterbildungsveranstaltungen, sei es im Zusammenhang mit der Trägerschaft oder mit dem Einbezug von Lehrenden, die ausserhalb der Universität Bern tätig sind.



Die Weiterbildungsprogramme der Universität werden von wissenschaftlich qualifizierten Personen der Institute oder Fakultäten verantwortet. Keines der erfassten 23 Programme wurde aber im Alleingang von dieser Person durchgeführt. Die Weiterbildung bedingt und ermöglicht eine Zusammenarbeit, die für die universitäre Lehre (noch?) untypisch ist. Intrauniversitär ist festzustellen, dass bei zwei Dritteln der Programme Lehrpersonen institutsübergreifend, bei einem Viertel gar fakultätsübergreifend eingesetzt werden. Noch stärker ist die extrauniversitäre Zusammenarbeit. Mit einer Ausnahme wurden in allen Programmen auch ausseruniversitäre Fachleute als Lehrpersonen beigezogen, was doch Aussagen über den Praxisbezug der Angebote zulässt. Bei zwei Dritteln fand eine Zusammenarbeit mit Angehörigen anderer Schweizer Hochschulen statt und ebenfalls zwei Drittel der Programme setzten auch ausländische, universitäre oder ausseruniversitäre Fachleute ein.

Diese Kooperationen machen eine Stärke der Weiterbildung aus und sind deshalb zu begrüssen, wenn sie auch nicht immer nur einfach sind, wie wir aus unserer Praxis wissen. Da die einzelnen Weiterbildungskurse eher problem- als disziplinenorientiert sind, kommt man gar nicht darum herum, die eigenen Fachbereichs- und Universitätsgrenzen zu überwinden und

die Fachleute dort zu holen, wo sie sind. Ausserdem ist der Schweizer Markt zu klein für mehrere, sich konkurrierende universitäre Weiterbildungsprogramme. So ist es denn auch eine der Hauptaufgaben der Weiterbildungskommission der Schweizerischen Hochschulkonferenz, bei der Gesuchsprüfung für Bundesunterstützung auf die gesamtschweizerische Koordination der Programme zu achten. In Zukunft wird sich diese Entwicklung noch verstärken und dazu führen, dass an den einzelnen Hochschulen, gesamtschweizerisch abgestimmt, Weiterbildungs-Schwerpunkte entstehen mit Beizug von Lehrenden aus anderen Hochschulen.

Schweizerische Besetzung mit regionalem Publikum?

Doch bereits heute ist es keine Seltenheit, wenn der Lehrkörper internationaler oder überregionaler ausgeprägt ist als der Teilnehmerkreis eines Kurses! Daraus lässt sich folgern, dass es für die Profilierung eines Instituts oder Lehrstuhls genügt, ein attraktives Weiterbildungsprogramm auf die Beine zu stellen und darin personell vertreten zu sein. Der Beizug hochkarätiger externer Fachleute trägt dann mehr zum Glanz des gesamten Programms bei, als dass er die eigene Person konkurrenziert. Umgekehrt sind natürlich auch Berner Universitätsangehörige in Weiterbildungsprogrammen anderer Hochschulen engagiert.

Für das Marketing der Berner Programme ergibt sich aus dieser Situation die Forderung, verstärkt auf das "P wie Place" des Marketing-Mix zu achten. Die Werbung muss bewusst auch regional ausgerichetet werden, um so der räumlichen Verteilung der Adressatenkreise Rechnung zu tragen.

Der hohe Kooperationsgrad bei Weiterbildungsprogrammen kommt nicht nur den TeilnehmerInnen zugute, sondern trägt auch dazu bei, dass die Arbeit in der Weiterbildung für alle Beteiligten abwechslungsreich, fruchtbar und nicht zuletzt spannend (durchaus auch im wörtlichen Sinn) ist. Schliesslich ist zu erwarten, dass sich die eine oder andere Kooperation auch auf die Forschung und die Lehre in der Grundausbildung auswirkt.

Die gesamtschweizerische Orientierung der meisten Weiterbildungsprogramme der Universität Bern ist eine ihrer Stärken, die sich auch trotz einer soliden Heim-Basis von TeilnehmerInnen in einer beachtlichen räumlichen Ausstrahlung wiederspiegelt.

3. Weiterbildung und technische Innovationen am Beispiel wissensbasierter Systeme / Adelheid Bürgi-Schmelz

Vorbemerkung: Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf ersten Resultaten eines Forschungsprojekts über Erfolgsfaktoren bei wissenbasierten Systemen bzw. Expertensystemen, das zur Zeit am Institut für Wirtschaftsinformatik der Universität Bern durchgeführt wird. Weiterbildung wird dabei als ein möglicher Erfolgsfaktor betrachtet. Konkret geht es um die Aneigung von solchen Qualifikationen, die für die Entwicklung oder Nutzung wissensbasierter Systeme relevant sind.

Unter einem Expertensystem im eigentlichen Sinn versteht man ein intelligentes Computerprogrammsystem, das - bezogen auf ein bestimmtes Fachgebiet - das Problemlöseverhalten eines oder mehrerer ExpertInnen auf diesem Gebiet simuliert. Es gibt jedoch auch Systeme, die Wissen verarbeiten, ohne dass eine menschliche Expertentätigkeit explizit modelliert würde. Daher wird heute vielfach der im Bedeutungsfeld erweiterte Begriff "Wissensbasierte Systeme" vorgezogen. Wissensbasierte Systeme bilden ein Teilgebiet der Künstlichen Intelligenz (KI).

Wie bereits gesagt, geht es bei Weiterbildung im Zusammenhang mit wissensbasierten Systemen um den Erwerb technischer und nicht-technischer Qualifikationen, die für die Entwicklung und Nutzung eines wissensbasierten Systems notwendig sind. Inhaltlich unterscheiden sich die Qualifikationen danach, welche Rolle eine Person bzw. eine Personengruppe bei Entwicklung und Nutzung übernimmt:

- Besonders intensiv wird in der Literatur über die Weiterbildung von WissensingenieurInnen berichtet. Die Firmen, die ausgewählte MitarbeiterInnen zu WissensingenieurInnen weiterbildeten, strebten dabei eine Kombination von KI-Know-how und Firmenwissen, also auch nicht-technischen Fähigkeiten, an. Demgegenüber ergab eine Auswertung der 1992 angebotenen Expertensystemkurse, dass dort nur ein eingeschränkter Themenbereich behandelt wurde.
- Vergleichsweise wenig Beachtung findet die Weiterbildung der am Projekt beteiligten ExpertInnen, obwohl ihre Fähigkeit, über ihre Problemlösungsstrategien zu kommunizieren, von grosser Bedeutung für die Wissensakquisition ist.
- Weiterbildung der ManagerInnen dient vor allem der Sicherung der Managementunterstützung für das Projekt.

- Die Zielsetzungen für die Weiterbildung der SystembenutzerInnen sind vielfältig. Es geht um eine kompetente Beteiligung am Entwicklungsprozess, Erzielung der Benutzerakzeptanz für das fertiggestellte wissensbasierte System, Sicherheit in der Systembedienung und -nutzung sowie um ein ausreichendes Urteilsvermögen über die Adäquatheit der vom System vorgeschlagenen Lösungen.

Welche Bedingungen sollte eine angemessene Qualifizierung im Bereich wissensbasierter Systeme erfüllen?

Bereits 1985 forderte Wilkerson Forschungsanstrengungen, um die auf nicht-technische Aspekte bezogene Weiterbildungsfrage im KI-Bereich systematischer angehen zu können: "Management and human considerations have to be taken account of at every stage of the expert system design process. If a project team that is predominantly technical in background and interests is selected ... , it is likely to focus on technical variables only and to be unaware of, or ignore, the critical business and human interests. The team members are likely to concentrate on what happens inside the computer and to pay little attention to the equally important external factors. This problem can be avoided by ... training ... and training is another important area requiring research"[1].

Daniel/Striebel[2] sind der Frage nachgegangen, welche Qualifizierungskonzepte geeignet sind, alle an der Entwicklung und Nutzung von wissensbasierten Systemen Beteiligten zu einer kompetenten, verantwortungsvollen Gestaltung und Anwendung führen zu können. Dabei beschäftigen sie sich vor allem mit den BenutzerInnen, die idealerweise befähigt werden sollen, sich über minimalistische Anlernkonzepte hinaus an der Gestaltung ihrer Arbeitssituation kompetent zu beteiligen: "Im Partizipationsprozess spielen insbesondere die sozialen Fähigkeiten eine grosse Rolle. Betroffene müssen in der Lage sein, ihre Interessen zu erkennen (Autonomie), sie zu formulieren (Kommunikation) und in den kooperativen Prozess der Systementwicklung einzubringen"[3].

Es geht jedoch nicht allein um Fragen der Technikgestaltung, sondern auch um kompetente Beurteilung von Systemlösungen, d. h. um eine Beurteilung des Resultats, das das wissensbasierte System seiner Benutzerin oder seinem Benutzer präsentiert: "Expertensystembenutzer können nur dann die Verantwortung für Problemlösungen, die das System liefert, übernehmen, wenn sie ein tieferes Verständnis für das System und den fachlichen Anwendungskontext besitzen. In kritischen Fällen müssen sie

[1] Wilkerson 1985 in Mumford, Enid: Managerial Expert Systems and Organizational Change. in: Boland, R.J.; Hirschheim, R.A.: Critical Issues in Information Systems Research. Chichester. 1987. p.141

[2] Daniel, M.; Striebel, D.: Künstliche Intelligenz, Expertensysteme. Anwendungsfelder, neue Dienste, soziale Folgen. Opladen. 1993. pp. 210-218

[3] Daniel/Striebel 1993 p.211

verstehen können, wie Systemlösungen zustandegekommen sind und beurteilen, ob dabei nicht wichtige Situationselemente unberücksichtigt geblieben sind"[4].

Sowohl für WissensingenieurInnen als auch für BenutzerInnen wird also gefordert, dass sie über die für sie relevanten technischen Einzelheiten hinausgehende Kompetenzen erwerben, um zum Erfolg eines Expertensystemprojekts beitragen zu können.

4. Qualität der Weiterbildung / Herbert Brunold

Die Qualität des Angebotes entscheidet wesentlich darüber, ob sich die Universität auf dem umkämpften Weiterbildungsmarkt etablieren kann. In den letzten vier Jahren wurden die Instrumente zur Förderung der Qualität systematisch und schrittweise entwickelt.

Seit Beginn der Sondermassnahmen des Bundes zugunsten der universitären Weiterbildung ist die KWB bestrebt, ProjektleiterInnen und DozentInnen von Weiterbildungsveranstaltungen die Anliegen qualitativ guter Weiterbildung mit Beratung, Kursangeboten ("Lehren und Lernen in der universitären Weiterbildung") und Projektleitersitzungen näherzubringen.

In bezug auf die Stärken der Qualität in der Weiterbildung gilt es unter anderem folgende Punkte 'im Auge zu behalten' und zu optimieren:

- Weiterbildungskonzept (Programm-Konzept; Curriculum)
- Planung und Organisation von Weiterbildungsprogrammen/-veranstaltungen
- Methodik/Didaktik in Planung und Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen
- Kursunterlagen
- Umgang und Betreuung der KursteilnehmerInnen und der beteiligten DozentInnen

Die Beratungsangebote seitens der KWB, die speziell auch diese Aspekte einschliessen, stellen eine der wichtigsten qualitätssichernden Massnah-

[4] Daniel/Striebel 1993 p.213

men dar. Sie wird von Projektverantwortlichen und von -betreuerInnen in den Instituten in unterschiedlichem Masse in Anspruch genommen.

KWB-intern wird grosser Wert darauf gelegt, auch die Organisation und Administration (Kursadministration, Rechnungswesen usw.) von Weiterbildungskursen durch qualitätssichernde Massnahmen zu verbessern und ein hohes Niveau sicherzustellen.

Qualitätskontrolle: Die im Rahmen der Sondermassnahmen des Bundes zugunsten der universitären Weiterbildung durchgeführten Weiterbildungsveranstaltungen müssen evaluiert werden (Obligatorium). Selbstverständlich werden auch alle nicht subventionierten Veranstaltungen evaluiert. Evaluation hat sich in der Weiterbildung, im Gegensatz zur Grundausbildung eingebürgert und ist nicht mehr wegzudenken.

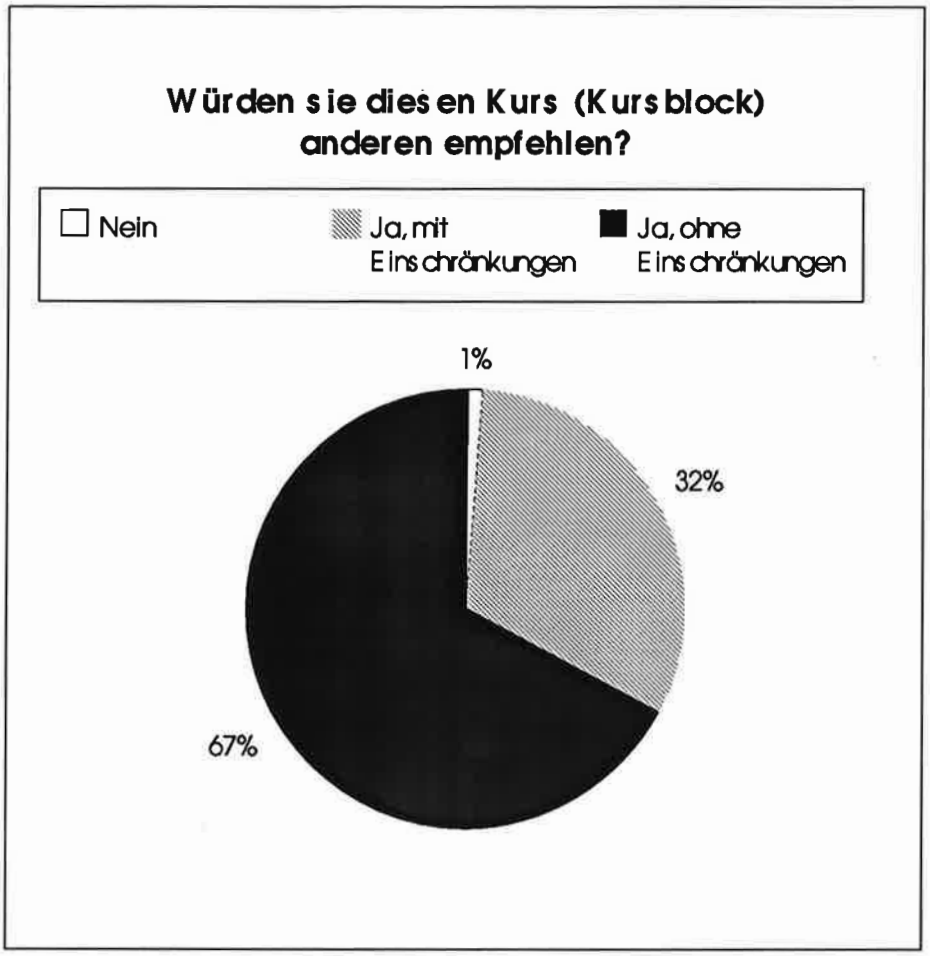
Am Ende jeder Weiterbildungsveranstaltung wird eine schriftliche Bewertung der jeweiligen Veranstaltung (evtl. zusätzlich eine mündliche) mit einem Fragebogen durchgeführt. Die Daten werden, soweit sie sich auf die Beurteilung der Lehrqualität beziehen, von der KWB ausgewertet. Alle übrigen Daten werden an das Bundesamt für Bildung und Wissenschaft (BBW) zur weiteren Bearbeitung weitergeleitet.

Die von der KWB durchgeführte Teilauswertung wird den verantwortlichen ProjektleiterInnen zugestellt und mit ihnen besprochen. Die KWB ist stets um eine rasche Kursauswertung bemüht. Dadurch wird unter anderem sichergestellt, dass die Evaluationsergebnisse in die weitere Veranstaltungs- oder Programmplanung einfliessen können.

Im Herbst 1993 wurde vom BBW ein neuer Fragebogen zur Evaluation der universitären Weiterbildung eingeführt. Dieser beinhaltet unter anderem Fragen folgender Themenkreise:

- Sozio- und demographische Merkmale der KursteilnehmerInnen
- Aus- und Weiterbildung der KursteilnehmerInnen
- Kontext des momentan besuchten Weiterbildungskurses
- Güte des besuchten Weiterbildungskurses (Kursorganisation, methodisch-didaktische Aspekte des Kurses usw.).

Um dem/der LeserIn dieser Jahresdokumentation einen summarischen Überblick über die Güte der an der Universität Bern seit Herbst 93 durchgeführten und von der KWB betreuten Weiterbildungsveranstaltungen zu geben, haben wir die Gesamturteile der KursteilnehmerInnen über 39 Kurse ($N_{total} = 533$) untersucht.



Auswertung einer Frage aus dem Fragebogen zur Evaluation der universitären Weiterbildung

Anzahl ausgewerteter Kurse:	39
N (Total Anzahl Nennungen):	533
Erhebungszeitraum:	Herbst 1993 bis Herbst 1994

Zwei Drittel der WeiterbildungsteilnehmerInnen waren mit den von ihnen besuchten Weiterbildungskursen zufrieden und können diese ohne Einschränkung weiterempfehlen. Ein Drittel der WeiterbildungsteilnehmerInnen kann den besuchten Kurs weiterempfehlen, jedoch mit bestimmten Einschränkungen. Nur gerade 1 % der Stichprobe (dies entspricht 5 Personen) können den besuchten Kurs nicht weiterempfehlen.

Diese Verteilung deckt sich mit meinen persönlichen Erfahrungen und ist aus meiner Sicht für die 'immer noch junge' Weiterbildung an der Universität Bern als positiv zu bewerten.

5. Was heisst Weiterbildungsbedarf / Martin Wicki

Weiterbildungsbedarf ist mehr als die Summe erwünschter Weiterbildungsmassnahmen. Für die Forscherin und den Forscher stellt sich die Frage nach Entwicklungstendenzen und Interessensfeldern, wenn ein möglichst "objektiver" Weiterbildungsbedarf ermittelt werden soll.

Vom fachgerechten Rosenschneiden über Messverfahren im Nanobereich bis zum Kommunikationstraining wird heute eine unübersehbar breite Palette von Weiterbildungskursen durch privatwirtschaftliche, gemeinnützige und öffentliche Veranstalter angeboten. Offensichtlich gibt es eine Nachfrage für solche und noch tausend weitere Kurse. Weiterbildung liegt im Trend, hat einen positiven Klang, stösst auf vorhandene Bedürfnisse. Ist damit auch bereits ein Weiterbildungsbedarf nachgewiesen? Stimmen Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsbedürfnisse überein, stimmt also, wenn die Nachfrage stimmt, alles?

Ohne die Diskussion über "echte" und "suggerierte" Bedürfnisse wieder aufleben zu lassen, legen wir Wert darauf, die Begriffe Bedürfnis und Bedarf auseinanderzuhalten. Während wir Bedürfnisse eher als individualpsychologische Kategorie erfassen, verstehen wir unter Bedarf einen intersubjektiven und in einem gewissen Sinne auf "objektive" Trends antwortenden Gegenstand. Während Bedürfnisse punktuell, lustbetont oder auch modisch daherkommen, passen zum Bedarf eher die Begriffe strategisch und nachhaltig.

Doch das Prädikat "objektiv" gilt es auch gleich zu relativieren: Wer gibt den Ausschlag dafür, dass ein potentielles Angebot einen Bedarf deckt? Ist die Position, der Status, die Bildung des Auslösers von Weiterbildungsmassnahmen dafür massgebend?

Tatsächlich sind bei der Bedarfsdefinition verschiedene Akteure beteiligt, zumindest sind es die KursteilnehmerInnen selbst, die Anbieter, die Abnehmer (z. B. Arbeitgeber der TeilnehmerInnen) oder Finanzierer. Ob also von Bedürfnis oder Bedarf gesprochen werden kann, ist letztlich davon abhängig, ob die entscheidenden Beteiligten eine Spannung zwischen vorhandenen und als notwendig erachteten Kompetenzen wahrnehmen und diese als bedeutend einstufen. Wird also ein Problem - etwa Gewalt auf Schulhöfen - von den entscheidenden Akteuren - also etwa den Schulbehörden, der Lehrerschaft, der Eltern, der Volkshochschule usw. - als solches wahrgenommen, bei dem es einen Mangel an Wissen und

Können gibt, adäquat zu reagieren, dann können wir von einem Weiterbildungsbedarf sprechen.

Dass die Definition eines Problems auch eine Machtfrage ist, nämlich insofern, als dass ein Angebot eine Synthese (oder ein Kompromiss zwischen) verschiedenen durchsetzungsfähigen Interessen darstellt, soll dabei nicht ausser Acht gelassen werden. Wenn etwa ein Apparateführer in der Maschinenindustrie einen Computerkurs besuchen will, so bleibt dies so lange sein privates Bedürfnis, als dieser Kurs nicht nachweisbar mit seiner spezifischen Tätigkeit in Verbindung gebracht werden kann. Sobald es darum geht, dass seine Eingaben ins Betriebsdatensystem optimiert werden könnten, sein abstraktes Denken oder seine Kreativität durch einen Kursbesuch verbessert werden könnten, wird sein Bedürfnis zum Weiterbildungsbedarf, denn nicht nur er, sondern auch der Betrieb muss ein Interesse an zuverlässigen, mitdenkenden, kreativen und motivierten MitarbeiterInnen haben.

Dabei kann auch ein Weiterbildungsbedarf bestehen, ohne dass die Betroffenen entsprechende Bedürfnisse wahrnehmen oder äussern - ja wo der Bedarf in Widerspruch zu den Bedürfnissen und Wünschen von potentiellen TeilnehmerInnen steht. So dürfte die Aussicht auf ein "lebenslanges Lernen" in lernungewohnteren Bevölkerungskreisen kaum einem Wunsch-, sondern eher einem Schreckensszenarium nahekommen. Ohne Zweifel ist Weiterbildungsmotivation ein entscheidendes Element bei der Klärung der Bedarfsfrage. Widerstand gegen Weiterbildung - und deshalb die Negierung eines entsprechenden Weiterbildungsbedarfs - äussert sich auch als Abwehr von Entwicklungen. So kann eine benachbarte Berufsgruppe Zusatzqualifikationen des Nachbarn als Eindringen in die eigene Domäne empfinden und abzuwehren versuchen (Beispiele aus dem medizinischen und paramedizinischen Bereich) oder eine Berufsgruppe will verhindern, gewisse Funktionen oder Tätigkeiten übernehmen zu müssen (z. B. "Frühfranzösisch" in Primarschulen).

Weiterbildungsbedarf kristallisiert sich in der Regel als Ergebnis unterschiedlicher Interessen heraus. Diese sind in einem beschreibbaren Umfeld situiert und unterliegen spezifischen Rahmenbedingungen. Anders als die Erhebung von Weiterbildungsbedürfnissen muss die Frage nach dem Weiterbildungsbedarf vorsichtig abtastend und aus dem Kontext heraus, problembezogen beantwortet werden.

6. Weiterbildung als Beitrag zur Professionalisierung von Tätigkeitsfeldern / Marianne Gertsch

Berufliche Weiterbildung kann mehr sein als eine Qualifizierungsmassnahme für Individuen und/oder Berufsgruppen: Unter dem Stichwort 'Professionalisierung' diskutieren BildungsforscherInnen Entwicklungsmöglichkeiten und Massnahmen der 'Verberuflichung' unscharf definierter, überwiegend multidisziplinärer Tätigkeitsfelder.

Viele Tätigkeitsfelder von AbsolventInnen des tertiären Bildungsbereiches sind nicht als eigenständige, klar abgegrenzte 'Berufe' definiert, weder im landläufigen Sinn noch nach den Kriterien der Berufssoziologie. Dies gilt insbesondere für die Tätigkeitsgebiete von Sozial- und GeisteswissenschafterInnen, teilweise auch von Rechts- und WirtschaftswissenschafterInnen. Im Gegensatz dazu sind die beruflichen Felder von MedizinerInnen und IngenieurInnen beispielsweise weit klarer definiert und strukturieren berufliche Laufbahnen zwingender durch.

Die Berufssoziologie definiert Tätigkeitsfelder als 'professionalisierte Berufe', wenn sie folgenden Kriterien genügen:

- Ihre Angehörigen sind in einem Berufsverband organisiert, wodurch die Bedeutung ihrer Arbeit gegen aussen signalisiert wird
- Ihre Angehörigen unterliegen professioneller Kontrolle seitens KollegInnen und/oder Berufsverbänden
- Ihre Angehörigen verfügen über systematisches Berufswissen
- Ihre Angehörigen teilen eine verbindliche Berufsethik für den Umgang mit ihrer Klientel
- Der Beruf ist staatlich anerkannt.

Wir fügen dieser Liste von Kriterien ein weiteres, unserer Ansicht nach entscheidendes hinzu:

- Die Angehörigen des jeweiligen Berufes werden als Professionelle anerkannt, die über spezifisches Wissen und Können verfügen, das Berufsfremden fehlt. Das berufsspezifische Wissen und Können ist definiert und standardisiert. Ausbildungs- und Zugangskriterien zum Beruf sind

weitgehend geregelt. Ansatzpunkte für Weiterbildungsmassnahmen im Beruf sind damit vorgegeben.

Genauso wie die genannten Kriterien dem Einschluss Berufsangehöriger ins Berufsfeld dienen, trennen sie den definierten Beruf - und damit dessen Angehörige - von anderen Berufsgruppen: Professionalisierungskriterien haben auch standespolitische Funktion und dienen in dem Sinn auch dazu, den 'Berufsmarkt' zu segmentieren und Interessenlagen verschiedener Berufsgruppen gegeneinander auszumarchen. Der Versuch einer Berufsgruppe, sich durch Zusatzqualifizierung ihrer Angehörigen über ausgehandelte Grenzen hinaus zu verändern, kann durch benachbarte Beschäftigtengruppen als 'Übergriff' gewertet werden und/oder zu neuen Ausmarchungsbemühungen zwischen Berufen Anlass geben. Dieser Prozess ist im Fall von schwach oder nicht professionalisierten Berufsfeldern besonders virulent, als Grenzen zwischen Tätigkeitsbereichen (noch) nicht ausgehandelt, der 'Markt' noch nicht aufgeteilt und die einzelnen an diesem spezifischen Marktsegment interessierten Berufsgruppen nicht konsolidiert sind - als benachbarte Berufsfelder aber auf denselben 'Marktplatz' drängen. In dieser Situation kann es für eine Berufsgruppe geradezu lebensnotwendig werden, ihre Angehörigen durch gezielte Weiterbildung besser zu qualifizieren und so durch erhöhte Fachkompetenz eine bessere Position auf dem Beschäftigungssektor zu erlangen. Letztlich jedoch fällt die Entscheidung über den Verlauf des Professionalisierungsprozesses eines Tätigkeitsfeldes auf dem Arbeitsmarkt: Auch wenn die Angehörigen einer beruflichen Gruppe äusserst kompetent und durch gezielte Weiterbildungsmassnahmen weiter qualifiziert sind, muss diese Qualifikation einer Gruppe erst auf dem Beschäftigungsmarkt anerkannt werden und sich dort durchsetzen. Qualifizierungsmassnahmen sind demnach eine notwendige, jedoch nicht hinreichende Bedingung für den Erfolg einer Berufsgruppe auf dem Beschäftigungsmarkt. Umgekehrt ist die Professionalisierung einer Berufsgruppe keine Garantie für die fachliche Fähigkeit bzw. Professionalität einzelner Angehöriger derselben.

Damit ist noch nichts darüber ausgesagt, ob Professionalisierung von Berufsfeldern in jedem Fall anzustreben sei oder nicht. Es geht hier nur darum, die Bedeutung des angesprochenen Fragenkomplexes für die Diskussion von Weiterbildungsmassnahmen in nicht oder nur schwach professionalisierten Tätigkeitsfeldern herauszustreichen. Wenn sich die Frage stellt, welcher Weiterbildungsbedarf sich in einem Tätigkeitsgebiet findet und mit welchen Massnahmen dieser zu befriedigen sei, muss, entsprechend den dargelegten Überlegungen, vorerst geklärt werden, wovon die Rede ist:

Geht es um die Frage, welchen Weiterbildungsbedarf die Beschäftigten in einem Berufsfeld aufweisen und mit welchen Massnahmen dieser zu befriedigen sei? Geht es demnach um die Frage, wie die Fachlichkeit der Beschäftigten zu sichern oder zu erhöhen sei? Oder aber geht es um die

Frage, mit welchen Weiterbildungsmassnahmen eine ganze Berufsgruppe in ihrem Professionalisierungsprozess unterstützt werden kann?

Anschaulich werden die dargelegten Überlegungen anhand eines Beispiels aus der Forschungsarbeit der KWB:

Wir wurden beauftragt, den Weiterbildungsbedarf der Institutionen der schweizerischen Drogenhilfe zu erheben. Drogenarbeit ist ein gutes Beispiel eines weitgehend unstrukturierten, relativ jungen, nicht professionalisierten Berufsfeldes. Viele verschiedene Disziplinen haben Anteil daran, respektive beanspruchen die Anerkennung ihrer Legitimation zur Arbeit in diesem Feld. Gesichertes, systematisches Berufswissen ist kaum vorhanden, ebensowenig wie strukturierte Ausbildungsgänge und Zugangskriterien zum Tätigkeitsfeld. Und schliesslich ist 'Drogenfachperson' kein anerkannter Beruf.

Unser Forschungsauftrag ging dahin, den Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten in diesem schwach strukturierten Feld zu erheben, diesen zu beschreiben sowie nach Möglichkeit sinnvolle Massnahmen zur Erhöhung und Sicherung der Fachkompetenz der Drogenhilfe zu benennen. Die Notwendigkeit, die in diesem spezifischen Feld tätigen Menschen besser für ihre Arbeit zu qualifizieren, ist allseits unbestritten und wurde durch unsere Arbeit weiter erhärtet. Weiterbildung im Drogenbereich muss demnach dafür sorgen, dass die einzelnen Beschäftigten fachlich besser qualifiziert, sprich professioneller werden.

Über diese Art der Diskussion von 'Weiterbildungsbedarf und - Massnahmen' hinaus stellte sich aber sofort die Frage, ob Drogenarbeit längerfristig als eigenständiger Beruf zu konzipieren sei und Weiterbildungsmassnahmen in diesem Bereich somit auf das Ziel der Professionalisierung eines ganzen Feldes auszurichten seien. Ob man diese Frage bejaht oder verneint, ist von Bedeutung dafür, wie die entsprechenden Qualifizierungsmassnahmen zu konzipieren sind, unabhängig davon, ob Weiterbildungsbedürfnisse der einzelnen im Feld Beschäftigten gegeben und wie diese inhaltlich beschaffen sind.

Vorausgesetzt, das ganze Berufsfeld 'Drogenarbeit' sei zu professionalisieren, müssen entsprechende Qualifizierungsmassnahmen auf dieses Ziel hin angelegt werden: Weiterbildungsmassnahmen hätten dann auf die Entwicklung eines gemeinsamen Berufsbildes, einer verbindlichen Berufsethik, auf gesichertes spezifisches Berufswissen sowie auf die Standardisierung und Regelung der Diffusion dieses Wissens und Könnens an die Angehörigen des Berufsfeldes hinzuarbeiten. Da Drogenarbeit ein in hohem Masse interdisziplinäres Tätigkeitsfeld darstellt, kommt dazu noch die heikle Ausmarchung der Beteiligung bzw. Legitimierung der verschiedenen beteiligten Berufsgruppen in diesem Tätigkeitsfeld.

Dadurch werden zum Teil brisante Fragen aufgeworfen, von denen hier nur einige angesprochen werden sollen:

- Welche der am Tätigkeitsfeld beteiligten Berufsgruppen ist geeignet, im kaum reglementierten Beschäftigungsfeld eine Vormachtstellung einzunehmen?
- Qualifizieren die verschiedenen Disziplinen ihre Angehörigen zusätzlich für Drogenarbeit (z. B. SozialarbeiterIn mit Zusatzausbildung 'Sucht') - oder soll aus 'Drogenarbeit' längerfristig ein Beruf werden?
- Wer bestimmt die Zugangskriterien zum Beruf? Wer trägt und verantwortet Aus- und Weiterbildung?
- Welche Disziplin wird bei der Reglementierung und Standardisierung berufsspezifischen Wissens - und damit auch bei der 'Besetzung' des Tätigkeitsbereiches - bevorzugt?
- Wer definiert Berufsethik, -regeln und -zugangskriterien?
- Auf welcher Stufe unseres Bildungs- und Berufssystems wird Drogenarbeit angesiedelt?
- Welche Ausgangsberufe berechtigen somit zum Zugang zur Drogenarbeit, respektive zu eventuellen post-graduierten Weiterbildungen im Bereich?
- Wie kann Weiterbildung dazu beitragen, den Austausch von Wissen und Können zwischen den Disziplinen anzuregen und mögliche Abwehrhaltungen benachbarter Berufsgruppen gegeneinander überwinden helfen?

Weiterbildungsmassnahmen im Rahmen des Professionalisierungsprozesses von Berufsgruppen sind demnach sowohl Voraussetzung und Ergebnis dieses Prozesses. Professionalisierung bildet das Produkt verschiedener, teils konfligierender, teils konsensualer Interessenlagen von Berufsgruppen und Individuen gleichermassen. Die Frage nach sinnvollen Qualifizierungs- respektive Weiterbildungsmassnahmen kann demnach nur fallspezifisch im Kontext der beteiligten Berufsgruppen, deren Interessenlage und Grad der Professionalisierung beziehungsweise Etablierung auf dem interessierenden Tätigkeitsfeld zu beantworten versucht werden.

7. Infrastruktur und Weiterbildung

7.1 Administration / Bericht aus dem Sekretariat / Eliane Eicher
(Für Fortgeschrittene)

Wahrheit ist auf Abruf.
Jede Wahrheit ist nur auf Abruf.
Ist das wahr?

Sekretariat als Herausforderung.
Herausforderung als Arbeit.
Ist das alles?

Die Frage steht.
Es ist fraglich.
Ist das die Frage?:

Wo setzt Arbeit an?
Wo ist ihr Wert?
Wo wird sie Unwert?

Energie in der Arbeit.
Energie in der Enge.
Genug Trost in der Weite?

Fleiss um jeden Preis.
Macht macht das Leben heiss.
Ist das verheissungsvoll?

Das Eigene im Anderen.
Das Eigene im Eigenen.
Das Andere im Eigenen?

Verwaltung ist Administration.
Ist Auf-/Ab-/An- oder Zuruf.
Ist das Einfache bloss Illusion?

Energische Stimme telefonisch organisch.
Kontakt zum Kunden kybernetisch harmonisch.
Wer vollbringt die grösseren Sprünge?

Bin ich gereizt hie und da.
Reiss ich das Umfeld um und mit.
Ach sind Reize hinreissend oder nicht?

Wissen ist Erkennen klar und kühl.
Erkannt die Absicht knapp und kalt.
Gleicht das Resultat dem ungeschliffnen Diamant?

Herausforderung wird gesucht.
Sucht nach Anerkennung.
Suche ich?

Fels in der Arbeit.
Wille felsenfest.
Kraft ein Fels?

Menschen ungezählt.
Schuften Tag für Tag.
Lohnt sich der Lohn?

Finsternis leuchtet dunkel.
Eitelkeit strahlt hell.
Heiterkeit verblendet grell?

Wissen heisst Verstehen.
Wir wissen. Verstanden.
Verstehen wir was wir wissen?

Arbeitslast und Arbeitslust.
Bevormundet befristet.
Arbeitslist befreit?

7.2 Bibliothek und Dokumentationsstelle / Annette Krebs

In den letzten Jahren transformierte sich die kleine Präsenzbibliothek der KWB in eine öffentliche, dem SIBIL-Verbund angeschlossene Ausleih-Bibliothek und Dokumentationsstelle. Der Schwerpunkt der Bibliothek liegt im Bereich Bildung, im speziellen Weiter-/Erwachsenenbildung. Weitere Gebiete sind Wissenschaft, neue Technologien, Arbeit, Gesellschaft und seit neuem Europa. Die Bibliothek wird durch Annette Krebs geführt. Die Planung erfolgt in Zusammenarbeit mit Dr. Andreas Fischer.

Mit dem Ziel, eine effiziente, benutzerfreundliche, gut erschlossene Bibliothek und Dokumentationsstelle aufzubauen, entschieden wir uns schon in der Gründungsphase für den Anschluss an den SIBIL-Verbund. Die Notwendigkeit für eine optimale Rationalisierung der vielfältigen Arbeitsbereiche durch Anwendung verschiedener Software ergab sich einerseits aufgrund der Tatsache, dass nur eine 50 %-Stelle für die Bibliothek zur Verfügung stand, andererseits unter Berücksichtigung der Idee der Aktualität, die im Bereich Weiterbildung von grosser Bedeutung ist.

Zur Erleichterung von Literaturrecherchen wurde eine interne Beschlagwortung des Literaturbestandes nach den Begriffen der KWB-Bibliothekssystematik beschlossen und später realisiert.

Der Entschluss, die ursprünglich als Präsenzbibliothek konzipierte Bibliothek für die Ausleihe sowie den Interbibliothekarischen Leihverkehr zu öffnen, fiel im Jahr 1993. Dies geschah aufgrund vermehrter Nachfrage und der Tatsache, dass ein grosser Teil der bei uns vorhandenen Literatur im SIBIL-Katalog ausschliesslich unter unserem Standort nachgewiesen ist (insbesondere amerikanische Literatur).

Eine weitere Neuerung ist die Aufnahme der Rubrik Europa in unsere Bibliothek. Unter ihr finden sich hauptsächlich Ergebnisberichte europäischer Programme sowie Publikationen aus den Bereichen Bildung, Forschung und Europa allgemein. Diese Rubrik wurde durch die Koordinationsstelle für Europafragen initiiert und mit zusätzlichen 10 % Beschäftigungsgrad der Bibliothekarin unterstützt.
In den Jahren 1993 und 1994 wurden jeweils für rund Fr. 27'000.- Bücher, Zeitschriften und andere Publikationen gekauft und bibliothekarisch bearbeitet.

1994 sind unsere Zielsetzungen in den Bereichen Bibliothek, Bibliotheksadministration, Ausleihe und Datenerfassung sowie bei Vertrieb und Tauschverkehr von KWB-Arbeitsberichten erfüllt worden. Zusätzlich erscheint eine Literatur-Neuanschaffungsliste der vergangenen Jahre. Im Dokumentationsbereich gibt es jedoch noch Pendenzen. Die systematische Erfassung unserer umfangreichen Artikelsammlung sowie die Neuorganisation der Dokumentation der Weiterbildungsangebote CH/D/A sind

noch zu leisten. Ausserdem steht der Umzug unserer Stelle in die Universitätsnähe bevor. Ab Frühling 1995 wird sich die KWB-Bibliothek in denselben Räumlichkeiten (Falkenplatz) wie die Bibliothek der IKAÖ (Interfakultäre Koordinationsstelle für allgemeine Ökologie) befinden. Damit erhoffen wir uns eine längerfristige Lösung des akuten Platzproblems. Das gute Einleben und Einarbeiten in der neuen Umgebung und Situation ist ein weiteres Ziel für die Zukunft.

Herzlich danken möchte ich all jenen, die diese Bibliothek möglich gemacht und unterstützt haben. Gefreut hat mich im letzten Jahr auch die rege Nachfrage bei der Ausleihe und das gute Einvernehmen mit der Bibliothekskoordination der Universität Bern, dem Buchhandel und anderen Bibliotheken.

Kenndaten der KWB-Bibliothek

Bestand der Bibliothek (Stand August 94)

Bücher	1733
Zeitschriften/Periodika	59
Bulletins/Info-Schriften	30

Die Dokumentation bietet

Weiterbildungsangebote	Schweiz, Deutschland, Österreich
Artikelsammlung	mit über hundert Beiträgen zu aktuellen Themen in den Bereichen Bildung, Arbeit und Technik

Sibil-Katalog

Die Literatur ist im Sibil-Katalog erfasst und somit in der ganzen Schweiz per EDV abzufragen. Die Bibliothek verfügt über eine interne Beschlagwortung, die anhand den Begriffen der Systematik abfragbar ist. Die Zeitschriften sind im Verzeichnis der ausländischen Zeitschriften der Schweiz (VZ7) aufgeführt.

Systematik

Die Systematik ist in die Hauptbereiche Bildung, im speziellen Weiter/Erwachsenenbildung, Wissenschaft, Technologie, Arbeit, Gesellschaft unterteilt.

Neu ist die Abteilung **EUROPA**, die durch die Koordinationsstelle für Europafragen (eurocor) betreut wird.

Ausleihe

Den KWB-MitarbeiterInnen und den Projekt- und KursleiterInnen steht die Bibliothek ganztags zur Ausleihe zur Verfügung.

Ausleihezeiten für weitere BenutzerInnen:

Dienstag, 8.30 bis 12.00 Uhr

Donnerstag, 14.00 bis 16.00 Uhr

Fernleihe ist möglich.

Arbeitsberichte

Über die Bibliothek ist auch der Tauschverkehr sowie der Vertrieb von Arbeitsberichten der KWB geregelt.

III. Kurstätigkeit, Referate, Publikationen

Kurstätigkeit

Die folgende Übersicht informiert, in welchen Ergänzungsstudien die KWB-MitarbeiterInnen als Lehrende engagiert waren.

Karl Weber

Winter 93	Weiterbildungsmanagement I: Organisation und Planung, Kurse A und B, im Rahmen der Pädagogisch-didaktischen Weiterbildung der Universität Bern (Teil des Kurses)
September 94	Weiterbildungsmanagement II: Marketing, im Rahmen der Pädagogisch-didaktischen Weiterbildung der Universität Bern (Teil des Kurses)
November 93	Bildungsverwaltung I: Pläne und Innovationen im Bildungswesen (Teil des Kurses)
Januar 94	"Société et risques" Lehrauftrag im Rahmen des Cours postgrade "Fiabilité et sécurité des systèmes techniques", an der ETH-Lausanne
März 94	Bildungsverwaltung II: Bildungsökonomie (Teil des Kurses)

Andreas Fischer

März 93	ZAGS - Lehrpersonen, eintägiger Didaktikkurs (Zahnarztgehilfinnenschule Bern)
Winter 93	Weiterbildungsmanagement I: Organisation und Planung, Kurse A und B, im Rahmen der Pädagogisch-didaktischen Weiterbildung der Universität Bern (Teil des Kurses)
Januar 94	Marketing. Workshop. ECMI, Pfalzakedemie Lambrecht / Universität Kaiserslautern
März 94	SZMA - Lehrpersonen, eintägiger Didaktikkurs (Schule für zahnmedizinische Assistentinnen Bern)
September 94	Weiterbildungsmanagement II: Marketing, im Rahmen der Pädagogisch-didaktischen Weiterbildung der Universität Bern (Teil des Kurses)

Martin Wicki

Winter 93	Weiterbildungsmanagement I: Organisation und Planung, Kurse A und B, im Rahmen der Pädagogisch-didaktischen Weiterbildung der Universität Bern (Teil des Kurses)

Referate

Karl Weber

3.2.93	Weiterbildung an der Universität Bern - Stand, Perspektiven und Strategien Tagung der Gesellschaft für Hochschule und Forschung in Zürich
19.3.93	Weiterbildung Universität Bern - Kooperationsmöglichkeiten eines Nichthochschulkantons Sitzung der Kommission Wissenschaft und Forschung der Aargauer Regierung in Aarau
7.4.93	Entstehung, Wahrnehmung und Umgang mit Risiko Workshop des NFP 31 Klimaänderungen und Naturkatastrophen in Lausanne
14.5.93	Continuing education and higher education policy: The initiative of the Swiss Government and the implementation at the university of Berne Frühjahrstagung des European Continuing Education Network (EUCEN) in Barcelona
27.8.93	Konzepte und Evaluationen von Schulversuchen in der Berufsbildung Tagung der bernischen Direktorenkonferenz der Berufschulen in Bern
9.9.93	Innovationsbedarf in der Berufsbildung Weiterbildungsveranstaltung der Direktoren schweizerischen Berufsschulen, Schweizerisches Institut für Berufspädagogik in Zollikofen
8.9.93	Braucht die schweizerische Wissenschafts- und Forschungspolitik eine Revitalisierung? Sitzung der Kommission für Wissenschaft und Forschung des Ständerates in Bern
15.11.93	Internationalität der Wissenschaft und Strukturierung der Wissenschaftspolitik am Beispiel der Schweiz 13. Österreichischer Kongress für Soziologie in Klagenfurt
23.2.94	Universität und Region Enquête an der Universität Klagenfurt
16.3.94	Wissenschaft als Ressource: Bedeutungszunahme universitärer Weiterbildung Informationstagung der Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Weiterbildung in der öffentlichen Gesundheit in der Schweiz, in Bern
22.6.94	Erwachsenenbildung zwischen Formalisierung und sozialer Bewegung Diplomfeier des Berner Seminars für Erwachsenenbildung

27.8.94	Weiterbildung und Gesellschaft Ausbildnertagung der Migros-Klubschule Bern in Thun
1.9.94	Strukturförderung in der Erwachsenenbildung SVEB-Tagung in Freiburg

Andreas Fischer

8.10.92	Bildungsforschung? Einführungsreferat BKE-Arbeitstagung (Berner Konferenz für Erwachsenenbildung)
29./30.6.93	Ohne Wissen geht es nicht Lernpark GDI
3.-7.6.94	Assuring quality by standards? Tagung des European Continuing Education Network (EUCEN) in Helsinki
25.6.94	Institution und Gesellschaft Klubschule Migros Ausbildung der Ausbildner
14.10.94	Universitäre Weiterbildung zwischen individuellen und gesellschaftlichen Erwartungen (Schweizerische Gesellschaft für Bildungsforschung) SGBF-Kongress in Neuenburg

Martin Wicki

30.9.-2.10.93	Innerbetriebliche Weiterbildung in 12 Industriebetrieben des Kantons Solothurn SGBF-Kongress 93 in Locarno-Minusio
22.1.94	Welche Rolle spielt das Programmkonzept für eine fortschrittliche Volkshochschule? Berner Volkshochschulverband. Klausurtagung BVV in Münchenwilen

Die KWB-MitarbeiterInnen haben an zahlreichen weiterbildungsbezogenen Tagungen und Kongressen im In- und Ausland teilgenommen.

Publikationen

Karl Weber

Weber, K.	Evaluation zwischen Engagement und Distanz; in: Evaluation in der Berufsbildung, Ph. Gonon (Hrsg.), Aarau 1992, S. 109-120
Weber, K.	Effizienz in der Erwachsenenbildung; in: Education permanente, 1992/4, S. 194-196
Weber, K.	Wissen und Risiko, NZZ Nr. 128/1992
Weber, K.	Strategien in der Weiterbildung; in: Hochschule und Weiterbildung in der Diskussion, Arbeitsbericht 2 der KWB, Universität Bern, 1992, S. 19-27
Weber, K.	Wissenschaft, Weiterbildung und Kleinstaatlichkeit; in: Berufliche Arbeitsteilung und wissenschaftliche Weiterbildung, Arbeitsbericht 4 der KWB, Universität Bern, 1992, S. 47-60
Weber, K. Fischer, A.	Die universitäre Weiterbildungsinitiative der schweizerischen Regierung. Ein erfolgreiches Instrument in einem föderalistisch organisierten Bildungswesen in: Beiträge zur Hochschulforschung 4/1992, S. 441-465
Weber, K.	Ist Früherkennung organisierbar? in: Technische Rundschau, 144, 1993, S. 14-21
Weber, K.	Higher Education Policy in Switzerland in: Goedegebuure, Leo u.a. (Eds.), Higher Education Policy: An International Comparative Perspective, Pergamon Press Oxford 1993, S. 265-289
Weber, K. (Hrsg.) Bürgi-Schmelz, A.	Technikgestaltung und -bewertung Arbeitsbericht 6, KWB Bern 1993
Weber, K. (Hrsg.)	Berufsbildung und Allgemeinbildung Arbeitsbericht 11, KWB Bern 1993
Weber, K.	Wissen als gesellschaftliche Resource in: STZ, 6, 1994, S. 4-11
Weber, K. Schneider, Th. Locher, R. Renn, O.	Risikoakzeptanz aus technischer und soziologischer Sicht, SUVA/SATW Luzern 1994
Weber, K.	Stilles Wissen mobilisieren - neues Wissen erzeugen in: Grundlagen der Weiterbildung 5/1994, S. 279-282

Andreas Fischer

Fischer, A.
Weber, K.
Die universitäre Weiterbildungsinitiative der schweizerischen Regierung.
Ein erfolgreiches Instrument in einem föderalistisch organisierten Bildungswesen
in: Beiträge zur Hochschulforschung 4/1992, S. 441-465

Fischer, A.
Muss und kann wissenschaftliche Weiterbildung praxisrelevant werden?
Arbeitsbericht 4, Koordinationsstelle für Weiterbildung, 1992, S. 117-120

Fischer, A.
Planning, Administering, Leadership in Adult and Continuing Education.
Beiträge amerikanischer Fachliteratur zum Thema Weiterbildung. AUE 1994, (5), S. 283-287

Bürgi-Schmelz Adelheid

Cyranek, G.
Bürgi-Schmelz, A.
Computergestützte kooperative Arbeit

Bürgi-Schmelz, A.
Cyranek, G., et al.
Computer Science, Communications and Society:
A Technical and Cultural Challenge

Bürgi-Schmelz, A.
Europaaktivitäten der Universität Bern. Band 1 der Schriftenreihe der Koordinationsstelle für Europafragen der Universität Bern

Bürgi-Schmelz, A.
Mobilität in Studium, Forschung, Praxis. Band 2 der Schriftenreihe der Koordinationsstelle für Europafragen der Universität Bern

Martin Wicki

Wicki, M.
Betriebliche Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben
Arbeitsbericht 8 (d, f), KWB Bern 1993

Wicki, M.
Komparative Evaluationen zweier Fort- und Weiterbildungsprojekte im Suchtbereich
Arbeitsbericht 13, KWB Bern 1994

Herbert Brunold

Brunold, Herbert
Wissen vermitteln, Wissen schaffen. Weiterbildungsveranstaltung: Vorstellung eines didaktischen Konzepts
in: Grundlagen der Weiterbildung 4/1994

Marianne Gertsch

Gertsch, M.
Der Weiterbildungsbedarf der Institutionen der schweizerischen Drogenhilfe
Arbeitsbericht 12, KWB Bern 1994

IV. Weiterbildungskommission Universität Bern (WBK)

Prof. Dr. Klaus Wegenast, Präsident
Prof. Dr. A. Ludi, Vertreter der Universitätsleitung (Rücktritt 31.12.93)
Prof. Dr. Martin A. Klopfenstein, Vertreter der Universitätsleitung
Prof. Dr. Peter Saladin, RWW-Fakultät (Rücktritt 31.12.93)
Prof. Dr. Roland von Büren, RWW-Fakultät
Prof. Dr. Jürg Reichen, Med. Fakultät (Rücktritt 30.6.94)
Prof. Dr. U. Büchler, Med. Fakultät
Prof. Dr. Jacques Nicolet, Vet.-Med. Fakultät
Prof. Dr. Jürgen Oelkers, Phil.-Hist. Fakultät
Prof. Dr. Heinz Wanner, Phil.-Nat. Fakultät
Prof. Dr. Hans Badertscher, Konferenz der Lehrerbildungsinstitutionen
Dr. Jürg Steiger, Erziehungsdirektion (Austritt 31.7.94)
Jakob Locher, Erziehungsdirektion
PD Dr. Joachim Szidat, Vertreter des Kt. Solothurn, ED-Departement
Dr. Manuel Flury, IKAÖ
Günter Böhm, eurocor
Eva Hermann, Studentenvertretung (Rücktritt 31.12.93)
Antonietta Di Giulio, Studentenvertretung
Alberto Achermann, Assistent
Prof. Dr. Karl Weber, Leiter KWB

V. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen KWB

Prof. Dr. Karl Weber, Leiter

Eliane Eicher, Sekretariat, eidg. dipl. Direktionsassistentin

Ancilla Stefani, Sekretariat **

Günter Böhm, lic. phil., wiss. Mitarbeiter eurocor (bis 30.9.94) *

Adelheid Bürgi-Schmelz, M.S., wiss. Mitarbeiterin, Geschäftsführerin CONTEC, Leiterin Koordinationsstelle für Europafragen (bis 30.9.94) **

Herbert Brunold, lic. phil., wiss. Mitarbeiter **

Bruno Brülhart, Assistent *

Dr. Andreas Fischer, wiss. Mitarbeiter **

Marianne Gertsch, lic. phil., Assistentin *

Franz Horvath, lic. phil., Assistent *

Annette Krebs, Bibliothek **

Jan Weisser, studentische Hilfskraft **

Martin Wicki, lic. phil., Assistent **

Hilde Wilhelm, Sekretariat CONTEC/eurocor (bis 30.9.94) *

* Drittmittel (über Weiterbildungs- oder Forschungsprojekte finanziert)

** teilweise Drittmittel (teilweise über Weiterbildungs- oder Forschungsprojekte finanziert)

Koordinationsstelle für Weiterbildung
Moserstrasse 17
Postfach 484
3000 Bern 25

Tel. 031/631 39 28
FAX 031/332 53 70

ab 1. März 1995: Falkenplatz 16, 3012 Bern

Anhang / Projektübersicht (vgl. S. 4)

	Titel	Veranstalter	BBW-Nr	Std.	Module	Mod.Tn.	Finanzierung
Start 1992*							
0	Risikomanagement in der öffentl. Verwaltung I	Koordinationsstelle für Weiterbildung		20	1	36	TG
0	Gestaltung und Bewertung von Technik	Koordinationsstelle für Weiterbildung		20	1	12	TG
0	Technikgestaltung und Bewertung	Koordinationsstelle für Weiterbildung		20	1	12	TG
0	Handlungsbedarf in der Bildungspolitik	KWB und Institut für Pädagogik		8	1	40	TG
0	Symposium	Koordinationsstelle für Weiterbildung		20	1	44	KWB, BBW, Fonds
0	Fremdplazierung	KWB		8	1	32	TG
0	Grundkurs Didaktik B	Koordinationsstelle für Weiterbildung		44	1	14	TG, KWB
0	Grundkurs Didaktik für Bundespersonal	KWB für Eidg. Personalamt		40	1	15	Auftraggeber
4	Allgemeine Ökologie	Forum für allgemeine Ökologie	BE90.ES07A	190	9	123	Bund, TG
5	Seelsorge im Straf- u. Massnahmenvollzug	Ev.-theol. Fakultät	BE92.ES04	118	1	18	Bund, TG
6	Kriminalpolitik und Sanktionenrecht	Institut für Strafrecht und Kriminologie	BE91.ES01	35	1	10	Bund, TG
8	NDS Management im Gesundheitswesen	Rww und med. Fakultät	BE91.ES04	260	13**	325	Bund, TG
11	Öff. Gesundheit u. Gesundheitsförderung	Institut für Sozial- und Präventivmedizin	BE91.ES05	110	3	56	Bund, TG
11	Öff. Gesundheit u. Gesundheitsförderung	Institut für Sozial- und Präventivmedizin	BE92.ES06	120	3	53	Bund, TG
13	Psychologie	Institut für Psychologie	BE90.ES06	90	3	49	Bund, TG
14	Psychotherapie	Institut für Psychologie	BE91.ES02	240	1	18	Bund, TG
18	Integr. Analytik org. Wirk- u. Werkstoffe	Institut für organische Chemie	BE91.ES06	60	5	67	Bund, TG
19	Forstliche Standortskartierung	Geographisches Institut	BE91.ES08	44	1	29	Bund, TG
20	Pädagogisch - didaktische Weiterbildung	Konferenz der Lehrerbildungsinstitutionen	BE91.ES07	124	5	76	Bund, TG
Total				**1571**	**53**	**1029**	

	Titel	Veranstalter	BBW-Nr	Std.	Module	Mod.Tn.	Finanzierung
Start 1993*							
0	Suchtverhalten in der Arbeitswelt	KWB		8	1	25	Auftraggeber
0	Risikomanagement in der öffentl. Verwaltung II	Koordinationsstelle für Weiterbildung		20	1	28	TG
0	Lebensweltorientierung in der Erwachsenenbildung	Koordinationsstelle für Weiterbildung		8	1	21	TG, KWB
0	Berufsbildung und Allgemeinbildung	KWB und Institut für Pädagogik		7	1	69	TG
0	Grundkurs Didaktik D	Koordinationsstelle für Weiterbildung		44	1	14	TG, KWB
0	Umweltabgaben	KWB und Ecoplan		16	1	125	TG
0	Didaktik für Zahnarztgehilfinnenschule	KWB für ZAGS Bern		8	1	16	Auftraggeber
7	Gemeinde- und Stadtverwalt. im Wandel	Institut für Politikwissenschaft	BE92.ES13	192	9	128	Bund, TG
8	NDS Management im Gesundheitswesen	Rww und med. Fakultät	BE92.ES05	470	22**	550	Bund, TG
11	Öff. Gesundheit u. Gesundheitsförderung	Institut für Sozial- und Präventivmedizin	BE93.ES06/F	230	7	141	Bund, TG
13	Psychologie	Institut für Psychologie	BE92.ES03	90	3	38	Bund, TG
14	Psychotherapie	Institut für Psychologie	BE92.ES08	270	1	18	Bund, TG
15	Erhöhung der Verständlichkeit v. Texten	Institut für Sprachwissenschaft	BE92.ES02	42	1	14	Bund, TG
19	Forstliche Standortskartierung	Geographisches Institut	BE92.ES09	54	1	31	Bund, TG
20	Pädagogisch - didaktische Weiterbildung	Konferenz der Lehrerbildungsinstitutionen	BE92.ES10	196	8	133	Bund, TG
21	Humanitäres Völkerrecht	Seminar für öffentliches Recht	BE92.ES07	42	2**	104	Bund, TG
22	ZahnarztassistentInnen i.d. Privatpraxis	Zahnmedizinische Kliniken	BE92.ES12	210	10**	13	Bund, TG
24	Die Araber (60 Std.)	Phil.-hist. Fakultät	BE92.ES01	0	0	0	Bund
26	Innovationsmanagement (40 Std.)	Institut für Internat. Innovationsmanagement	BE93.ES01	0	0	0	Bund
27	Bildungsverwaltung	KWB / Institut für Pädagogik	BE93.ES04	100	5	***	Bund, TG
28	Gehim und Kommunikation	Institut für Sprachwissenschaft	BE92.ES14	40	1	25	TG
31	Luftverschmutzung in der Troposphäre	Geographisches Institut		60	1	23	TG
Total				**2107**	**78**	**1516*** **	

	Titel	Veranstalter	BBW-Nr	Std.	Module	Mod.Tn.	Finanzierung
Start 1994*							
0	Humanitäres Völkerrecht	Seminar für öffentliches Recht		32	1	34	TG
0	Evaluation	Koordinationsstelle für Weiterbildung		36	4	32	TG
0	Die soziale Welt als Bezugspunkt psych. Praxis	KWB für BIGA		0	0	0	
0	Didaktik für Schule f. zahnmediz. Assistentinnen	KWB für SZMA Bern		8	1	16	Auftraggeber
0	Weiterbildungsmanagement I für Gesundheitswesen	KWB für SGSP		0	0	0	Auftraggeber
4	Allgemeine Ökologie	Forum für allgemeine Ökologie	BE93.ES02/F	178	8	103	Bund, TG
5	Seelsorge im Straf- u. Massnahmenvollzug	Ev.-theol. Fakultät	BE92.ES11/F	60	3	47	Bund, TG
7	Gemeinde- und Stadtverwaltung im Wandel	Institut für Politikwissenschaft	BE94.ES02/F	280	14	***	Bund, TG
8	NDS Management im Gesundheitswesen	Rww und med. Fakultät	BE94.ES06/F	520	24**	***	Bund, TG
10	Angewandte Statistik	Institut für math. Statistik und Versicherungslehre	BE93.ES05	200	10	***	Bund, TG
11	Oeffentliche Gesundheit	Institut für Sozial- und Präventivmedizin	BE94.ES04/F	89	3	***	Bund, TG
13	Psychologie	Institut für Psychologie	BE93.ES09/F	114	4	***	Bund, TG
20	Pädagogisch - didaktische Weiterbildung	Konferenz der Lehrerbildungsinstitutionen	BE93.ES08/F	268	8	147	Bund, TG
28	Linguistik: Sprache	Institut für Sprachwissenschaft		20	1	***	TG
29	SoziologInnen in der ausseruniv. Praxis	KWB / Institut für Soziologie	BE93.ES03	80	4	***	Bund, TG
30	Investitions- und Industriegüter-Marketing	Institut für Organisation und Personal	BE93.ES07	144	5**	24	TG, Kt. SO
Total				**2029**	**90**	**403*** **	
Gesamt				**5707**	**221**	**2948*** **	

* = Startdatum des Programms, die Programmdauer kann über einJahr dauern, z.B. Bildungsverwaltung 1993-95
** = Module nur bedingt oder nicht frei wählbar
*** = genaue Teilnehmerzahl noch nicht bekannt