

Per Bergamin **Wissenschaftliche
Weiterbildung in
einer Randregion**

**Erziehungsdepartement des
Kantons Wallis
Koordinationsstelle für Weiter-
bildung der Universität Bern**

Arbeitsbericht 7

Per Bergamin

Wissenschaftliche Weiterbildung in einer Randregion

Erziehungsdepartement des Kantons Wallis
Koordinationsstelle für Weiterbildung
der Universität Bern

Arbeitsbericht 7

© 1993 by

Universität Bern
Koordinationsstelle für Weiterbildung
Postfach 484, 3000 Bern 25, 031 / 65 39 28

Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
1. EINLEITUNG	4
1.1 Zielsetzungen	4
1.2 Elemente der Studie	5
2. DEFINITORISCHER KONTEXT	5
2.1 Arenamodell	6
3. DER WISSENSCHAFTLICHEN WEITERBILDUNG	7
3.1 Diskussion und Thesen zur wissenschaftlichen Weiterbildung	7
3.1.1 Thesen zur Anpassung der akademischen Arbeitswelt	8
3.1.2 Spezifikation im Rahmen eines gesellschaftlichen Blickwinkels	8
3.2 Wissenschaft und Weiterbildung	9
3.2.1 Alltagswissen und reflexives Wissen	9
3.2.2 Funktionale Aspekte	10
3.3 Wissenschaftliche Weiterbildung und Kultur	12
3.4 Wissenschaftliche Weiterbildung und Region	12
3.4.1 Gesichtspunkte aus der Perspektive der Regionalentwicklung	12
3.4.2 Endogene Entwicklungsstrategie	13
3.4.3 Sichtweise einer Randregion	14
3.4.4 Hochschule und Region	16
4. KOOPERATIONSFORMEN UND MODELLE	18
4.1 Kooperationsformen	18
4.1.1 Funktionen der Kooperationen	19
4.2 Finanzierungsmodelle	20
4.3 Fernstudium als Modell der wissenschaftlichen Weiterbildung	21
5. ZUSAMMENFASSENGE GEDANKEN	22
6. DAS WEITERBILDUNGSPOTENTIAL IN DEN HÖHEREN BERUFEN IM OBERWALLIS	23
6.1 Unterdurchschnittliche Bevölkerungsentwicklung des Oberwallis	23
6.2 Das Oberwallis ist eine Dienstleistungsregion	23
6.3 Gruppen mit einem tertiären Bildungsabschluss	24

6.3.1	Akademiker und Akademikerinnen in den Berufsgruppen	24
6.4	Kleingewerbliche Betriebsstrukturen	24
6.5	Folgerungen	25
7.	WEITERBILDUNGSBEDÜRFNISSE AUF AKADEMSICHER EBENE	27
7.1	Zielsetzungen	27
7.2	Vorgehen	27
7.2.1	Methode	27
7.2.2	Exponenten	27
7.2.3	Protokolle	29
7.2.4	Qualitative Inhaltsanalyse	29
7.3	Ergebnisse der Befragung	30
7.3.1	Hinweise zur Interpretation der Ergebnisse	30
7.3.2	Veränderungen, Auswirkungen und Defizite in der Arbeitswelt	31
7.3.3	Angebote und Hindernisse	33
7.3.4	Weiterbildungsbedürfnisse	34
7.3.5	Aktoren der wissenschaftlichen Weiterbildung im Oberwallis	36
7.3.6	Veranstaltungs- und Finanzierungsformen	36
7.3.7	Positive und negative Aspekte institutionalisierter Weiterbildung	37
7.3.8	Persönliche Interessen	38
7.4	Zusammenfassung und Folgerungen	38
8.	GRÜNDUNG EINER ORGANISATION ZUR FÖRDERUNG WISSENSCHAFTLICHER WEITERBILDUNG	40
8.1	Aktuelle Situation	40
8.2	Koordination und Strukturierungsbedarf	40
8.3	Träger einer institutionalisierten wissenschaftlichen Weiterbildung	41
	LITERATURVERZEICHNIS	44
	Anhang A	
	Anhang B	
	Anhang C	

1. EINLEITUNG

Das Projekt "Wissenschaftliche Weiterbildung im deutschsprachigen Teil des Kantons Wallis" lässt sich grundsätzlich in den Rahmen der Zusammenarbeit eines Nidhochschulkantons mit einer Universität situieren. Das Projekt selbst hat eine Vorgeschichte, die kurz dargestellt werden soll, um die entwicklungsorientierten Zielsetzungen zu verstehen. 1986 hat der Vorsteher des Erziehungsdepartementes des Kantons Wallis eine Kommission "Wallis-Universitäten" mit den folgenden Zielen eingesetzt:

- die universitären Bedürfnisse festzustellen
- die von den Universitäten zu erwartenden Dienstleistungen zu inventarisieren
- die im Wallis angebotenen Leistungen aufzuzählen
- die notwendigen Kontakte für die Verwirklichung von Projekten herzustellen

Unter der Leitung von Prof. Hagmann von der Universität Genf wurden 30 Projekte aufgelistet, die kurz-, mittel- oder langfristig zu realisieren wären (vgl. Schlussbericht der Kommission Wallis-Universitäten, 1987). Ein Projekt beschäftigt sich mit der Förderung der Weiterbildung berufstätiger AkademikerInnen. Im Zuge dieser Arbeiten wurde 1991 ein Antrag für 2 Weiterbildungsstellen, zu je 50%, an das Bundesamt für Bildung und Wissenschaft (BBW) gestellt. In der Antwort des BBW wurde mitgeteilt, dass die beiden Weiterbildungsstellen nicht realisiert werden können. Aus den entstandenen Kontakten ging jedoch das vorliegende Projekt hervor. Es besteht aus der Zusammenarbeit des Kantons Wallis mit der Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern, die im Rahmen der "Weiterbildungsoffensive" des Bundes (vgl. Bundesrätliche Botschaft vom 28. Juni 1989) geschaffen wurde.

1.1 Zielsetzungen

Das Projekt stand unter der Leitung von Prof. Dr. Karl Weber von der Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern. Es wurde auf eine Zeitdauer von 10 Monaten festgelegt und am 1. März 1991 begonnen. Folgende Ziele wurden angestrebt:

- Umschreibung des Bedarfs an wissenschaftlicher Weiterbildung im Kanton Wallis unter quantitativen und qualitativen Gesichtspunkten
- Beschreibung der grundsätzlichen Möglichkeiten, ein an diesem Bedarf orientiertes Weiterbildungsangebot bereitzustellen
- Beschreibung der organisatorischen Voraussetzungen, die von seiten des Kantons Wallis geschaffen werden sollten, um ein solches Programm zu realisieren
- Abklärung der Möglichkeiten, die die Universität Bern zur Realisierung des Weiterbildungsangebotes beitragen kann. Implizit geht es auch darum, mit dem Projekt selbst als Aktoren wissenschaftlicher Weiterbildung zu wirken

Aktoren zum Aufbau eines wissenschaftlichen Weiterbildungsfeldes sind in diesem Fall u.a. die an dieser Arbeit beteiligten Personen wie der Autor, der Delegierte für universitäre Angelegenheiten, die Exponenten der Interviews und die Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern. Zu den massgeblichen Aufgaben gehört es, bestehende und zukünftig mögliche Weiterbildungsoperationen zu

analysieren, und Kontakte zwischen AnbieterInnen und TeilnehmerInnen von Weiterbildungsveranstaltungen zu fördern und zu entwickeln. Innerhalb dieser Tätigkeiten wird am 11. Mai 1992 im Wallis eine Tagung zum Thema "Akademische Weiterbildung" durchgeführt.

1.2 Elemente der Studie

Auf Grund der Zielsetzungen lässt sich die Studie in 5 Elemente gliedern:

1. Sichtung und Auswertung der einschlägigen Literatur; dabei geht es vor allem darum, zu erörtern, in welchem Rahmen wissenschaftliche Weiterbildung eine Aufgabe hat und einen Beitrag leisten kann. Speziell berücksichtigt werden soll die regionalpolitische Perspektive.
2. Analyse des quantitativen Nachfragepotentials durch sekundärstatistische Auswertungen, die dazu dienen, grobe Einschätzungen zu treffen.
3. Qualitative Erfassung des Weiterbildungsbedarfs mittels Experteninterviews, um eine inhaltliche Orientierung über die Weiterbildungsbedürfnisse der Oberwalliser AkademikerInnen und über Organisationsmöglichkeiten von Veranstaltungen zu erhalten.
4. Ausarbeitung von Kooperationsmöglichkeiten unter Berücksichtigung organisatorischer und finanzieller Aspekte. Darin enthalten sind Fragen der Koordination und erste Schritte in Richtung Realisation von Weiterbildungsveranstaltungen.
5. Erstellung eines Schlussberichtes. Um diese Zielsetzungen zu verfolgen, müssen Überlegungen angestellt werden, wie ein Weiterbildungsfeld modellhaft aussieht. Zuerst sollen aber ein paar Begriffsbestimmungen eingeführt werden.

2. DEFINITORISCHER KONTEXT

Die hier gemachten Ausführungen beziehen sich vor allem auf Gegebenheiten im deutschsprachigen Raum. Der Versuch, den Begriff "Weiterbildung" genau zu bestimmen, ist ein schwieriges Unterfangen. Man findet sofort Aussagen wie die folgende: "Im Bereich Bildung nach der schulischen und beruflichen Grundausbildung ist eine Vielzahl von Begriffen gebräuchlich. Dieser Begriffsdschungel macht klare Definitionen recht problematisch" (Grossenbacher, 1990, S. 7). Die unklare Definition des Begriffs Weiterbildung lässt sich aber kaum allein auf eine unterschiedliche Verwendung von Begriffen zurückführen. Ein wichtiger Grund liegt vielmehr darin, dass es keine Basistheorie gibt und kaum Resultate aus Grundlagenforschungen zu finden sind (Weinberg, 1984, Schmidt, Schausten & Van Buer, 1987). Diese Situation hat sich bis heute nicht geändert. Hinzu kommt noch, wie Grossenbacher (1990) feststellt, dass kein Konsens darüber besteht, was unter Weiterbildung zu verstehen sei, sondern dass "gesetzliche Regelungen, Strukturen des Bildungs- und Ausbildungssystems, bildungs- und arbeitsmarktpolitische Auseinandersetzungen, kontextuelle Trends, Marketingstrategien der Anbieter und individuelle Einschätzungen eine Rolle spielen" (S. 10). Mangels theoretischer Grundlagen werden wir das übliche Vorgehen wählen und im folgenden einen Arbeitsbegriff über Weiterbildung einführen. Eine brauchbare Definition wissenschaftlicher Weiterbildung scheint im ersten Moment das zu sein, was die Schweizerische Hochschulkonferenz (1987) als Weiterbildung auf Hochschulstufe definiert: "Die Weiterbildung auf Hochschulstufe umfasst alle Bildungsveranstaltungen, die von einer Hochschule oder in Zusammenarbeit mit ihr und einzelnen Dozenten ausserhalb des Diplomstudiums angeboten wer-

den" (S. 10). Diese Definition ist sehr kurz gefasst und wird der Komplexität eines Weiterbildungsfeldes auf wissenschaftlicher Ebene nicht ganz gerecht, denn in dieser Definition werden keine Aussagen über die TeilnehmerInnen von Weiterbildungsveranstaltungen gemacht. Schäfer (1988) stellt ein Proprium mit drei Abgrenzungskriterien auf, die im wesentlichen unserem Arbeitsbegriff entsprechen. Das 1. Kriterium entspricht der Definition der Hochschulrektorenkonferenz und orientiert sich am institutionellen Rahmen: Wissenschaftliche Weiterbildung ist ein organisiertes Lernen, welches in Zusammenarbeit mit Hochschulen durchgeführt wird. Das 2. Kriterium orientiert sich an der Zielgruppe. Diese besteht vor allem aus AkademikerInnen sowie Berufstätigen in höheren Berufen. Beim 3. Kriterium handelt es sich um den Bedarf an wissenschaftlichem Wissen. Dieser bezieht sich auf die Vermittlung von wissenschaftlichen Erkenntnissen und auf Methoden des Erkenntnisgewinns. In der wissenschaftlichen Weiterbildung gibt es verschiedene Formen von organisiertem Lernen resp. Studien- oder Kursformen. Auch hier werden zumeist sehr unklare Begriffe verwendet. Dazu kommt noch, dass laufend neue Organisationsformen eingeführt werden. Wir versuchen jetzt das Ganze etwas zu strukturieren, indem wir die Begriffe operational verwenden. Die Dauer der Angebote liegt zwischen wenigen Stunden (2-6) bei Einzelveranstaltungen und mehreren Semestern bei längeren Studiengängen. Generell lassen sich zwei Weiterbildungsformen unterscheiden:

1. Studien, die auf einem ersten Hochschulabschluss aufbauen, wie:
 - Nachdiplomstudium: Darunter verstehen wir ein vertiefendes Studium, das meistens unmittelbar an das erste Hochschulabschlusssdiplom anschliesst (eingeschlossen wird hier die Doktorandenausbildung)
 - Ergänzungsstudium / Zusatzstudium: Die Wiederaufnahme von einem gezielten Studium nach einer Phase der Berufstätigkeit, um sich zusätzliche Qualifikationen anzueignen
2. Studien oder Veranstaltungen, die nicht direkt auf einem Hochschulabschluss aufbauen, sondern vielmehr als Ergänzung der praktischen Arbeit oder als "Wiederauffrischung" bisherigen Wissens zu verstehen sind, wie:
 - Fort- und Weiterbildung von AkademikerInnen: Beruflich orientierte Veranstaltungen zur Erweiterung oder Vertiefung von bestimmten Fachkenntnissen oder als Einführung in bestimmte Themen.
 - Lehrveranstaltungen für ein breites Publikum: Veranstaltungen auf universitärem Niveau (z.B. Fachtagungen).

2.1 Das Arenamodell

Neben der Begriffsbestimmung sollte noch vermittelt werden, wie wir uns ein Modell eines wissenschaftlichen Weiterbildungsfeldes vorstellen. Modelle weisen immer ganz bestimmte Eigenschaften auf, welche die Komplexität der Realität reduzieren (Salzmann, 1974). Sie erlauben es aber auch, gewisse Sachverhalte unter einer bestimmten Perspektive zu sehen, die für Erklärungen wichtig ist. Wir müssen also davon ausgehen, dass die nun folgende Darstellung eines Weiterbildungsfeldes eine idealtypische Darstellung ist, mit einer Reduktion von Informationen und einer Betonung bestimmter Aspekte. In Anlehnung an Schubert (1991), der Ansätze und Methoden der Politikfeldanalyse darstellt, kann man das Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung als Arena auffassen. In dieser Arena sind bestimmte Akteure tätig. Diese lassen sich grob in zwei Gruppen einteilen: Akteure, die wissenschaftliche

Weiterbildung anbieten (Hochschulen, Forschungsvereinigungen, private Weiterbildungsunternehmen), und Akteure, die Teilnehmer oder Vermittler von Weiterbildungsveranstaltungen sind (Verbände, Betriebe, Gewerkschaften, Vereinigungen, Interessengruppen etc.). Man kann weiter annehmen, dass vernetzte Strukturen die Interaktionen und den Informationsaustausch zwischen den verschiedenen Akteuren regeln (Weber, 1989). In der Folge lassen sich durch die Darstellung der Ressourcen, Interaktionen und Allianzen der Akteure Informationen zu Handlungsmöglichkeiten gewinnen. Innerhalb dieser Modellvorstellungen wurden ein Leitfaden für die Interviews entworfen (s. Anhang B) und die Exponenten ausgewählt. Abb. 1 zeigt ein Überblick zum Arenamodell (s. nächste Seite).

3. MÖGLICHKEITEN DER WISSENSCHAFTLICHEN WEITERBILDUNG

3.1 Diskussion und Thesen zur wissenschaftlichen Weiterbildung

In der Diskussion über Weiterbildung geht man generell davon aus, dass durch den schnellen gesellschaftlichen und sozialen Wandel lebenslanges Lernen immer notwendiger wird. Es gibt einige Thesen in dieser Diskussion, die nur wenig voneinander abweichen. Diese Thesen gehen gewöhnlich davon aus, dass im Bereich der Arbeitswelt eine bestimmte Sozialstruktur vorhanden ist, die sich aus Statusunterschieden, unterschiedlichen Kompetenzen, verschiedenen Kommunikationsformen der Arbeitswelt und weiteren Variablen zusammensetzt. Heute besteht aber in der Berufswelt eine grosse Dynamik, d.h. die Sozialstruktur ist einem viel schnelleren Wandel unterworfen als früher, so dass eine passive Haltung viele und grosse Nachteile nach sich zieht. Versucht man, diese Abläufe genauer zu untersuchen, besteht eine zusätzliche Schwierigkeit darin, dass demographische und wirtschaftliche Prozesse, die auch das Bildungswesen beeinflussen, im seltensten Fall parallel verlaufen.

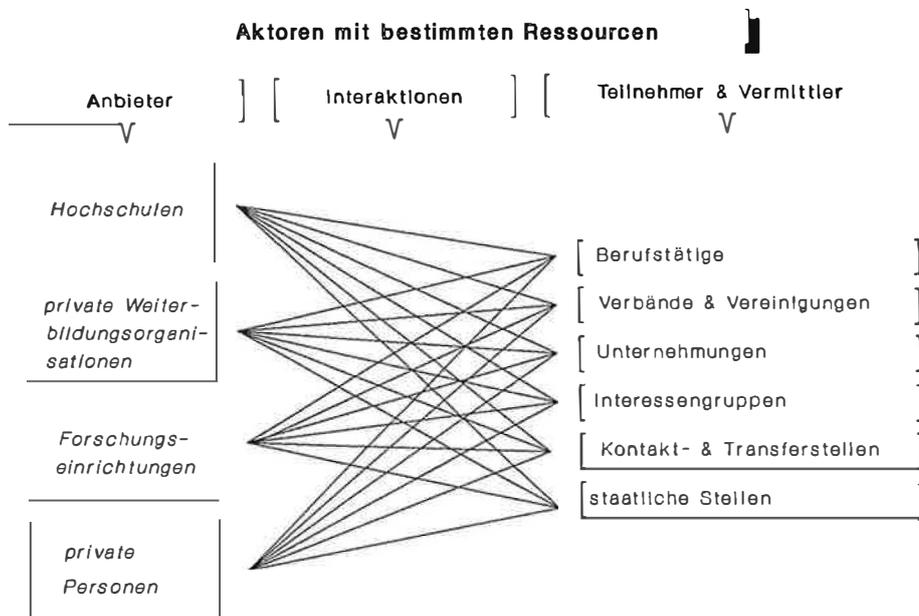


Abb. 1: Arena der wissenschaftlichen Weiterbildung mit den verschiedenen Akteuren (Anbieter, Vermittler / Teilnehmer). Zwischen den Akteuren, die verschiedene Ressourcen haben (Finanzen, Wissen, Macht), bestehen Allianzen und Interaktionen oder es werden solche beabsichtigt.

Als Folge dieser Wandlungsprozesse verändert sich der Qualifikationsbedarf der Arbeitswelt dauernd. Insofern muss bei der Vermittlung von Qualifikationen zwischen Bildungswesen und Beschäftigung eine gewisse Flexibilität vorhanden sein (Weber, 1991). Ein Trend, der sich in den letzten Jahren gezeigt hat, ist das sogenannte "Upgrading" der Berufswelt, d.h. AkademikerInnen nehmen immer mehr berufliche Positionen ein, die früher durch NichtakademikerInnen besetzt waren. Diese akademische Berufswelt unterliegt verschiedenen Anpassungsprozessen, die sich grob in 3 Thesen zusammenfassen lassen.

3.1.1 Thesen zur Anpassung der akademischen Arbeitswelt

Zu den Gründen, warum in der akademischen (auch in der nichtakademischen) Arbeitswelt immer neue Qualifikationen verlangt werden, findet man vor allem 3 Thesen, die eine grobe Zusammenfassung der Situation darstellen:

- die These von der verminderten Halbwertszeit des heute "angehäuften" Wissens durch die enorme Zunahme an Information und die schnelle Entwicklung der Technik und der Wissenschaft
- die These von der wachsenden Bedeutung nicht-technischer Kompetenzen und der damit verbundenen zunehmenden Veränderung (verschwinden und neu entstehen) der Tätigkeitsfelder
- die These der Ausweitung beruflicher Kompetenzen und des notwendigen interdisziplinären Austausches durch die Komplexität alter und neuer Problemfelder

(Brohmann, 1986).

3.1.2 Spezifikationen im Rahmen eines gesellschaftlichen Blickwinkels

Die drei Thesen lassen sich im Hinblick auf gesellschaftliche Veränderungsprozesse weiter spezifizieren, indem man untersucht, welche Probleme heute Reformen im Bildungswesen auslösen. Im Schlussbericht des Projektes "Bildung in der Schweiz von morgen (BICHMO)" der Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK) werden einige Faktoren aufgezählt. Stichwortartig lassen sich zehn Auslöser erwähnen:

- Merkmale und Tempo des sozialen Wandels
- Anzeichen eines grundlegend beschleunigten Wandels
- zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft
- intensivierter Strukturwandel in der Wirtschaft
- zunehmende Bedeutung der Freizeit
- ökologische Grenz- und Erschöpfungserscheinungen
- Verteilung der gesellschaftlichen Nutzen und Risiken
- Wertwandel und Wertpluralismus und neue Lebensformen
- Neudefinition der Rolle der Frau
- Sekundärwirklichkeit und Informationsüberfluss

(EDK, 1990).

Diese Faktoren implizieren immer neue Bildungsaufgaben - oder anders ausgedrückt - die Curricula der verschiedenen Bildungsinstitutionen werden mehr oder weniger solchen gesellschaftlichen Veränderungsprozessen angepasst. Im Sinne

einer Curriculumsspirale (Bruner, 1970) - dieselben Lehr- und Lerninhalte wiederholen sich immer auf einer jeweils anderen Stufe - sind die oben aufgeführten Faktoren für die Bildungsinhalte aller Bildungsstufen relevant. Innerhalb dieser Anpassung der Lehr- und Lerninhalte erfüllt die wissenschaftliche Weiterbildung aber nicht nur eine "Lückenbüsserfunktion" (Engholm, 1980, S. 24), indem sie eine Art Verlängerung der Hochschulgrundausbildung darstellt. Man muss vielmehr davon ausgehen, dass "Antworten" auf gesellschaftliche oder berufliche Veränderungsprozesse über den quartären Bildungsbereich gut vermittelt werden können; denn insbesondere durch die Berufstätigkeit der VeranstaltungsteilnehmerInnen ist die Theorie-Praxis-Verknüpfung besser gegeben als während der Hochschulgrundausbildung. Zudem dürfte durch die wissenschaftliche Weiterbildung eine Organisationsform gegeben sein, die den Prinzipien eines lebenslangen Lernprozesses und der damit verbundenen Verbesserung der persönlichen und beruflichen Kompetenz (Edding, 1980) gut entspricht.

3.2 Wissenschaft und Weiterbildung

Weiter stellt sich die Frage, was die Wissenschaft oder eben die Hochschule (als Repräsentantin wissenschaftlicher Ausbildung) zum Erwerb neuer Kompetenzen und zur Bewältigung gesellschaftlicher Anforderungen beitragen kann. Man kann hier zwei Argumentationslinien verfolgen. Die eine Linie befasst sich mit der Vermittlung wissenschaftlichen Wissens und der Theorie-Praxisproblematik, während die andere funktionale Aspekte einbezieht.

3.2.1 Alltagswissen und reflexives Wissen

Krüger (1984) unterscheidet zwischen 3 Wissenstypen, dem Funktionswissen, dem Deutungswissen und dem reflexiven Wissen: "Während Funktions- und Deutungswissen Bestandteile des Alltagswissens und somit Jedermannswissen sind, ist reflexives Wissen ausseralltägliches Wissen, so z.B. auch in der Form der Wissenschaft." (S. 58). Funktionswissen ist auf Handlung ausgerichtet. Deutungswissen stellt die verschiedenen Handlungen in einen Sinnzusammenhang. Im vorhergehenden Abschnitt sind wir davon ausgegangen, dass der Wandel und die Dynamik in gesellschaftlichen, sozialen, beruflichen und persönlichen Bereichen zu Wissens- oder Erklärungsdefiziten führen können. Diese Erschütterung der beiden Wissensformen führt zu Dissonanzen (Festinger, 1957), d.h. Funktions- und Deutungswissen bestätigen ihre jeweilige Bedeutung nicht mehr affirmativ. Wichtig für die wissenschaftliche Weiterbildung ist nun, dass immer dort, wo Praxis und Berufserfahrung thematisiert und reflektiert werden, ein Vorgang entsteht, bei dem "das Funktionswissen also durch einen reflexiven Akt unter Hinzuziehung von nicht-alltäglichem, reflexivem, wissenschaftlichem Wissen verunsichert wird, und eine Dynamik entsteht, die für den Vorgang des Lernens von Bedeutung ist" (Krüger, 1984, S. 59). Das wissenschaftliche Wissen relativiert also das alltägliche Wissen, indem es dieses mit wissenschaftlichen Erkenntnissen überprüft. Dies kann eine Voraussetzung für innovative Problemlösungen sein. Genau im "Aufeinanderprallen" von Funktions-, Deutungswissen und reflexivem Wissen finden wir die oft angesprochene Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis. In der wissenschaftlichen Weiterbildung soll diese Schnittstelle u.a. dadurch gegeben sein, dass bei Veranstaltungen PraktikerInnen mit WissenschaftlerInnen in Kontakt kommen und nach der Grundausbildung wieder mit wissenschaftlichem Denken konfrontiert werden. Diese Annahme allein ist jedoch zu einfach, da praktische Denkweisen mit wissenschaftlichen (und

umgekehrt) nicht einfach kompatibel sind. Bestätigt wird dies durch Aussagen von PraktikerInnen, dass:

- die wissenschaftliche Weiterbildung wenig aktuell ist,
- es an Praxisbezug fehlt,
- die so notwendige Interdisziplinarität nicht gegeben ist

(Wolfslast, 1989).

Wir werden uns mit dieser kritischen Feststellung begnügen und nicht weiter auf die Gründe dieser Schwierigkeiten der Hochschulweiterbildung und die Lösungsmöglichkeiten eingehen. Zu erwähnen ist, dass wir "uns z.T. auch auf eine Art <Spagat> der wissenschaftlichen Weiterbildung zwischen fachspezifisch-beruflicher Qualifikationsanpassung einerseits und kritisch-ökologischer Wissenschaftsreflexion andererseits einstellen müssen, auch wenn dies in der Praxis zu Problemen, zu Ungereimtheiten und Schwierigkeiten führt" (Dohmen, 1989, S. 16). Anhand der weiter oben erwähnten Faktoren des gesellschaftlichen Wandels, der beruflichen Qualifikationsanforderungen und der kritisch-ökologischen Wissenschaftsreflexion lassen sich erste Hinweise auf Themen finden, die für die wissenschaftliche Weiterbildung aktuell sind oder sein werden. Diese Themen stehen im Zusammenhang mit Entwicklungen, wie die immer schwieriger werdende Integration des Menschen in die rationalisierte, wissenschaftlich-technische Zivilisation, die überbordende Informationsflut, der sich verschärfende Qualifikationswettbewerb (im Hinblick auf den EG-Binnenmarkt), die sich zuspitzende demographische Entwicklung (z.B. Altenbildung), die ökologischen Krisen und Unfälle, die Grenzen des Wachstums, die Randgruppenbildung, die fortschreitende Spezialisierung (vs. Generalisierung) etc. Ob aber eine kontinuierliche lebenslange Ausbildung Lösungen hervorbringt, hängt sicher u.a. davon ab, wie es der Wissenschaft gelingt, sich selbst, ihre Entwicklung und ihre "Produkte" zu hinterfragen und in den Prozess einer gesamtgesellschaftlichen Entwicklung zu integrieren.

3.2.2 Funktionale Aspekte

Aus pragmatischer Sicht lässt sich argumentieren, dass ein grosser Bedarf an wissenschaftlicher Weiterbildung vorhanden ist, und dass dieser Bedarf abgedeckt werden soll. Diese Argumentation scheint aber erst einen einigermaßen legitimen Charakter zu erhalten, wenn man die Funktionen betrachtet, die die wissenschaftliche Weiterbildung erfüllt oder zumindest erfüllen sollte. Der Arbeitskreis universitärer Erwachsenenbildung (1980) sieht drei Funktionen für die Hochschulweiterbildung:

1. Funktionen für die TeilnehmerInnen von Veranstaltungen:

- Die berufliche, politische und personale Handlungskompetenz kann aufrechterhalten oder erweitert werden.
- Durch die Vermittlung neuerer Forschungskenntnisse können Fähigkeiten zur Analyse und Bewertung komplexer Sachverhalte entwickelt werden.
- Die Gegenüberstellung von alltäglichen Handlungssituationen und Methoden der Wissenschaft kann zu Veränderungen des Verhaltens führen.

2. Funktionen für die Wissenschaft:

- Die wissenschaftliche Weiterbildung hat die Aufgabe, eine Verbindung zwischen Wissenschaft und Praxis herzustellen. Dies hat auch Auswirkungen auf den Wissenschaftsprozess und kann zu interdisziplinären Lösungsansätzen führen
- Die Gegenüberstellung von Wissenschaft und Praxis kann Defizite im wissenschaftlichen Erkenntnisbereich aufzeigen
- Die einzelnen Wissenschaftsdisziplinen können ihre Praxisorientierung und Probleme der Übertragung, Verbreitung und Anwendung ermitteln
- Diese Erfahrungen können positive Effekte auf die Hochschuldidaktik zeitigen

3. Funktionen für den postuniversitären Ausbildungsbereich

- Das Angebot kann vervollständigt werden
- Die wissenschaftliche Weiterbildung bietet den unmittelbaren Zugriff auf neueste Forschungsergebnisse
- Sie hilft bei der Entwicklung modellhafter Veranstaltungen für spezielle Zielgruppen
- Die MitarbeiterInnen der Hochschule können sich direkt an Fortbildungsveranstaltungen beteiligen

Diese einzelnen Funktionen können unter dem Begriff Wissenstransfer subsumiert werden. Unter den verschiedenen Fachgebieten der Hochschulen sticht wohl der Wissenstransfer im Bereich moderner Technologien hervor. Mitte der 80er Jahre entstand aber eine Diskussion, welche die Technologieentwicklung und -nutzung als Problem thematisierte. Daraus resultierte eine noch heute vorhandene "ambivalente Einschätzung der Auswirkungen von Wissenschaft und Technik auf die gesellschaftliche Entwicklung, welche deutlich macht, dass eine Akzeptanzkrise bezogen auf die Folgen des technisch-ökonomischen Wandels sich ausbreitet" (Faulstich, 1985, S. 81). Hier lässt sich ein Ansatzpunkt für die wissenschaftliche Weiterbildung finden, wenn es gelingt, sie so zu organisieren, dass:

- der Wissenschaftler die Rolle wahrnimmt, an den auf die spezifischen Adressaten ausgerichteten Lernprozessen selbst teilzunehmen
- die Teilnehmer nicht Spezialistengruppen sind, sondern aus verschiedenen Verwendungszusammenhängen kommen
- eine Reflexion des Vermittlungsprozesses und des Transfers vollzogen wird
- Diffusions- und Innovationsprozesse dezentral orientiert sind

(Faulstich, 1985).

Um aber in der Praxis so zu funktionieren, müsste die wissenschaftliche Weiterbildung sicher zwei Erwartungskomplexe erfüllen. Einerseits müsste sie die beruflichen Qualifikationen derer, die in der Praxis stehen, dem neuesten Erkenntnisstand der entsprechenden Wissenschaften anpassen können, und andererseits müsste sie in Anbetracht der ökologischen und sozialen Verantwortung gegenüber der Entwicklung der menschlichen Gesellschaft auf die Relativität ihrer Erkenntnisse hinweisen, die unzulängliche Bewährung der Theorien in der Praxis erklären und die Folgen ihrer technischen Anwendungen bewusst machen (Dohmen, 1989). Festzustellen ist auch, dass zur Erfüllung dieser Aufgaben kein Monopolanspruch der Hochschule

bestehen oder aufrechterhalten werden kann, sondern dass auch andere Weiterbildungsträger einbezogen werden müssen (Jornstarndt, 1989).

3.3 Wissenschaftliche Weiterbildung und Kultur

Auf den Zusammenhang von wissenschaftlicher Weiterbildung und Kultur soll nur kurz eingegangen werden. Die technisch-industrialisierte Entwicklung geht in den westlichen Ländern mit Riesenschritten voran. Wenn wir an die neuesten Informationstechnologien denken, sehen wir, dass wir in naher Zukunft alle bis in die kleinsten Alltagsverrichtungen von Technik umgeben sein werden. Man spricht deshalb auch schon von einer Industrialisierung des Bewusstseins. Fernsehbilder aus aller Welt, vernetzte PC-Verbindungen mit allen Kontinenten vermitteln praktisch nur noch sekundäre Wirklichkeiten. Auf die Problematik einer technologisierten Welt und die Rolle der Wissenschaft und der wissenschaftlichen Weiterbildung wurde in Abschnitt 3.2 schon mehrmals hingewiesen. Neben den Lösungsansätzen (vgl. Faulstich 1985, Dohmen 1989, Jorntarndt 1989), die alle in Richtung eines "alternativen" Selbstverständnisses der Wissenschaft und der WissenschaftlerInnen zielen, dürfte ein kultureller Ansatz, der in Richtung der Erkenntnisvermittlung im Bereich der "Schnittstelle zwischen Kultur und Technologie" weist, einiges zur Lösung der Probleme beitragen. Eine wissenschaftliche Weiterbildung im Sinne einer kulturellen Antithese zur Technik müsste also auf einer höheren Ebene Qualifikation vermitteln, die folgende Bereiche anspricht:

- Schlüsselqualifikation in Sozialkompetenz
- Verständnis für übergreifende Zusammenhänge
- Teamarbeit
- Vernetztes und ganzheitliches Denken
- Transferfähigkeit
- kommunikative Fähigkeiten

3.4 Wissenschaftliche Weiterbildung und Region

Ein weiterer Blickwinkel ergibt sich aus der Perspektive regionaler Entwicklungspolitik. Grundsätzlich gibt es dazu zwei Perspektiven: die eines Hochschulkantons in zentraler Lage in der Schweiz und die eines Nichthochschulkantons, besonders wenn es sich um periphere Regionen handelt. Es gibt aber kaum Untersuchungen über Auswirkungen wissenschaftlicher Weiterbildung in den Regionen, wenn es sich um hochschulferne Regionen handelt. Bekannter ist die Diskussion über Hochschule und die Auswirkungen in benachbarten Gebieten. Diese wird nur kurz und beispielhaft erwähnt werden, unter der Annahme, dass wissenschaftliche Weiterbildung in einer hochschulfernen Region so etwas bedeutet wie eine Verringerung der Distanz zu den Hochschulen.

3.4.1 Gesichtspunkte aus der Perspektive der Regionalentwicklung

Die Problematik der Distanz bestimmter Regionen zu den Hochschulen bedeutet nichts anderes, als dass man den Hochschulen eine Art Schrittmacherfunktion für die regionale Entwicklung zuschreibt. Es soll nun dargestellt werden, in welchem Rahmen die Hochschulen diese Funktion erfüllen könnten. Zusammenfassend lassen sich die Regionalprobleme in der Schweiz in 6 Punkten darstellen. Es sind dies:

- die räumlichen Disparitäten in Wohlstand und Lebensqualität
- die Zuwanderung in Zentren und die zumindest teilweise darauf zurückzuführenden Ballungsprobleme
- die Gefährdung der föderativen Struktur der Schweiz als Folge der Abwanderung aus ländlichen peripheren Gebieten
- die Gefährdung der politischen und soziokulturellen Eigenständigkeit von Regionen und der Vielfalt des Landes als eine weitere Folge der Abwanderung
- gesamtwirtschaftliche Wohlstandsverluste durch den in räumlicher Hinsicht nicht optimalen Einsatz von Arbeit, Kapital und Boden
- die Landschafts- und Umweltzerstörung wegen Über- und Fehlnutzung der natürlichen Ressourcen

(Brugger & Frey, 1985, S. 15).

Hauptzielsetzung ist heute aber immer noch der "Abbau von regionalen Einkommens- und Wohlstandsunterschieden bei Vermeidung von Abwanderung aus wirtschaftsschwachen Gebieten" (Künzle & Büchel, 1990, S. 16). Es besteht also vor allem eine arbeitsmarktorientierte Zielsetzung, um wirtschaftliche Stabilität und Prosperität zu erlangen. Es finden sich aber auch vermehrt nicht wirtschaftlich orientierte Zielsetzungen wie:

- Förderung des Landschafts- und Umweltschutzes
- politische und soziokulturelle Eigenständigkeit
- Stärkung föderalistischer Strukturen

(Brugger & Frey, 1985, S. 99).

Diese Zielsetzungen zeigen, dass man regionale Förderung nicht mehr im Rahmen einzelner unterschiedlicher Ziele sieht, sondern dass es Strategien gibt, die je nach Schwerpunkt für den gesamten Zielsetzungskomplex unterschiedlich erfolgreich sind. Dies führt dazu, dass eine Erweiterung des bisherigen regionalpolitischen Instrumentariums notwendig ist (Blattner, 1984), da die traditionelle Förderung verschiedene Misserfolge oder nur partielle Erfolge (Hanser 1982, Brugger & Frey, 1985) gezeitigt hat. Unterscheiden lassen sich grundsätzlich "exogene" und "endogene" Strategien. Die exogenen Strategien bestehen in traditioneller Infrastrukturförderung (d.h. vor allem in der Verteilung finanzieller Ressourcen). Es hat sich herausgestellt, dass diese für die peripheren Bergregionen kaum als erfolgreich zu bezeichnen sind, und dass die "Erfolgschancen der mobilitätsorientierten Infrastrukturförderung als nicht zu hoch einzuschätzen sind" (Hanser, 1982, S. 151). Gründe dafür können u. a. kaum wirksame Anreizeffekte sein und die Zunahme internationaler Verlagerungstendenzen industrieller Unternehmen. Dies wirkt vor allem einem der bedeutendsten Vorteile einer peripheren Regionen entgegen, nämlich den niedrigen Lohnkosten.

3.4.2 Endogene Entwicklungsstrategie

Bei den endogenen Strategien geht man davon aus, dass ein Rückgriff auf die in den benachteiligten Regionen vorhandenen Ressourcen und Entwicklungsmöglichkeiten geschehen soll. Wichtigste Ressource ist wohl der Mensch selbst und sein

Wissen. Eine optimale "Aktivierung und Nutzung" dieser Ressourcen führt zur Dynamisierung einer ganzen Region, d.h. genauer ausgedrückt, zunehmend höhere Ausbildung und bessere Weiterbildung erhöhen die berufliche Ambition und damit die geographische Mobilität (wobei eine erhöhte Mobilität für Randregionen nicht nur positive Aspekte beinhaltet, wie wir später sehen werden). Auch für Arbeitgeber gilt, je wettbewerbsfähiger sie sind, desto höhere Ansprüche an die Aus- und Weiterbildung stellen sie (Brugger, 1985). Innerhalb einer endogenen Entwicklungsstrategie versucht man also, Strukturen aufzubauen, die selbstverstärkend sind, so dass eine Dynamik entsteht, die sich selbst aufrechterhält. Zentrale Faktoren hierbei sind die beruflichen Qualifikationen. Diese müssen in engen Zusammenhang mit dem betrieblichen Realkapital gebracht werden, um dauerhafte und effiziente Wirkungen für eine Region zu erzielen (Derenbach, 1984). Dazu braucht es ein ausgewogenes Verhältnis zum Faktor Kapital. Durch die Ausgewogenheit entsteht eine stabilisierende Wirkung. Die berufliche Kompetenz hat dann die Aufgabe, die Stabilität und den Ertragswert des eingesetzten Kapitals zu sichern, und das Kapital schafft die Voraussetzungen zur Nutzung der Arbeit und der beruflichen Kompetenz in der Region. Um aber ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Kapital und beruflicher Qualifikation zu schaffen oder dieses zu stützen, braucht es Impulse aus der regionalen Berufsbildungspolitik (Derenbach, 1984, S. 85). Die damit angestrebten Nachfolgewirkungen zur Verbesserung der Qualifikationen mittels Weiterbildungsmaßnahmen zielen zum einen auf "eine Optimierung von Produktentwicklung, Produktionsprozess, Organisationsstruktur und Wettbewerbsfähigkeit auf betrieblicher Ebene und damit zum anderen auch auf längerfristige Impulse zu quantitativem und qualitativem Beschäftigungswachstum, zur Erweiterung des Qualifikationsbedarfs und zur Attraktivitätssteigerung des Arbeitsmarktes durch Diversifizierungsprozesse auf regionaler Ebene" (Künzle & Büchel, 1990, S.17). Der Ansatzpunkt zur Entfaltung dieser Ressourcen liegt im Aufbau eines regionalen Entwicklungsbewusstseins (Derenbach, 1988). Es lässt sich innerhalb dieser Diskussion das Fazit ziehen, dass sich regionale Entwicklungspolitik nicht nur auf Einkommensziele und die Verbesserung der Infrastrukturen beschränken soll, um positive wirtschaftliche Wirkungen zu erzielen, sondern dass ebenso Qualifizierungsmassnahmen initiiert werden sollen. Allerdings liegt, wie schon erwähnt, ein Problem darin, die Attraktivität einer Region so zu gestalten, dass die mit der Höherqualifizierung einhergehende höhere Mobilität nicht zu einer Abwanderung der entsprechend ausgebildeten Personen führt.

3.4.3 Sichtweise einer Randregion

Aus der Perspektive einer Randregion wie dem Oberwallis stehen vor allem regionalpolitische Aspekte im Vordergrund, die man als Nachteile gegenüber zentralen, meist wirtschaftlich starken Regionen empfindet. Die Kommission für Erwachsenenbildung des Kantons Wallis (1990) nennt vier Aspekte:

- räumliche und topographische Distanz zu den wirtschaftlichen und kulturellen Zentren der Schweiz
- interregionale Disparitäten zwischen Berg- und Talgebieten
- auf qualitativer Ebene ein relativ kleines berufliches Qualifikationspotential hinsichtlich vertikaler und horizontaler Strukturmerkmale; dies bedeutet vor allem eine Gefährdung der wirtschaftlichen Stabilität
- Abwanderung mangels beruflicher Karriere-, Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten

In Phasen des gesellschaftlichen Wandels, veränderter Lebens- und Arbeitsbedingungen und neuer beruflicher Qualifikationsanforderungen treten diese Nachteile tendenziell noch stärker hervor; denn die oben genannten Faktoren führen für sich schon zu einer eher instabilen wirtschaftlichen Lage und werden nun noch verstärkt. Zwei empirische Untersuchungen stellen die Indizien zur Situation dar: Grünwald & Ruppen untersuchten (1989) die Rückkehrabsichten von Oberwalliser StudentInnen. Die Fragebogen von 185 StipendiatInnen (unter diesen befanden sich 88 mit einem abgeschlossenen Studium) wurden ausgewertet. Die Stichprobe ist bei dieser Beteiligung zwar nicht repräsentativ, aber zusammenfassend ergeben sich einige Anhaltspunkte: 60% der StipendiatInnen wollen nicht grundsätzlich ins Wallis zurückkehren und 39,5% beabsichtigen generell eine Rückkehr. Längerfristig denken 67% an eine Rückkehr, kurzfristig sind es 11,4%. Das meist genannte Argument für eine Rückkehr ist die Familie (42,7 %), dann folgt die Verbundenheit mit dem Kanton (39,5%), und nur 11,4% halten das Stellenangebot für ausschlaggebend. Gegen eine Rückkehr sprechen vor allem der Mangel an beruflichen Möglichkeiten (42,2%), dass man vor einer Rückkehr zuerst ausserhalb des Kantons Erfahrungen sammeln will (39,5%), und mangelnde Fortbildungsmöglichkeiten (34,6%). Diese Resultate zeigen, obwohl sie nicht repräsentativ sind, dass nach dem Studium nur ein kleiner Teil der Studierenden eine unmittelbare Rückkehr ins Wallis ins Auge fasst. Bestätigt werden die Resultate durch eine ältere Untersuchung des Erziehungsdepartements (1977), in der 705 ehemaligen StipendiatInnen befragt wurden. Es zeigte sich dabei, dass von diesen 57% einer Arbeit ausserhalb des Kantons Wallis nachgingen. Vermutlich gilt dieser Trend heute noch verstärkt.

Künzle & Büchel (1989) führten am Institut für Orts-, Regional- und Landesplanung der ETH Zürich eine Betriebsbefragung durch, mit dem Ziel, die gegenwärtigen regionalen Arbeitsmarkts-, Qualifikations- und Weiterbildungsprogramme zu eruieren und die möglichen Auswirkungen auf das Beschäftigungs- und Bildungssystem darzustellen. Datengrundlage bildete die schriftliche Befragung von rund 1200 Betrieben des industriellen Sektors in der Schweiz. Die Rücklaufquote betrug 56.1%. Interessant ist der Vergleich zwischen Weiterbildungsnachfrage und dem Angebot in den Betrieben, verteilt über die sogenannten Arbeitsmarktregionen (Schuler & Nef, 1983). Im ganzen resultierten 4 Regionstypen:

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. "Regionen des Ausgleichs" | Angebot (A) und Nachfrage (N) überdurchschnittlich gross: Lausanne, Zürich, Bern |
| 2. "Regionen der Chancen" | (A gross, N klein): Genf, (Fribourg); |
| 3. "Regionen ohne Weiterbildung" | (A klein, N klein): (Lugano); |
| 4. "Regionen mit Problemen" | (A klein, N gross): Basel, (Neuchâtel), Sion, St. Gallen, Biel, Winterthur/Schaffhausen, Luzern, (Chur), (Bellinzona), Aarau/Olten |

(Künzle & Büchel, 1989).

Abb. 2 (s. nächste Seite) zeigt eine Übersicht zu den Arbeitsmarktregionen.

Die beiden Untersuchungen bestätigen die erwähnten Feststellungen der Erwachsenenbildungskommission des Kantons Wallis sicher in dem Sinne, dass zwischen den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Kanton Wallis (Region Sion) und der

Nachfrage ein unausgewogenes Verhältnis besteht. Besonders für die Region des Oberwallis und die wissenschaftliche Weiterbildung kann festgestellt werden: "Im Oberwallis existiert ein breites Angebot für allgemeine Erwachsenenbildung, aber nur ein kleines Angebot für die Fortbildung von Akademikern" (Kommission für Erwachsenenbildung, 1990, S. 61). Im Hinblick auf die regionale Entwicklung müssen noch weitere Gesichtspunkte berücksichtigt werden.

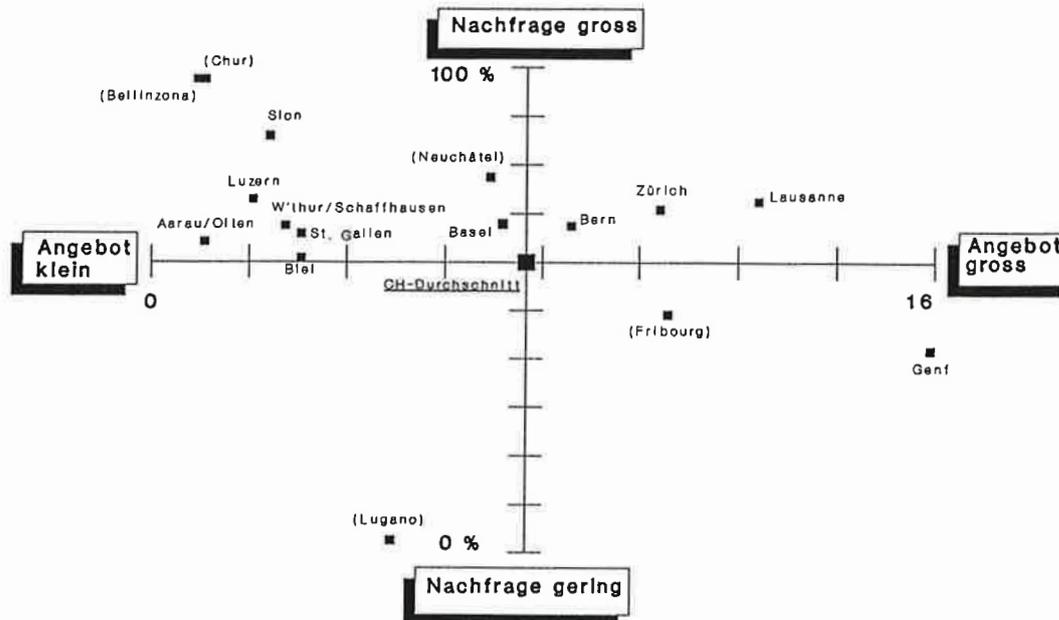


Abb. 2: Indikator Angebot: Beschäftigte im Weiterbildungsbereich pro 1000 Einwohner der Arbeitsmarktregion
Indikator Nachfrage: Anteil der Betriebe mit externer Weiterbildung

CH-Durchschnitt: 57,3% mit externer Weiterbildung
7,5 Beschäftigte im Weiterbildungsbereich

Regionen in Klammern sind nur mit Vorbehalt zu klassieren, da die Stichprobengrösse ungenügend ist.

(nach: Künzle & Büchel, 1989, S. 91).

3.4.4 Hochschule und Region

Generell stellt sich zuerst einmal die Frage, welche Auswirkungen eine Hochschule auf die umgebende Region hat. Scheele (1986) definiert folgende Wirkungskomponenten, die bei einer Gründung von Hochschulen erwartet werden:

- Erhöhung der Bildungsbeteiligung und Verminderung regionaler Bildungsdisparitäten
- verringerte Abwanderung von Studienberechtigten
- Verfügbarkeit höher qualifizierter Arbeitskräfte
- an regionalen Bedürfnissen orientierte Forschung und Lehre
- Verbesserung der Innovationsbereitschaft und Innovationsfähigkeit regionaler Unternehmen

- Standortvoraussetzungen und Wohnortsgunst
- Angebot qualifizierter und sicherer Arbeitsplätze
- regionale Einkommens- und Beschäftigungseffekte
- Verbesserung der Erwachsenenbildung und der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung

Sicher werden nicht die gesamten Erwartungen erfüllt. So wurden in einer Untersuchung von Fischer & Nef (1990) über die Auswirkungen der Hochschule St.Gallen auf die Stadt und den Kanton bedeutende positive Impulse auf die Beschäftigung, das Einkommen und auf Standortvorteile der Stadt gefunden, sowie schwach positive Impulse auf Standortvorteile für den Kanton und bedeutende negative Impulse auf die Umweltressourcen der Stadt. Interessant ist, dass im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildungsprogramme eine positive Bilanz der Zahlungsströme gefunden wurde. Insofern lassen sich zumindest auf materieller Ebene für die Standortregion von Hochschulen positive Effekte finden. Eher negative Effekte ergaben sich im Hinblick auf Umweltressourcen. Eine Verminderung regionaler Disparitäten und innovativer Impulse kann aber kaum nachgewiesen werden (Scheele, 1986).

Ein alternativer Ansatzpunkt zur Gründung von Hochschulen ist die Förderung der Weiterbildung auf Hochschulniveau. Hiermit lassen sich auch einige Wirkungen erzielen. Denn aufgrund der schon erwähnten Hypothese, dass wissenschaftliche Weiterbildung eine Annäherung an die Hochschulen bedeuten kann, können wir annehmen, dass die Impulswirkungen, wie sie für Hochschulen gelten, auch für die wissenschaftliche Weiterbildung gelten können. Dies trifft vor allem zu, wenn man an den Lehrbereich und weniger an den Forschungsbereich der Hochschulen denkt, wobei durch die wissenschaftliche Weiterbildung sicher auch positive Effekte für die Forschung innerhalb einer Region entstehen, wie es z.B. durch die sogenannten "Wissenschaftsläden" beabsichtigt wird (vgl. zum Konzept der Wissenschaftsläden: Kleijer, 1984; Von Willman 1988). In einer Region, in der ein kontinuierliches Weiterbildungsfeld situiert ist, können weitere Impulse dadurch erwartet werden, dass die Weiterbildung eine grössere Flexibilität der Qualifikationsstrukturen ermöglicht als dies bei nur tertiären Ausbildungsgängen der Fall ist. So zeichnet sich in Deutschland gegenwärtig auf der Angebotsseite der Hochschulen eine Tendenz ab: "eine deutliche Hinwendung zur Standortregion und zur Entwicklung regionsspezifischer Dienstleistungen" (Wagner u.a., 1990, S. 31). Dasselbe gilt sicher auch für die Schweiz, hier wird auf der Nachfrageseite vor allem "ein wachsendes Bedürfnis nach Weiterbildung" (Dällenbach, Fiala & Hagmann, 1986, S. 269) festgestellt.

Es lässt sich annehmen, dass das Dienstleistungsangebot der Hochschulen auch die Aufgabe hat, "die regionale Strukturpolitik zu unterstützen. Die Hochschule kann durch regionalstrukturelle Orientierung ihrer Weiterbildungsaktivitäten wesentlich dazu beitragen, das wissenschaftliche Potential der Hochschule als bedeutendsten Träger der Forschung und Entwicklung zu erschliessen und innovative Qualifikations- und Entwicklungsprozesse regionsspezifisch einzubeziehen" (Wagner u.a., 1990, S. 35). Unter diesen Annahmen scheint es möglich zu sein, die wissenschaftliche Weiterbildung zumindest konzeptionell so anzulegen, dass sie sich an der Entwicklung von Prozessen, die aus spezifischen regionalen Bedürfnissen entstanden sind, beteiligt. Aus der Diskussion lässt sich der Schluss ziehen, dass verschiedene Funktionen erfüllt werden können, wenn wissenschaftliche Weiterbildung in einer Region initiiert und durchgeführt wird. So kann sie kurzfristig zur Überwindung von Qualifikationsengpässen beitragen, besonders für innovative

Betriebe. Und sie dient in der Folge der Verhinderung von Abwanderungen solcher Betriebe aus einer Region. Sicher trägt die wissenschaftliche Weiterbildung auch zu einer höheren Attraktivität des Faktors Standort bei. Nicht zuletzt ist auch die Anpassung der Qualifikationen an den betrieblichen Bedarf zu nennen. Dies dürfte im Ganzen zu einer höheren Stabilität der regionalen Wirtschaft führen und das Qualifikationspotentials flexibler und dynamischer gestalten und somit die Wettbewerbsfähigkeit erhöhen. Damit dürften sich auch Diversifikationsprozesse bei den Unternehmensbeständen entwickeln. Und es wird vielleicht möglich, den Versuch zu wagen, Disparitäten zwischen verschiedenen Region abzubauen.

4. KOOPERATIONSFORMEN UND MODELLE

In diesem Kapitel sollen die grundsätzlichen Möglichkeiten skizziert werden, innerhalb welcher wissenschaftliche Weiterbildung betrieben werden kann. Wenden wir uns zuerst den Modellen zu.

4.1 Kooperationsformen

In der wissenschaftlichen Weiterbildung lassen sich verschiedene Arten von Zusammenarbeit zwischen Anbietern, Trägern, Adressaten und TeilnehmerInnen von Weiterbildungsveranstaltungen feststellen. Graessner & Schäfer (1989) gehen grundsätzlich von 5 Kooperationstypen aus:

- a) Weiterbildendes Studium: Es bildet ein didaktisch und organisatorisch geschlossenes Angebot, welches zertifiziert wird (evtl. als Hochschuldiplom). Hierunter fallen nach unserer Definition von Weiterbildung auch Nachdiplom-, Ergänzungs- und Zusatzstudiengänge. Durchführung und Verantwortung liegen weitgehend bei den Hochschulen. Thematisch besteht in Abgrenzung zu den Diplom- und Lizentiatsstudiengängen vor allem eine Orientierung an Bedürfnissen verschiedener Berufsfelder und eine interdisziplinäre Perspektive.
- b) Projekte mit einem Kooperationspartner: Hier werden die Weiterbildungsinteressen eines Verbandes aufgenommen, sei er sozial, politisch, ökonomisch orientiert oder sei es eine Beschäftigungsorganisation. Im grösseren Rahmen können hier auch Zusatz- oder Ergänzungsstudien organisiert werden. Im Normalfall handelt es sich bei diesen Kooperationsprojekten um Weiter- und Fortbildung von AkademikerInnen. Die Organisation der Veranstaltungen liegt bei der Hochschule in enger Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Kooperationspartner. Zumeist besteht auch eine berufliche Orientierung an Themen des Kooperationspartners. Lehrleistungen können sowohl von öffentlichen Institutionen als auch von Privaten erbracht werden.
- c) Kooperationsprojekte mit mehreren Partnern: Die Kooperation kann hier zwischen Hochschulen, anderen Verbänden und Weiterbildungseinrichtungen (z.B. Volkshochschule, weitere Erwachsenenbildungseinrichtungen) geschehen. Die Verantwortung hinsichtlich Planung, Inhalt und Bewertung der Veranstaltungen liegt bei allen Partnern. Die Lehrleistungen können kooperativ erbracht werden.
- d) Kooperationsmöglichkeiten in offenen Programmen: Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen kooperieren zusammen. Offen sind diese Programme in

dem Sinne, dass sie für InteressentInnen jeglicher Art (z.B. Frauenstudien, Seniorenstudien) zugänglich sind, unabhängig von Kooperationsbeziehungen. Selektiv auf die AdressatInnen wirkt nur die Ausrichtung auf ein Hochschulniveau. Im wesentlichen sind dies das Hochschulprogramm ergänzende Veranstaltungen. Vermutlich werden diese Programme vor allem dort gefördert, wo erwachsenenpädagogische Kompetenzen verlangt werden, welche die Hochschulen nicht bieten. Inhaltlich orientieren sich die Veranstaltungen gewöhnlich am Interesse der TeilnehmerInnen. Die Verantwortung und die Durchführung liegt bei den Kooperationspartnern.

- e) Fachtagungen: Sie bestehen aus einem Kooperationsgeflecht unterschiedlicher InteressentInnen, Verbände und Organisationen. Die Kooperation der Partner richtet sich auf ein bestimmtes Thema, welches auf wissenschaftlichem Niveau abgehandelt wird. Es bestehen Übereinstimmungen und Bedürfnisabklärungen zwischen den Partnern. Die Tagungen sind zumeist offen. Vielfach eignen sich Kooperationsformen dieses Typus als Initialzündung für weitere Zusammenarbeit.

Hinsichtlich Punkt d) muss noch eine Ergänzung angebracht werden. Als andere Weiterbildungsmöglichkeit gibt es die Kooperation zwischen Hochschulen und GasthörerInnen. So können einzelne Personen im Gasthörerstatus Veranstaltungen von Diplom- oder Lizentiatsstudiengängen besuchen, aber sie haben nicht die Möglichkeit, die Diplome zu erwerben. Dies ist vor allem für Personen interessant, die die formale Studienzugangsberechtigung (z. B. Maturität) nicht besitzen. Zielsetzung ist hier zumeist eine Erweiterung der Allgemeinbildung oder die Auseinandersetzung mit neuem wissenschaftlichem Wissen im Sinne einer berufsbezogenen Fortbildung (Faber, 1988). Die Möglichkeiten der Kooperationen können also sehr breit gefasst werden. Welche Kooperationsformen sich in der Praxis durchsetzen oder hauptsächlich angewendet werden, ist sicher eine Frage des Bedarfs. Wenden wir uns vorerst der modellhaften Skizzierung eines Weiterbildungsfeldes im wissenschaftlichen Bereich zu.

4.1.1 Funktionen der Kooperationen

Die oben beschriebenen Kooperationen zeichnen sich durch verschiedene Angebotsformen aus, die unterschiedliche Funktionen erfüllen. Grundsätzlich lässt sich zwischen kurzfristigen Kursen, Seminaren, Tagungen und längerfristigen Studieneinheiten unterscheiden. Schröder (1984) unterscheidet 5 Funktionen der kurzfristigen Angebote:

1. Wissenschaftstransfer aus der Forschung: In diesen Angeboten wird über das vorhandene oder neues Wissen aus Forschung und Entwicklung informiert. Die Zielsetzung ist die Vermittlung von Forschungsergebnissen in Anwendungsfeldern.
2. Funktions- und berufsbezogene, wissenschaftliche Weiterbildung: Zielsetzung ist die Kompensation berufsbezogener Qualifikationsdefizite durch Vertiefung, Erweiterung oder Erneuerung methodischer und instrumenteller Kenntnisse.

3. Wissenschaft als Problemlösungsverfahren: Das Ziel dieser Veranstaltungen ist die Vermittlung von Problemlösungen oder entsprechender Verfahren.
4. Wissenschaft als Beratung in politischen Entscheidungen: Zielsetzung ist die Qualifizierung politischer Entscheidungsträger, d.h. wissenschaftliche Erkenntnisse sollen die Urteilsbasis zu Entscheidungen bilden.
5. Aufklärung und Meinungsbildung als politisch demokratische Aufgabe: Wissenschaftliche Weiterbildung soll eine Art Forum für den Austausch zwischen Wissenschaft und Gesellschaft bilden. Ziel ist die Aufklärung, Einleitung und Förderung von Diskussionsprozessen und die Popularisierung wissenschaftlicher Erkenntnisse.

Im Gegensatz zu diesen kurzen Veranstaltungen ist das Ziel des weiterbildenden Studiums die längerfristige, systematische Beschäftigung mit Wissenschaft. "Im Mittelpunkt steht aber nicht die Vermittlung von Wissen, sondern ebenso die Reflexion wissenschaftlicher Erkenntnisse vor dem Hintergrund eigener Erwartungen" (Schäfer, 1988, S. 114).

Anders als bei dem eher instrumentellen Charakter der kurzfristigen Angebote liegt bei den längeren Studiengängen eine reflexive Orientierung vor, mit dem Anspruch einer umfassenden Qualifikations- und Kompetenzvermittlung.

4.2 Finanzierungsmodelle

Grundsätzlich muss man beim Aufbau eines Weiterbildungsfeldes resp. bei der Organisation von Veranstaltungen finanzielle Aufwendungen wie Kosten für Personal, Sachmittel und Verwaltung berücksichtigen. Im Gegensatz dazu bezahlen die TeilnehmerInnen von Veranstaltungen oder Organisationen, die als Vermittler von Veranstaltungen auftreten, für die Partizipation an den Weiterbildungsprogrammen. Nach Schausten (1987) und Graessner & Schäfer (1989) lassen sich, um ein grobes Raster zu erhalten, drei Finanzierungsmodelle aufzählen:

- das Modell der Finanzierung durch den Staat: es sieht die volle Deckung der Kosten durch staatliche Instanzen vor. Die Teilnahme an Veranstaltungen würde demnach gebührenfrei
- das Marktmodell: die LeistungsempfängerInnen (TeilnehmerInnen oder VermittlerInnen von Veranstaltungen) kommen in Form von Gebühren für die Kosten auf
- das Mischmodell: in diesem Modell geht man von einer teilweisen Beteiligung der LeistungsempfängerInnen an den Kosten aus

Bewerten lassen sich die Modelle der Finanzierung wie folgt: Eine vollständige Finanzierung durch den Staat ausserhalb von Pilotprojekten ist kaum denkbar, da sich eine grössere Umschichtung des "Bildungshaushaltes" in Bund und Kantonen nicht durchführen lässt und in nächster Zeit kaum mehr Investitionen für die Bildung zu erwarten sind. Im Marktmodell ist die Finanzierung von Veranstaltungen eine unternehmerische Investition. Innerhalb von diesem Modell bestehen zwar Realisierungsmöglichkeiten, besonders wenn man an unternehmensinterne Weiterbildungs-

programme denkt. Für breitere Teilnehmergruppen würde dieses Modell jedoch die Gefahr einer einseitigen Ausrichtung der Bildungsinhalte (z. B. technologische) auf zahlungskräftige Interessenskreise mit sich bringen. Im Mischfinanzierungsmodell geht man davon aus, dass die Finanzierung durch staatliche Quellen sowie durch private Organisationen und Personen sichergestellt wird. Die TeilnehmerInnen von Veranstaltungen richten dann später als EmpfängerInnen einer Dienstleistung bestimmte Gebühren aus. Dieses Modell wird in einem späteren Abschnitt als Vorschlag zum Aufbau eines institutionalisierten Weiterbildungsfeldes im Oberwallis wieder aufgenommen.

Von der Hochschule her bestehen über die Finanzierungsmodi unterschiedliche Ansichten. So stellten Holtkamp & Kazemzadeh in einer Untersuchung (1989) an Hochschulen von Deutschland fest, dass 43% der Hochschulangehörigen in den Gebühren ein wichtiges Finanzierungsinstrument sehen, 40% stehen diesen skeptisch gegenüber. Im Ganzen wird die Situation so eingeschätzt, dass die Gebührenerhebung als Ressource für die wissenschaftliche Weiterbildung in zunehmendem Masse wichtig wird. Die Situation in der Schweiz kann sicher ähnlich eingeschätzt werden. Man kann also davon ausgehen, dass eine Gebührenerhebung notwendig ist und lediglich Diskussionspunkte über Modus und Höhe bestehen.

4.3 Fernstudium als Modell der wissenschaftlichen Weiterbildung

Wissenschaftliche Weiterbildung kann auch über ein Fernstudium erfolgen. Hier gilt es nicht nur die Weiterbildungspakete der Fernuniversitäten (Deutsches Institut für Fernstudien, FernUniversität Hagen, Open University etc.) zu berücksichtigen, sondern es besteht auch die Möglichkeit für Personen ohne Hochschulabschluss, an wissenschaftlicher Weiterbildung, d.h. Weiterbildung auf universitärem Niveau zu partizipieren. Das Weiterbildungspotential, das sich durch die Entwicklung von Fernstudienmöglichkeiten ergeben hat, ist beeindruckend. Es soll hier am Beispiel der FernUniversität Hagen (Peters, 1982) aufgezeigt werden.

An der Fernuniversität gibt es zwei Gruppen von Studierenden, deren Motivation für das Studium Nähe zur wissenschaftlichen Weiterbildung aufweist. Von den 35'000 StudentInnen der FernUniversität Hagen (1982) waren 32% TeilzeitstudentInnen. Diese Studierenden sind zumeist berufstätig und besuchen das Studium mit der Absicht, eine bestimmte gehobene Position im Beruf zu erreichen oder diese Position zu festigen. Die zweite Gruppe bilden GasthörerInnen. Ihr Anteil an der Gesamtstudentenzahl ist 36%. Diese StudentInnen belegen vor allem einzelne Kurse des Angebots. Hier liegt wohl eher die Absicht vor, sich einzelne Kenntnisse anzueignen oder alte zu erneuern. Im Ganzen ist sicher der Schluss (für die Situation in Deutschland) gerechtfertigt: "Nimmt man dies alles zusammen, so muss die Fernuniversität wegen der speziellen Weiterbildungseffekte der genannten Studienarten und der hohen Zahl ihrer berufstätigen Studenten schon heute als eine wichtige Institution im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung eingeschätzt werden" (Peters, 1982, S. 17). Wird in der Schweiz ein Fernstudium realisiert, dürfen sicher ähnliche Effekte erwartet werden. Zu fragen ist hierbei, welche Vorteile des Fernunterrichts zu diesem Potential geführt haben:

- Kosten- und zeitgünstige Form der Weiterbildung
- Weiterbildungszeiten können individuell gesteuert werden (flexible Anpassung an Arbeitsbelastung)

- Möglichkeit zur Weiterbildung, obwohl fachliche und personelle Weiterbildungskapazitäten im Unternehmen nicht vorhanden sind
- Neue Zielgruppen können erreicht werden, z.B. Pendler, berufstätige Mütter mit Kindern etc.
- Weiterbildung wird ermöglicht, obwohl aufgrund der örtlichen Lage kein Weiterbildungsträger in der Nähe ist
- für bestimmte Lerntypen besonders geeignet

(Kailer, 1989, S. 3).

Neben den Vorteilen eines Fernstudiums dürfen auch einige kritische Punkte angefügt werden. Ob dies jedoch Schwächen des Fernlernsystems an sich sind oder Strukturen, die weiter angepasst werden müssen, soll und kann hier nicht erörtert werden:

- Fernlernen ist Einzellernen, d.h. die Kommunikation mit anderen StudentInnen ist erschwert
- informeller Austausch ist erschwert
- es bestehen Anerkennungsprobleme. Im Ganzen ist aber das Fernlernsystem, bei richtiger Betreuung der TeilnehmerInnen, sicher eine neue wichtige Alternative, insbesondere auch auf betrieblicher Ebene

(Kailer & Ballnik, 1989).

Die oben genannten Vorteile des Fernunterrichts wie günstige Kosten, weitgehende Ortsunabhängigkeit, berufsbegleitende Studienmöglichkeiten etc. führen bestimmt zu einer Erhöhung des Nachfragepotentials, und die wissenschaftliche Weiterbildung wird organisatorisch und didaktisch um einige Möglichkeiten erweitert. Dies ist sicher eine interessante Perspektive für die Weiterbildung in hochschulfernen Regionen.

5. ZUSAMMENFASSENDE GEDANKEN

Unter wissenschaftlicher Weiterbildung verstehen wir in dieser Arbeit Weiterbildungsveranstaltungen, die einen Zusammenhang zu Hochschulen aufweisen. Generell kann man davon ausgehen, dass Weiterbildung und lebenslanges Lernen (rekurrente Bildung) durch den Wandel der sozialen, beruflichen und gesellschaftlichen Anforderungen notwendig geworden ist. Die Stärke der Hochschulen liegt vor allem in der Vermittlung von reflexivem Wissen oder neuesten Forschungsergebnissen. Die Weiterbildungsveranstaltungen bilden vor allem eine Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Feld. Sie kann auch einen Beitrag zur Theorie-Praxis-Problematik liefern. Hauptsächlichste funktionelle Aufgabe der wissenschaftlichen Weiterbildung ist jedoch die Aufrechterhaltung oder Verbesserung persönlicher und beruflicher Handlungskompetenzen. Aus regionaler Sicht ist ein massgebendes Entwicklungsproblem (u.a.) die Distanz zu den Hochschulen. Dies führt zu einer Abwanderung humaner Wissensressourcen in zentrale und wirtschaftlich starke Gebiete. Ausgehend von Effekten durch Hochschulgründungen kann man annehmen, dass durch wissenschaftliche Weiterbildung verschiedene Entwicklungseffekte hervorgerufen werden, wenn es gelingt, sie in einer Region zu institutionalisieren. Kurzfristig sollten Massnahmen in diesem Bereich der Abwanderung innovativer Betriebe entgegenwirken. Mittel- und langfristig erhofft man sich über Diversifikationsprozesse und die Entwicklung flexibler Strukturen Beiträge zur Stabilisierung der Wirtschaft. Hier

könnte auch eine Möglichkeit bestehen, den Disparitäten innerhalb der Regionen entgegenzuwirken. Kooperationen lassen sich mit einem und mehreren Partnern, in offenen Programmen oder in Einzelveranstaltungen durchführen. Bei der Finanzierung der Veranstaltungen ist davon auszugehen, dass Gebühren für die Teilnahme erhoben werden. Seitens der Hochschulen gibt es verschiedene Institutionalisierungsformen wissenschaftlicher Weiterbildung. Die Modelle haben verschiedene Vor- und Nachteile. Eine interessante Perspektive für eine hochschulferne Region bietet sicher auch das Fernstudium, nicht nur die Weiterbildungspakete, sondern auch die Weiterbildung im Rahmen eines Teilzeit- oder Gasthörerstudiums.

6. DAS WEITERBILDUNGSPOTENTIAL IN DEN HÖHEREN BERUFEN IM OBERWALLIS

In diesem Abschnitt werden vorhandene Daten sekundärstatistisch ausgewertet. Sie stammen aus den Quellen des Bundesamtes für Statistik. So wurde zur Auswertung die Volkszählung 1980, die Betriebszählung 1985 und die statistischen Jahrbücher des Kantons Wallis von 1980 - 1989 herangezogen. Für die Daten der Region Oberwallis mussten Spezialauswertungen durchgeführt werden. Bei der Interpretation der verschiedenen Zahlen ist Vorsicht geboten, da diese - besonders bezüglich der akademischen Abschlüsse - 10 Jahre alt sind. Bei der demographischen Analyse ist jedoch für diesen Zeitraum keine spezielle Trendwende bekannt. Man muss aber Tendenzen wie dem Upgrading in verschiedenen Berufen und einer Akademisierung der Gesellschaft Rechnung tragen. Von Upgrading spricht man, wenn die AkademikerInnen in Positionen arbeiten, die früher von NichtakademikerInnen eingenommen wurden. Dagegen bedeutet Akademisierung, dass immer mehr Personen akademische Abschlüsse anstreben und erhalten. Die Tabellen und Grafiken und der Index zu den Berufsguppen und -branchen, welche zur Interpretation in diesem Abschnitt verwendet wurden, befinden sich in Anhang A.

6.1 Unterdurchschnittliche Bevölkerungsentwicklung des Oberwallis

Die Bevölkerung des Kantons Wallis hat sich seit der Jahrhundertwende bis 1989 mehr als verdoppelt. Die Einwohnerzahl stieg von 114½438 um 113% auf 243'705. Die Region Goms nahm in diesem Zeitraum um 6,1% zu, die Region östlich Raron um 9,9%, westlich Raron um 62,1%, Leuk um 73,3%, Brig um 114,9% und Visp sogar um 198,9%. Insofern gibt es innerhalb des Oberwallis eindeutige regionale Wachstumsdifferenzen. Man kann von einer Art Dreiteilung sprechen: Regionen mit einer sehr geringen Bevölkerungsentwicklung (Goms und östlich Raron), Regionen mit einer mittleren, aber gesamtschweizerisch unterdurchschnittlichen Bevölkerungsentwicklung (östlich Raron und Leuk) und zentrale Regionen mit einer starken Entwicklung (Brig und Visp). Zum Vergleich: die Bevölkerung der gesamten Schweiz nahm im selben Zeitraum (1900 bis 1989) um 101% zu. Insgesamt weist das Oberwallis in der letzten Dekade mit einer Zunahme um 7,5% eine eindeutig schwächere Bevölkerungsentwicklung auf als der gesamte Kanton mit 11,4%.

6.2 Das Oberwallis ist eine Dienstleistungsregion

Im Oberwallis waren 1985 (wie im schweizerischen Durchschnitt) 55,4% Personen im Dienstleistungssektor berufstätig. Es ist der einzige Sektor, der während der Periode von 1975 - 1985 keine rückläufige Tendenz aufweist. Der Anteil des industriellen Sektors ist relativ gering mit 37%. Er ist aber in der oben genannten Dekade

weniger zurückgegangen als in der restlichen Schweiz. Der landwirtschaftliche Sektor liegt mit einem Anteil von 10,2% (1985) über dem Schweizerdurchschnitt von 7,6%. Die grösseren Branchen (> 2500 Berufstätige) sind der Reihe nach: das Gastgewerbe, das Baugewerbe, die Land- und Forstwirtschaft, der Handel, der Verkehr, die Nachrichtenübermittlung und die chemische Industrie. Diese Rangreihe gibt schon einen ersten Hinweis auf die Wirtschaftsstruktur des Oberwallis, denn mit Ausnahme der chemischen Industrie und der Metallverarbeitung sind die grösseren Berufszweige solche mit geringen Akademikerquoten und geringer Wertschöpfung.

6.3 Gruppen mit einem tertiären Bildungsabschluss

39,8% der Oberwalliserbevölkerung, die 1980 älter als 15 Jahre waren, haben ihre Ausbildung nach der Primarschule abgebrochen. 27,6% haben eine Berufslehre oder ein Diplom einer Berufsvollzeitschule als höchsten Bildungsabschluss erworben. Eine Qualifikation mit einem tertiären Abschluss haben 4,2%. Dies entspricht 2047 Personen. Davon haben 1060 eine höhere Fachausbildung (z.B. ein Diplom einer Höheren technischen Lehranstalt) und 987 einen Universitäts- oder Hochschulabschluss. Nimmt man als Anhaltspunkt die an Universitäten studierenden WalliserInnen, so dürfte sich diese Gruppe schätzungsweise in der letzten Dekade um 40 - 50% vergrössert haben. Die Altersstruktur der Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss sieht (1980) folgenderweise aus: 36,9% sind zwischen 20 und 34 Jahre alt, 36,5% zwischen 35 und 49 und 26,4% sind 50 Jahre und älter. Der Frauenanteil liegt bei den 20- bis 34jährigen bei 21,6% und bei den 35- bis 49jährigen sowie auch bei den über 65jährigen bei 13,4%. Zudem ist mindestens ein Drittel dieser Akademikerinnen nicht erwerbstätig.

6.3.1 Akademiker und Akademikerinnen in den Berufsgruppen

Schlüsselt man die Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss nach Sektoren auf, in denen sie (1980) tätig sind, so findet man folgendes: Im Dienstleistungssektor sind 71,8% oder 1251 Personen tätig. Im industriellen Sektor sind es 27,5% oder 480 Personen, davon entfallen 42,1% auf den chemischen Sektor. Im landwirtschaftlichen Sektor haben 13 Personen oder 0,8% einen tertiären Bildungsabschluss. Die grossen Erwerbsgruppen sind: Unterrichtswesen und Wissenschaft (312), kommerzielle technische Dienste und Raumplanung (225), chemische Industrie (202), Gesundheitswesen und Bestattungsinstitute (184), Gastgewerbe (141) und Baugewerbe (117).

6.4 Kleingewerbliche Betriebsstrukturen

1985 herrschen im Oberwallis vor allem kleingewerbliche (bis max. 9 Beschäftigte) Betriebsstrukturen vor. Im landwirtschaftlichen Sektor sind 99,9% Kleinbetriebe, im industriellen Sektor sind es 74,2% und im Dienstleistungssektor haben die Kleinbetriebe einen Anteil von 88,2%. Es gibt im Oberwallis 7 Grossunternehmen (mehr als 199 Beschäftigte), den Rest bilden mittelgrosse Betriebe (10 - 199 Beschäftigte). Von den erwähnten 7 Grossunternehmungen sind 4 aus dem industriellen Sektor, je 1 Betrieb aus der Baubranche, der Elektrotechnik, der Metallverarbeitung und der chemischen Branche. Die anderen 3 Unternehmungen befinden sich im Dienstleistungssektor im Bereich der Eisenbahnen und der beiden regionalen Spitäler. Berechnet man die Prozentanteile der Betriebe an den Grössenklassen, so sind im landwirtschaftlichen Sektor 100% der Betriebe Klein- und Mittelbetriebe, im

industriellen Sektor 69,5% und im Dienstleistungssektor 94,3%. Berücksichtigt man anstatt der Betriebe die Anzahl der in den Betrieben Beschäftigten und ordnet diese nach Grössenklassen, so ergeben sich kaum Verschiebungen in der Verteilung. Im landwirtschaftlichen Sektor bleibt das Resultat dasselbe. Im industriellen Sektor sind 73,2% und im Dienstleistungssektor 94,8% der Beschäftigten in Klein- und Mittelbetrieben tätig. Abgesehen von der Gesamtanzahl der Betriebe und Beschäftigten ergeben sich regional kaum Unterschiede, ausser dass die beiden Regionen Brig und Visp eine diversifiziertere Wirtschaftsstruktur als die anderen Regionen aufweisen.

6.5 Folgerungen

Die bisherigen Darstellungen erlauben folgende Zwischenbilanz: Der deutschsprachige Kantonsteil entwickelte sich in der letzten Dekade weniger als der französischsprachige Teil. Auch zwischen den Regionen des Oberwallis ergeben sich bevölkerungsmässig wie wirtschaftlich starke Disparitäten zwischen Berggebieten und Zentren. Die Oberwalliser Wirtschaft besteht wie der Durchschnitt der Schweiz zum grösseren Teil (55,4%) aus Betrieben, die im Dienstleistungssektor tätig sind. Der industrielle Sektor ist etwas kleiner als der Durchschnitt in der Schweiz und weist eine geringe Diversifizierung auf. Der Dienstleistungssektor ist vielfältiger strukturiert als der industrielle Sektor und hat aber wie dieser in den grossen Branchen (Ausnahme: Chemie und Metallverarbeitung) eine geringe Wertschöpfung. Der Anteil der Beschäftigten im landwirtschaftlichen Sektor ist zwar grösser als im Schweizerdurchschnitt, aber die wirtschaftliche Wertschöpfung ist auch in diesem Bereich gering. Die Gruppe der berufstätigen Frauen und Männer mit einem tertiären Bildungsabschluss ist relativ klein und liegt, nimmt man die Zuwachsraten der Studentenzahlen als Anhaltspunkt, 1990 schätzungsweise zwischen 2500 und 2700 Personen. Voraussetzung dieser Schätzung ist aber, dass sich die "Rückkehrquote in das Oberwallis" der StudentInnen, die einen Hochschulabschluss besitzen, gegenüber 1980 nicht massgeblich geändert hat. 1980 haben die Hälfte der Oberwalliser Akademiker und Akademikerinnen eine höhere Fachausbildung und die andere Hälfte einen Hochschulabschluss. Die berufstätigen AkademikerInnen arbeiten zum grössten Teil in kleinen und mittelgrossen Unternehmen. Das bedeutet, dass in diesen Unternehmen kaum betriebsinterne Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen und externe Weiterbildungsmöglichkeiten selten durch die Betriebe selbst organisiert werden. Zudem sind die Wirtschaftsstrukturen im Oberwallis einseitig ausgerichtet. Der landwirtschaftliche Sektor ist mit einem Anteil von ungefähr 10% relativ gross. Ein weiteres Drittel der Berufstätigen arbeitet im industriellen Sektor. Dort gibt es eine einseitige Ausrichtung auf den Bausektor. Ausser in der Chemie und der Metallverarbeitung gibt es im übrigen kaum Unternehmungen, die eine überregionale Bedeutung besitzen. Dazu kommt noch, dass in diesem Sektor auch kaum Güter exportiert werden. In etwa dasselbe gilt für den Dienstleistungssektor, in dem über 50% der Berufstätigen beschäftigt sind. Als positiv lässt sich aber anführen, dass der gesamte Kanton 1990 eine über dem Schweizerdurchschnitt liegende Maturandenquote hatte, und dass in den letzten Jahren viel in höhere Ausbildungsstätten investiert wurde. Zudem sind die Studentenzahlen relativ hoch, so sind im Wintersemester 1990/91 über 2800 Walliser StudentInnen an den schweizerischen Hochschulen (exkl. Höhere Fachschulen) eingeschrieben. Für die wissenschaftliche Weiterbildung im Oberwallis lässt sich im Sinne einer endogenen Entwicklungsstrategie (vgl. 3.4.2) das Fazit ziehen, dass es für die Wirtschaft der Region notwendig ist, ein grösseres Potential in Berufen mit höherer Wertschöpfung

zu entwickeln. Neben infrastrukturellen Investitionen und Strategien zur Ansiedlung innovativer Betriebe braucht es auch die Vermittlung hochstehender beruflicher Qualifikationen d.h. es muss ein genügend grosses Potential an entsprechend ausgebildeten Personen im Oberwallis vorhanden sein. Betrachtet man die verschiedenen Berufsgruppen mit einem tertiären Bildungsabschluss, so ist das Potential relativ klein und die Verteilung der AkademikerInnen über die verschiedenen Branchen sehr heterogen. Das bedeutet, dass die Zahl der TeilnehmerInnen an Veranstaltungen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung nicht sehr hoch sein werden und dass die Weiterbildungsbedürfnisse sehr unterschiedlich sind. Die Frage, ob sich im Oberwallis genügend grosse Potentiale für ein aktives wissenschaftliches Weiterbildungsfeld finden lassen, ist aber allein mit diesen Feststellungen, die nur quantitative Faktoren berücksichtigen, noch nicht beantwortet. Bei dieser Interpretation des Datenmaterials geht man von einer Querschnittsanalyse aus und vergisst dabei eine Variable, die sich als "Entwicklung" bezeichnen lässt. Bezieht man diese in die Betrachtungen mit ein, so ergeben sich 3 Faktoren welche die Grösse des Nachfragepotentials bestimmen:

1. Faktoren, die ein Angebot verhindern (z.B. mangelnde Finanzen)
2. Faktoren, die zur Erhöhung von Wissensdefiziten führen (z.B. Innovationen in einer Branche)
3. Faktoren, die das Teilnehmerpotential erhöhen (z.B. Motive zur Teilnahme an Veranstaltungen).

Diese 3 Faktoren führen dazu, dass sich Weiterbildungsbedürfnisse und Teilnehmergruppen bilden, die zu einem früheren Zeitpunkt nicht vorhanden waren und die gerade durch das Fehlen oder die Verhinderung von Weiterbildung entstehen. Es ist anzunehmen, dass diese Faktoren besonders in jenen Regionen eine Rolle spielen, in denen das Angebot-Nachfrage-Verhältnis unausgewogen resp. negativ ist. Künzle & Büchel (1989) stellen genau dies für die Arbeitsmarktregion Sion fest, und die Kommission für Erwachsenenbildung (1990) kommt für das Oberwallis zum selben Schluss.

Es sprechen also einige Punkte für die Annahme, dass das Nachfragepotential höher ist, als es aufgrund der Grösse der Akademikergruppen aussieht. Trotz dem unausgewogenen Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage in der wissenschaftlichen Weiterbildung ist bei Veranstaltungen in dem kleinen Einzugsgebiet des Oberwallis mit kleinen Teilnehmergruppen zu rechnen. Insofern ist es wichtig, Strategien zu finden, mittels denen das Kosten-Nutzen-Verhältnis von Weiterbildungsveranstaltungen ausgeglichen gehalten werden kann. Dazu bieten sich 2 Ansatzpunkte an. Zum einen sollen ja generalistische Kompetenzen (z.B. interdisziplinäres Arbeiten, vernetztes Denken) und zum anderen spezialisierte Kompetenzen (z.B. Problemlösungsmethoden für Fachgebiete) vermittelt werden. Bei den generalistischen Kompetenzen könnte man sich durchaus vorstellen, dass zu einem Thema Personen aus verschiedenen Berufsgruppen Veranstaltungen besuchen oder dass allgemeine Module gemeinsam und fachspezifische Module getrennt angeboten werden. Im Gegensatz dazu müssten für die Vermittlung fachspezifischer Kompetenzen für kleine oder spezielle Berufsgruppen interregionale Zusammenarbeitsmöglichkeiten gefunden werden. Besonders interessant im Zusammenhang mit dem modulartigen Aufbau von Weiterbildungsgängen könnten methodisch didaktische Ansätze zum Fernlernen werden. Neben den Fragen zur Grösse von potentiellen Teilnehmergruppen an wissenschaftlicher Weiterbildung ist es ebenso

notwendig, inhaltliche Informationen zu den Weiterbildungsbedürfnissen zu erhalten. Wenden wir uns also einer qualitativen Bedürfnisanalyse zu.

7. WEITERBILDUNGSBEDÜRFNISSE AUF AKADEMISCHER EBENE

7.1 Zielsetzungen

In diesem Kapitel geht es also darum, die wissenschaftlichen Weiterbildungsbedürfnisse im Oberwallis inhaltlich zu analysieren. Aus diesem Grunde lehnen wir uns theoretisch und methodisch an Arbeiten von Schmidt et al. (1987), Dehler (1989), Kailer & Ballnik (1989) und Schubert (1991) an.

7.2 Vorgehen

Folgende Themenkomplexe wissenschaftlicher Weiterbildung werden in die Analyse einbezogen:

- berufsspezifische Veränderungen, neue Arbeitsanforderungen und deren Auswirkungen
- fachliche und persönliche Defizite
- Kenntnisse über bestehende Weiterbildungsangebote
- Weiterbildung durch Hochschulen und andere Anbieter
- Weiterbildungsschwerpunkte
- Trägerschaft und Interessenten
- Organisationsmerkmale
- Auswirkungen der Weiterbildung
- persönliches Interesse

7.2.1 Methode

Nach Schubert (1991) eignet sich für eine explorative Studie, wie die vorliegende Arbeit, eine qualitative Methode, da es nicht darum geht, möglichst breite Evidenz zum selben Phänomen zu erhalten, sondern über Informationen möglichst tief in eine Materie vorzudringen. Kailer & Ballnik (1989) schlagen hierzu das qualitative Interview vor. Darunter versteht man alle Formen einer mündlichen Befragung, die mit nicht-standardisierten Formen und einem geringen Mass an Strukturierung der Fragenanordnung vorgehen (Friedrichs, 1980). Für die inhaltliche Analyse von Weiterbildungsbedürfnissen übernehmen wir diese Befragungsmethode.

7.2.2 Exponenten

Es gilt auch noch Überlegungen zur Auswahl der Interviewpartner anzustellen, damit die meisten Akademiker- resp. Berufsgruppen durch einen Exponenten vertreten sind. Nach Weber (1989) und Schubert (1991) eignet sich das "Arenamodell" (vgl. 2.1) um Informationen über Handlungsmöglichkeiten in einem sozialen Feld zu finden. Innerhalb von diesem Modell kann man davon ausgehen, dass in einem Weiterbildungsfeld bestimmte Akteure bestimmte Interaktionen durchführen. Dadurch entstehen auch Allianzen, die auf die Tätigkeiten im Feld Einfluss nehmen. Für unser Vorhaben gilt es nun, Akteure zu identifizieren, welche die Situation der wissenschaftlichen Weiterbildung im Oberwallis und die Situation bestimmter Berufsgruppen gut kennen und so als "Experten" auftreten können. Im akademischen Bereich kommen für diese Aufgabe vor allem die Berufsverbände und -

vereine und Fachschaften in Frage. Darum wurden mit 17 Exponenten, Vertretern von Berufsverbänden und der öffentlichen Hand (Architekten/Ingenieure, Sozialwesen, Gesundheitswesen, Jurisprudenz, Unterrichtswesen und Volks- und Betriebswirtschaft) telephonisch Gespräche geführt. In einer unstrukturierten Form wurden folgende Themenkomplexe angesprochen:

- Weiterbildungstätigkeiten oder -veranstaltungen
- Organisation und Durchführung von Veranstaltungen
- Organisierte Weiterbildung oder Eigeninitiative
- Weiterbildungsteilnehmer
- thematische Festlegungen
- zeitlicher Rahmen

Die Angaben der Exponenten wurden auf der Basis des Arenamodells ausgewertet, wobei vor allem eine Identifikation von Akteuren im Vordergrund stand. Als Resultat ergab sich eine Liste von 19 Exponenten grösserer akademischer Berufsbereiche. Diese wurden telephonisch angefragt, ob sie zu einem Interview über das Thema "Wissenschaftliche Weiterbildung" bereit wären. Nach der Fixierung eines Termins wurde den Exponenten mindestens 1 Woche vor der Interviewdurchführung ein Leitfaden zugesandt (s. Anhang B). Exponenten aus folgenden Berufsbereichen konnten nun interviewt werden:

- Architektur
- Jurisprudenz
- Schulverwaltung
- Ingenieure
- Tourismus
- Öffentliche Verwaltung
- Chemie
- Erwachsenenbildung
- Psychologie
- Elektrotechnik
- Primarschule
- Logopädie
- Wirtschaftsförderung
- Höhere Schulen
- Gesundheitswesen
- Volkswirtschaft
- Heilpädagogik
- Ärzte
- Versicherungen

Bei der telephonischen Anfrage und in einer schriftlichen Mitteilung wurde den Exponenten die Interviewdauer mit 1 bis 2 Stunden angegeben, das Projekt "Wissenschaftliche Weiterbildung im deutschsprachigen Teil des Wallis" genauer situiert und das Vorgehen während dem Interview kurz dargestellt. Alle Interviews wurden mit 1 Exponenten durchgeführt. Nur bei den Psychologen waren 2 und in der Metallbranche 7 Interviewpartner anwesend.

7.2.3 Protokolle

Als weitere Abmachung galt, dass die Protokolle sowohl auf Tonband aufgenommen, wie schriftlich durch einen Mitarbeiter aufgezeichnet werden, und dass aus rationalen Gründen die Tonbandaufnahmen nicht transkribiert, sondern mit Hilfe der Notizen protokolliert werden. Die Protokolle wurden dann dem Interviewpartner zur Korrektur und Genehmigung zurückgesandt. Am Schluss der Abmachungen stand die Zusicherung, dass die Auswertung der Interviews anonym erfolgt.

7.2.4 Qualitative Inhaltsanalyse

Zur Auswertung der Interviews folgen wir den Vorschlägen von Mayring (1990) zur qualitativen Inhaltsanalyse. Ziel dieser Auswertung ist es, das Informationsmaterial so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte bestehen bleiben und dass durch Abstraktionen und Streichungen ein überschaubares Grundmaterial übrig bleibt. Dazu eignet sich die qualitative Technik der Zusammenfassung (ebd. 1990). Der Ablauf der Auswertung lässt sich wie folgt darstellen:

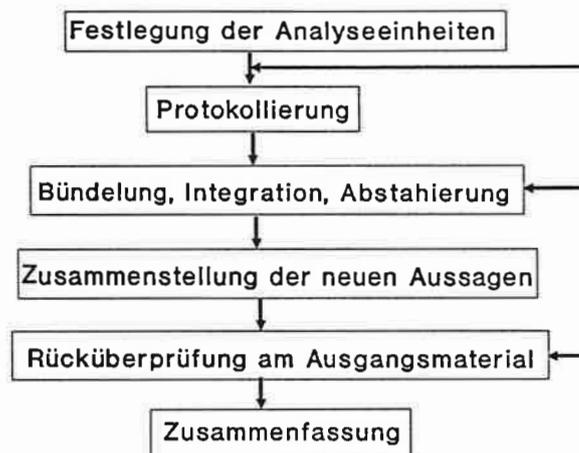


Abb. 3: Ablaufmodell der Zusammenfassung

Der 1. Schritt besteht in der Festlegung der Analyseeinheit. Hierzu werden die Fragen des Leitfadens übernommen. Der 2. Schritt besteht in der Protokollierung der Antworten des Exponenten. Diese basiert auf folgenden Regeln:

1. Paraphrasierung:

- streiche alle nicht oder wenig inhaltstragenden Textbestandteile (z.B. Ausschmückungen, Wiederholungen, Verdeutlichungen)
- übersetze alle inhaltstragenden Textbestandteile auf eine gleiche Sprachebene
- transformiere lange Aussagen wenn möglich in Kurzformen

2. Generalisierung:

- generalisiere die Paraphrasen so, dass alte Informationen in den neuen Paraphrasen impliziert sind
- abstrahiere die Paraphrasen so, dass es möglichst allgemeine Aussagen werden, sie jedoch für den jeweiligen Berufsbereich Gültigkeit haben
- belasse Aussagen, die über diesem Abstraktionsniveau liegen

3. Selektion:

- streiche bedeutungsgleiche Paraphrasen innerhalb der Analyseeinheiten
- streiche Paraphrasen, die als nicht inhaltstragend erachtet werden
- übernehme nur Paraphrasen, die als zentral inhaltstragend erachtet werden

(nach: Mayring, 1990).

Die nach diesen Regeln erstellten Protokolle wurden den jeweiligen Exponenten zur Korrektur und Genehmigung zugesandt. Die Korrekturen wurden vor dem nächsten Auswertungsschritt übernommen. Es sei vorweggenommen, dass die Korrekturen meistens nur Einzelaussagen und Präzisierungen betrafen, so dass die eben beschriebene Protokollierungsprozedur nicht mehr wiederholt werden musste.

Der 3. Auswertungsschritt entspricht einer weiteren Reduzierung des Informationsmaterials. Folgende Regeln gelangten zur Anwendung:

1. Bündelung:

- fasse Paraphrasen mit gleichem oder ähnlichem Gegenstand zu einer Paraphrase zusammen

2. Integration:

- fasse Paraphrasen mit mehreren Aussagen zu einem Gegenstand zusammen
- fasse Paraphrasen mit gleichem oder ähnlichem Gegenstand und verschiedener Aussage zu einer Paraphrase zusammen

3. Abstrahierung:

- abstrahiere die Paraphrasen, bei denen es ohne Bedeutungsänderung möglich ist, so, dass Vergleiche zwischen den Berufsbereichen möglich sind

(ebd., 1990).

Der 4. Schritt besteht in der Zusammenstellung der Paraphrasen zu einem Auswertungsbericht (s. Punkt 8). Diese Zusammenfassung der Interviews orientiert sich an der Gliederung des Leitfadens. Der letzte Auswertungsschritt besteht in der Rücküberprüfung des zusammengefassten Materials an den Protokollen und an den Tonbandaufnahmen. Hier wird darauf Wert gelegt, dass exemplarische Beispiele oder Bemerkungen in den Bericht eingefügt werden.

7.3 Ergebnisse der Befragung

7.3.1 Hinweise zur Interpretation der Ergebnisse

Die Auswertungstabellen in Anhang C ergeben einen Überblick über die Aussagen (in paraphrasierter Form) der Exponenten. Grundlage der folgenden Interpretation bilden diese Tabellen. Zur Erstellung der Zusammenfassung werden qualitative Dimensionen in den Vordergrund gestellt, und je nach Frage wird ein unterschiedliches Vorgehen gewählt. In einem 1. Schritt werden die komplexeren Themen (Frage 1, 2, 4, 7, 8), in denen es um Bildungsvoraussetzungen und -inhalte geht, ausgewertet. Die Auswertung erfolgt so, dass primär Antworten berücksichtigt werden, die von mehreren Exponenten (mindestens 4) gegeben worden sind. Das kann ein Hinweis auf die hohe Aktualität und teilweise auf die weiterbildungspolitische Relevanz des

angesprochenen Themas sein. Allerdings dürften für die einzelnen Berufsgruppen Antworten, welche nur von einem Exponenten gegeben wurden, ebenso wichtig sein. Zudem sind die Antworten der Exponenten jeweils subjektiv gefärbt, so dass es bei der Interpretation der Resultate notwendig ist, allgemeine gesellschaftliche Wandlungsprozesse und den berufsspezifischen Kontext der jeweils angesprochenen Gruppe mitzubedenken. Dies bedeutet, dass Hinweise dazu gegeben werden, welche Exponenten welche Themen angesprochen haben. Trotzdem obliegt noch ein wichtiger Teil der interpretativen Arbeit der interessierten Leserschaft selbst. In einem 2. Schritt werden Themen ausgewertet, die organisatorische Aspekte betreffen (Frage 3, 5, 6, 8 - 17). Bei diesem Auswertungsschritt wird lediglich die Anzahl der Nennungen berücksichtigt. In einem 3. Schritt werden die Resultate von Schritt 1 und 2 gegliedert und zusammengefasst. Bei der Gliederung stehen folgende Themen im Vordergrund:

- Veränderungen in der Arbeitswelt: neue Arbeitsanforderungen innerhalb der entsprechenden Branche, weniger wichtige Arbeitsanforderungen, wichtige Arbeitsanforderungen, Auswirkungen der Veränderungen auf die ArbeitskollegenInnen, Aufgabenbereiche mit Ausbildungsdefiziten
- Angebote: Angebote zu den Ausbildungsdefiziten, Hindernisse für die Teilnahme an bestehenden Angeboten, Themen, zu denen Hochschulen substantielle Qualifikationen vermitteln können, andere geeignete Anbieter als die Hochschulen, Stärken und Schwächen der Hochschulweiterbildung
- Bedürfnisse: Schwerpunkte für ein Weiterbildungsprogramm
- Akteure: Träger von Veranstaltungen, Interessengruppen, Hochschulen mit denen man zusammenarbeiten soll
- Veranstaltungsformen: Interessante Veranstaltungsstrukturen, Obergrenze der finanziellen Belastung von TeilnehmerInnen, Vor- und Nachteile von Fernstudien
- Institutionalisierung: Positive und negative Aspekte einer Institutionalisierung der wissenschaftlichen Weiterbildung im Oberwallis
- Persönliche Interessen an der Weiterbildung

Zu jedem Thema werden 1 bis 3 Thesen aufgestellt und näher erläutert. Im Gesamten ist das Ergebnis dieser Befragung aber lediglich als Input für eine weiterführende, inhaltliche Diskussion zur Entwicklung eines wissenschaftlichen und koordinierten Weiterbildungsfeldes im Oberwallis aufzufassen. Wenden wir uns nun der Auswertung zu.

7.3.2 Veränderungen, Auswirkungen und Defizite in der Arbeitswelt

1. These: *Die heutige Arbeitswelt befindet sich im Umbruch. Massgebende Veränderungen, welche die Aus- und Weiterbildung betreffen, vollziehen sich vor allem in folgenden Bereichen: Internationale Märkte, Fachwissen (Spezialisierung) und informationstechnische Mittel.*

Am häufigsten angesprochen wurde die Internationalisierung der Märkte und die dadurch bewirkte Veränderung der Gesellschaft resp. der sozialen Räume. Die meisten Exponenten bezogen sich namentlich auf die sich abzeichnende Integration des europäischen Marktes. Aussagen in diesem Sinn wurden von den Exponenten aus dem Bauwesen, der Wirtschaft, der öffentlichen Verwaltung und der Bildung sowie der Unternehmen mit überregionaler Bedeutung geäußert. Ein weiteres aktuelles und oft genanntes Thema ist die fortschreitende Spezialisierung. Um mit dieser Problematik umzugehen, werden oft Themen angesprochen wie Interdisziplinarität, Teamwork und Kommunikation. Mit diesen Themen beschäftigten sich vor allem die Exponenten des Bauwesens, der Wirtschaft, der öffentlichen Verwaltung, der Bildung und des Gesundheitswesens. Weitere wichtige Veränderungen vollziehen sich im Bereich der informationstechnischen Unterstützungsmöglichkeiten. Dabei muss man davon ausgehen, dass je nach Beruf unterschiedliche Ausbildungsbedürfnisse bestehen. Lediglich bei Fragen der elektronischen Informationsbeschaffung könnte man sich interdisziplinäre Ausbildungsgruppen vorstellen. In bezug auf die informationstechnischen Mittel erwarten die Exponenten des Bauwesens, der Chemie- und Metallverarbeitungsbranche, der Wirtschaft, der öffentlichen Verwaltung, der Ärzte und z.T. der Bildung deutliche Veränderungen in der Arbeitstätigkeit. Als Veränderung im sozialen Bereich und in der Bildung wird erwähnt, dass heute vermehrt tiefere Kenntnisse im fachlichen Wissen erwartet werden. Die Exponenten der Psychologie und der Logopädie verweisen auf neue Therapieformen und die Exponenten des Bildungswesens auf neue Unterrichtsmethoden und -formen. Ein weiteres oft genanntes Thema sind schnelle Marktveränderungen und Wettbewerbsdruck. Dies ist für die Architekten, die Volks- und Betriebswirtschafter, die Versicherungen und für den Tourismus der Fall.

2. These: *Die genannten Veränderungen führen zu neuen Arbeitsanforderungen in der akademischen Berufswelt. Gemeint sind: Kenntnisse in neuen Arbeitsmethoden, lebenslanges Lernen und vermehrte Flexibilität.*

Am häufigsten wurde als moderne Arbeitsanforderung die Fähigkeit zum Teamwork erwähnt. Betrachtet man die Berufsbranchen, so wird diese Fähigkeit in allen Berufsbereichen ausser beim Sozialwesen angesprochen. Einzelne Exponenten (auch im Sozialwesen) erwähnen zudem ähnliche Themen, wie Interdisziplinarität oder vernetztes Denken. Interdisziplinarität wird denn auch von mindestens 1 Exponenten aller Berufsbereiche angesprochen. Ebensoviele Nennungen hat das Thema ganzheitliches, vernetztes Denken. 4 oder mehr Nennungen ergeben sich noch bei folgenden Themen: Lebenslanges Lernen, Innovationsfähigkeit und Flexibilität, hohes Selbstbewusstsein, entsprechende EDV-Kenntnisse, Fremdsprachenkenntnisse und gutes Basiswissen. Ebenfalls 4mal erwähnt wurde, dass Routinearbeiten in Zukunft weniger wichtig werden.

3. These: *Die Veränderungen führen zu erhöhtem Konkurrenzdruck und zu einem Upgrading der verlangten Berufsqualifikationen bei der Besetzung von Stellen.*

Als Folge daraus nehmen immer mehr AkademikerInnen berufliche Positionen ein, die früher durch NichtakademikerInnen besetzt waren. Als Auswirkung der oben genannten Veränderungen wird am häufigsten (5mal) ein erhöhter Konkurrenzdruck erwähnt. Am zweitmeisten (4mal) bemerken die Exponenten, dass eine Erhöhung der verlangten Berufsqualifikationen eintreten wird. An dritter Stelle steht der Druck

durch die Öffentlichkeit (3mal) und an vierter Stelle die Harmonisierung der Abschlüsse sowohl in der Schweiz als auch in Europa (2mal).

Je 1mal angesprochen werden Informationsüberfluss, Verkürzung der Freizeit, wichtiger werdende beratende Tätigkeiten, Druckverminderung innerhalb der Arbeit, vermehrte Anstrengungen für die Umwelt, Führungsfähigkeiten, vermehrte Weiterbildung, Stress und Überforderung. Interessant ist besonders, dass nur 3 von 19 Exponenten von zukünftigen Veränderungen eine in irgendeiner Weise positive Auswirkung erwarten.

4. These: *Hauptsächlichste Wissensdefizite bestehen in den Bereichen: Organisation und Unternehmensführung sowie jeweils in fachspezifischen Kenntnissen resp. im Erwerb neuer Erkenntnisse, vor allem aus Wissenschaft und Forschung.*

Der meistgenannte Bereich, in dem Wissensdefizite bestehen, ist die Organisation von Betrieben und die Unternehmensführung. Angesprochen wurde dieses Thema durch die Exponenten der Ingenieure, der Metallbranche, des Wirtschaftsbereichs, der öffentlichen Verwaltung und des Gesundheitswesens. Ausbildungsdefizite in spezifischen Fachkenntnissen der Branche werden in den Bereichen Metallverarbeitung (Metallurgie), Tourismus, öffentliche Verwaltung, Psychologie und Logopädie erwähnt. Ein weniger oft erwähnter defizitärer Bereich ist die Personalführung. Angesprochen haben dieses Thema die Exponenten der Metallverarbeitung, der Wirtschaftsförderung, der Schulverwaltung und der öffentlichen Verwaltung. Ein weiterer Bereich, in dem mindestens laut 4 Exponenten ein Ausbildungsdefizit besteht, ist die Kommunikationsfähigkeit (inkl. Fremdsprachenkenntnisse). Erwähnt haben dies 3 Exponenten aus der Bildung und 1 aus dem Gesundheitswesen.

7.3.3 Angebote und Hindernisse

5. These: *Am häufigsten werden Kurse, Referate (Einzelveranstaltungen) sowie Tagungen angeboten. Weiterbildungsveranstaltungen, die einen langdauernden Charakter haben oder zyklisch immer wieder stattfinden, sind seltener.*

Auf die Frage nach bestehenden Angeboten nennen die Exponenten 11mal Kurse und Referate, die von verschiedenen Berufsverbänden organisiert werden. Etwas weniger Nennungen (9) erreichen die Hochschulen. Je 6mal werden Referate und Tagungen (organisiert durch Interessengruppen) oder Angebote von Höheren Fachschulen aufgezählt. Je 5mal nennen die Exponenten professionelle private Organisationen oder den Staat Wallis als Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildungsveranstaltungen. 4mal genannt wurden Weiterbildungsveranstaltungen, die unternehmensintern organisiert sind, und 3mal Veranstaltungen anderer Kantone als das Wallis oder anderer kantonaler Vereinigungen. Ebenfalls 3mal erwähnt werden die Berufsschulen. 2mal wird die Volkshochschule genannt und je 1mal die CIM-Zentren Schweiz, das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit, die FernUniversität Hagen, und schliesslich wird ein möglicher Arbeitsaustausch zwischen verschiedenen Ländern und Kantonen erwähnt.

6. These: *Die hauptsächlichsten Hindernisse zum Besuch von Veranstaltungen sind: Kosten, Zeitaufwand und räumliche Distanz zu den Veranstaltungsorten.*

Das am häufigsten genannte (11mal) Hindernis, Veranstaltungen zu besuchen, sind hohe Kosten. An zweiter Stelle steht der Zeitaufwand (8mal). Dasselbe Ergebnis erreichten auch Antworten, die auf zu grosse räumliche Distanz zu den Anbietern hinwiesen. 6mal nennen die Exponenten eine schlechte Weiterbildungsmentalität und 4mal fehlende Freistellungsregelungen und Informationsmangel. Je 1 Exponent erwähnt folgendes: Angebote zum falschen Zeitpunkt, die Familie, die Freizeit, die Sprache und Hemmungen, sich mit fachfremden Gebieten zu befassen.

7.3.4 Weiterbildungsbedürfnisse

7. These: *Die grössten Bedürfnisse liegen in den Bereichen Management, Organisation, effiziente Arbeitsmethoden und -formen sowie Betriebs- und Personalführung.*

Als Schwerpunkte für ein Weiterbildungsprogramm wurden am häufigsten die Themen Management und Organisation genannt (7mal), und zwar von Exponenten aus folgenden Branchen: Metallverarbeitung, Wirtschaftsförderung, Versicherungen, Primarschule (Unterrichtsmanagement), Schulverwaltung, Gesundheitswesen und Ärzteschaft. Ebenfalls 7mal wurden "wirtschaftliche" Themen wie Betriebs- und Personalführung angesprochen. Die Exponenten, welche diese Themen nannten, kamen aus den Branchen Metallverarbeitung, Betriebs-/Volkswirtschaft, Versicherungen, Tourismus, Schulverwaltung, öffentliche Verwaltung und Ärzte. Für besondere Arbeitsformen und Methoden der jeweiligen Branche interessierten sich die Exponenten der Ingenieure (neue Baumethoden), der Erwachsenenbildung, Primarschule und Schulverwaltung (neue Unterrichtsmethoden), der Heilpädagogik, Psychologie und Logopädie (neue Therapieformen). Weitere oft erwähnte Themen sind Gesprächsführung und Kommunikation. Genannt werden diese von den Exponenten der Chemie, z.T. der Bildung, der Logopädie und der Ärzte. Genannt werden auch Themen, die in Richtung Planung, Problemlösung, Arbeitstechnik und Projektmanagement gehen. Gewünscht wird dies von den Exponenten des Bauwesens, der Chemie, des Tourismus und der öffentlichen Hand. Zum interdisziplinären Arbeiten und Teamwork gab es 4 Nennungen und zwar bei den Antworten der Exponenten der Architektur, der Metallverarbeitung und des sozialen Bereichs. Ebenfalls 4mal wurde die Vermittlung neuer Forschungsergebnisse und Erkenntnisse der Wissenschaft genannt. Die Exponenten, die dieses Thema ansprachen, kamen aus den Branchen der öffentlichen Verwaltung, der Psychologie, des Gesundheitswesens und der Ärzteschaft.

8. These: *Qualifikationen, welche die Hochschulen vermitteln, sind vor allem theoretischer Natur, dies betrifft vor allem Bereiche wie ganzheitliches Denken, Interdisziplinarität, Management und Personalführung, wissenschaftliche Arbeitsmethodik sowie die Fachgebiete der jeweiligen Institute.*

4 Exponenten sind der Meinung, dass die Hochschulen in den Spezialgebieten der jeweiligen Institute substantielle Qualifikationen anbieten. 3 Exponenten sprechen das Thema ganzheitliches Denken und Interdisziplinarität an. Ebenfalls 3mal genannt werden Themen wie wissenschaftliches Denken und Theorie, Management

und Personalführung, Vermittlung von Basiswissen sowie neue Forschungsergebnisse und -erkenntnisse. 2mal angesprochen wird Betriebswirtschaftslehre und je 1mal Baumanagement, Design, Beratung und Betreuung von Lehrern, therapeutische Ausbildungen zusammen mit Praktikern, Unterrichtsmethodik, internationale Angelegenheiten, Informatikanwendungen, Lasertechnik und Steuerberatung. Ein weiterer Exponent betont, dass in Spezialgebieten keine substantiellen Qualifikationen vermittelt werden können.

9. These: *Für praxisorientierte Veranstaltungen werden manchmal die Berufs- und Fachverbände sowie private und professionelle Weiterbildungsorganisationen gegenüber den Hochschulen als bessere Anbieter bezeichnet.*

Als geeignetere Anbieter zu bestimmten Themen werden von 4 Exponenten die Berufs- und Unternehmerverbände genannt. Ebenfalls 4mal nennt man zu dieser Frage private professionelle Anbieter. Je 2 Exponenten finden, dass die Höheren Fachschulen und die Fachverbände bessere Anbieter sein können. Je 1 Nennung findet man bei unternehmensinternen Weiterbildnern, Firmen, welche die entsprechenden Produkte verkaufen, und schulinterne Ausbildungsmöglichkeiten. Ein Exponent sieht keine besseren Anbieter als die Hochschulen.

10. These: *Als Vorteil der Fernstudien sieht man ihre Orts- und Distanzunabhängigkeit, die Qualität des schriftlichen Studienmaterials und die niedrigen Kosten. Als Nachteile werden Kommunikationsdefizite und eine mangelnde Praxisorientierung empfunden.*

9 Exponenten bezeichnen das Fernstudium als positiv zu beurteilende Möglichkeit. 5 Exponenten sehen einen Vorteil des Fernstudiums gegenüber dem Präsenzstudium darin, dass eine gewisse Orts- und Distanzunabhängigkeit besteht. 4 finden, dass das Angebot qualitativ gut und vielfältig ist. 3mal wird erwähnt, dass die Kosten eines Fernstudiums günstig sind, und je 2mal bezeichnet man als positive Aspekte des Fernstudiums die relativ günstigen Kosten, und die Tatsache, dass das Modell neuen Anforderungen entspricht und sich zu einer freien Zeiteinteilung eignet. Je 1mal nennen die Exponenten als Positivum eine hochschulpolitische Aufwertung des Kantons Wallis, positive Auswirkung auf die Rückkehr von AkademikerInnen, die Eröffnung europäischer Perspektiven, Möglichkeiten für die Zusatzausbildung, den Kontakt mit einer ausländischen Hochschule, die Möglichkeit zu neuen Ausbildungsformen und die Möglichkeit zu akademischen Weiterbildungsformen.

Als Nachteile werden am häufigsten (4mal) die Kommunikationsdefizite innerhalb eines Fernstudiums erwähnt. Ebenfalls 4mal spricht man von einer mangelnden Praxisorientierung. 2 Exponenten sehen einen Nachteil in den hohen Abbruchquoten und in der hohen Belastung eines Fernstudiums. 1 Exponent erwähnt, dass in seinem Berufsbereich eine ausländische Hochschule nicht interessant ist, dass bereits genügend schriftliches Ausbildungsmaterial vorhanden ist und dass Präsenzveranstaltungen eindeutig vorteilhafter sind. Ein anderer Exponent glaubt, dass wenig StudentInnen Interesse an dieser Studienform haben werden.

7.3.5 Aktoren der wissenschaftlichen Weiterbildung im Oberwallis

11. These: *Als hauptsächlichste Anbieter werden der Reihe nach die Berufs- und Fachverbände, die Hochschulen sowie die höheren Fachschulen wahrgenommen.*

Auf die Frage nach den bestehenden Angeboten werden 11 Mal die Berufsverbände als Organisatoren angeführt, 9mal die Hochschulen und 6mal Interessengruppen sowie höhere Fachschulen. 5mal erwähnten die Exponenten private Weiterbildungsorganisationen oder den Staat. 3mal wurden als Vermittler von Weiterbildung Unternehmen, andere Kantone oder kantonale Vereinigungen genannt. Auch die Volkshochschulen, die CIM-Zentren Schweiz, das BIGA und die FernUniversität Hagen wurden angeführt.

12. These: *Träger von Veranstaltungen sollen vor allem der Staat und die Berufsverbände sein. In Einzelfällen können es auch Unternehmen, Interessengruppen, sowie Hochschulen sein.*

Die meist genannten Träger sind die verschiedenen Berufsverbände (8mal) und der Staat (8mal). Es folgen die Unternehmen (4mal) und private professionelle Weiterbildungsinstitutionen. 3mal erwähnen die Exponenten die Hochschulen als Träger, 2mal werden Interessengruppen angeführt und je 1mal die Gemeinden, die Schulen, der Arbeitgeberverband und die Erziehungsdirektorenkonferenz.

13. These: *Interessenten oder Vermittler von Interessenten (resp. generelle Ansprechpartner) sind hauptsächlich die Berufs- oder Fachverbände.*

Als Interessenten werden wiederum am häufigsten die Berufsverbände erwähnt (12mal). 5mal werden die Berufstätigen selbst genannt und je 3mal private professionelle Weiterbildungsveranstalter und Unternehmen. Weitere Interessenten sind StudienabgängerInnen (2mal), bestimmte Interessengruppen (2mal), Gewerkschaften (1mal), der Staat (1mal) und die Wirtschaftsförderung (1mal).

7.3.6 Veranstaltungs- und Finanzierungsformen

14. These: *Tagungen und Referate eignen sich für kurze Ausbildungen, bei denen viele Personen angesprochen werden. Für komplexere Themen oder längere Ausbildungsgänge eignen sich Ergänzungs- oder Zusatzstudien.*

Am häufigsten erwähnt werden Tagungen (10mal) als interessante Form von Weiterbildungsveranstaltungen. Die zweitmeisten Nennungen erzielten Ergänzungs- oder Zusatzstudien (8). Diese Veranstaltungsform eignet sich besonders gut für Weiterbildungsgänge, die länger dauern. Auch 8mal erwähnt werden ferner Referate, 4mal ein Fernstudium, je 3mal Nachdiplomstudien und zertifizierte Programme. Je 2mal wurden Praktikergruppen und Kurzurse als Durchführungsmöglichkeit genannt und 1 Exponent sprach sich für ein Baukastensystem aus.

15. These: *Im Normalfall sollten die Veranstaltungen als Blockkurse angeboten werden. Für kürzere Veranstaltungen sind auch Ganztageskurse geeignet.*

Eindeutig die beliebteste Veranstaltungsform für Weiterbildungsgänge sind Blockkurse (16mal). 8 Exponenten sehen auch Ganztageskurse als interessante Möglichkeit, und 7mal wurden Abendkurse genannt. 2 Exponenten erwähnen Ganztageskurse, bei denen man sich vorbereiten kann, und 2 weitere Exponenten betonen, dass flexible Möglichkeiten vorhanden sein müssen.

16 These: *Die mögliche finanzielle Belastung der TeilnehmerInnen hängt von den Teilnehmergruppen und den Veranstaltern ab.*

Über die Höhe der finanziellen Belastung sind die Exponenten unterschiedlicher Meinung. 7 Exponenten nennen Fr. 40.- pro Unterrichtsstunde und je 3 bis Fr. 50.- bzw. Fr. 30.-. Weitere 3 Exponenten sind der Meinung, dass der Arbeitgeber alle Weiterbildungsveranstaltungen bezahlen sollte, wenn die KursteilnehmerInnen entsprechende Verpflichtungen eingehen. Je 1 Exponent ist der Meinung, dass die finanzielle Belastung für die TeilnehmerInnen bis Fr. 10.- gehen kann und dass auch der Arbeitgeber bis zu Fr. 10.- belastet werden darf, bzw. dass bei Grundausbildungen der Arbeitgeber 50% der Kosten übernimmt, resp. dass für längere Studien der Arbeitgeber alles bezahlen sollte oder dass es ein abgestuftes Tarifsysteem geben sollte.

7.3.7 Positive und negative Aspekte institutionalisierter Weiterbildung

17. These: *Eine Institutionalisierung der wissenschaftlichen Weiterbildung führt zu einem qualitativ verbessertem Angebot, d.h. über eine entsprechende Stelle können Angebot und Nachfrage besser erfasst und entsprechend koordiniert werden.*

Als positive Auswirkungen einer Institutionalisierung der Weiterbildung im Oberwallis bezeichnen 7 Exponenten die verbesserte Koordination bei der Organisation von Veranstaltungen und eine übersichtliche Struktur des Weiterbildungsfeldes. 6 Exponenten glauben, dass dies eine qualitative und quantitative Erweiterung des Angebots nach sich zieht und 4 weitere glauben, dass das kulturelle Leben und die Bildung positiv beeinflusst werden. 3mal wird erwähnt, dass die Weiterbildungsmotivation erhöht wird und 2 Exponenten glauben an eine vermehrte Rückkehr von AkademikerInnen. Je 1mal wird auf die Wichtigkeit einer Institutionalisierung im Zusammenhang mit Europa hingewiesen, auf erhöhte Innovation der Wirtschaft, Zusammenarbeit mit anderen Kantonen, vermehrte regionsspezifische Forschungsmöglichkeiten, mehr akademische WeiterbildungsinteressentInnen, positive Auswirkungen für Kleinbetriebe, Entwicklung neuer Weiterbildungsformen, Imageveränderung des Wallis und die Möglichkeit zu einer gezielteren Finanzierung der Weiterbildung.

18. These: *Negative Aspekte werden wenige gesehen, wichtig ist, dass das Angebot stark an den Bedürfnissen orientiert wird, d.h. es braucht eine Evaluation der Bedürfnisse und der Kurse.*

Negative Aspekte wurden kaum erwähnt. Als mögliche Probleme sieht man, dass durch eine Koordination der Angebote eine stark bedürfnisorientierte Weiterbildung eingeschränkt werden kann und dass dadurch die Kosten für Veranstaltungen erhöht werden. Ein Exponent weist auch auf die Gefahr hin, dass beim Versuch einer Koordination von Angeboten Interessenkonflikte entstehen können.

7.3.8 Persönliche Interessen

Die Exponenten (11) interessieren sich für die Weiterbildung vor allem als Teilnehmer von Veranstaltungen oder sie (5) sind von der Wichtigkeit der Weiterbildung überzeugt. Je 2 Exponenten erklären ihr Interesse als Mitglieder eines Berufsverbandes, als Organisatoren und Koordinatoren von Veranstaltungen, als Ausbilder oder Vermittler oder als Interessierte an Programmen der FernUniversität Hagen. 1 Exponent interessiert sich für die Weiterbildung, weil er bereits in anderen Projekten tätig ist.

7.4 Zusammenfassung und Folgerungen

Die aktuellsten Themen in der akademischen Berufswelt des Oberwallis sind im Moment: die Internationalisierung der Märkte und die informationstechnologischen Unterstützungsmöglichkeiten in verschiedenen Berufstätigkeiten. In den weniger technisch orientierten Berufsbereichen (Sozialwesen, Bildung) spricht man vor allem von Veränderungen in der Gesellschaft durch Migrationsbewegung der verschiedenen Völker und den daraus entstehenden Problemen. In den meisten Branchen erwartet man allgemein, dass durch die erwähnten Veränderungen der berufliche Druck (Stress) und der Konkurrenzkampf um Marktanteile sowie in Karriereverläufen erhöht wird. In diesem Zusammenhang wird in vielen Bereichen vor allem das "wirtschaftliche Denken" (Unternehmensführung, Organisation von Betrieben, Personalführung und Marketing) der Oberwalliser AkademikerInnen als defizitär bezeichnet. Ein Bereich, der auch immer wieder als problematisch erwähnt wird, ist die Kommunikation (inklusive Fremdsprachenkenntnisse). Ein weiteres Thema, das man in vielen Berufsbranchen anspricht, ist die Spezialisierung. Zum einen hat das zunehmende Spezialistentum zur Folge, dass bei vielen Berufsleuten die Fähigkeit zu ganzheitlichem interdisziplinärem Denken und zum Teamwork fehlt; zum anderen besteht eine Schwierigkeit darin, sich das für bestimmte Arbeitsvollzüge notwendige hochspezifische Wissen, welches sehr schnell neue Entwicklungen erfährt, genügend schnell anzueignen. Inhaltlich lassen sich zwei Gruppen von Themen unterscheiden. Erstens solche die generalistische Kompetenzen betreffen und zweitens solche, die in Richtung spezieller Kompetenzen gehen. Abb. 4 (s. nächste Seite) zeigt eine Übersicht zu den Themen, die von den Exponenten bei den Interviews angesprochen wurden.

Hauptsächliche Hindernisse, um Veranstaltungen von Hochschulen zu besuchen, sind (besonders für Kleinbetriebe und selbständig tätige Personen): Hohe Kosten, hoher Zeitaufwand und grosse Distanz zu den Veranstaltungsorten. Für viele Exponenten besteht eine Stärke der Hochschulweiterbildung darin, dass die Dozenten ihre Erkenntnisse über wissenschaftliches Arbeiten erwerben. Man schreibt diesem Erkenntniserwerb eine Art "Allgemeingültigkeit" zu. Als Schwäche der Hochschulweiterbildung wird eine mangelnde Praxisorientierung angeführt. Aufgrund der Einschätzung der meisten Exponenten, sollten die Ausbildungsschwerpunkte auf die oben genannten "wirtschaftlichen" Themen ausgerichtet werden. Es ist aber zu berücksichtigen, dass es für die einzelnen Berufsbereiche ebenso wichtige fachspezifische Themen gibt. Wichtigste Träger von Projekten und Veranstaltungen werden die Berufsverbände und der Staat Wallis sein. Als Verhandlungspartner und Interessenten sieht man die Berufsverbände. Als Veranstaltungsformen kommen je nach Zielsetzungen Tagungen und Referate in Frage oder allenfalls Ergänzungs- und Zusatzstudiengänge. Als beliebteste Durchfüh-

rungsform zeichnen sich Blockkurse ab. Über die mögliche finanzielle Belastung der TeilnehmerInnen herrschen unterschiedliche Meinungen. Die genannten Beträge liegen zwischen Fr. 8.-- und Fr. 50.-- pro Stunde. Hier muss aber sicher auch berücksichtigt werden, welche Veranstaltungsform gewählt wird und welche Qualifikationen vermittelt werden sollen. Grundsätzlich haben die Exponenten keine spezifischen Gründe, mit irgendeiner bestimmten Hochschule zusammenzuarbeiten. Aber als hauptsächlichstes Kriterium besteht die Forderung, dass der Kooperationspartner Spezialist im entsprechenden Fachgebiet ist.

Berufsbranchen
Generalistischen Kompetenzen

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	
Fremdsprachen			X									X	X					X		
Kommunikation, Gesprächsführung			X							X	X	X	X	X				X	X	X
Kreativität / Innovation	X	X	X	X	X				X	X			X					X		
Teamwork	X	X	X	X	X				X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X
Interdisziplinarität	X			X	X		X		X		X	X					X	X	X	X
Lernen und Weiterbildung	X	X		X	X						X					X	X			
Management und Organisation		X		X	X	X	X				X			X	X			X	X	
Betriebs- und Personalführung				X	X	X	X		X				X	X	X					X
Ganzheitliches, vernetztes Denken	X		X	X	X		X		X	X	X	X	X		X	X			X	X
Informationsbeschaffung und -verarbeitung	X				X	X		X												
Projektmanagement			X																	
Planung und Problemlösung	X	X	X						X							X				
Verbindung von Theorie und Praxis	X																			
Marketing		X			X	X			X											
Informatik / EDV	X	X	X	X			X	X	X		X					X				X
Verfahrensfindung, Produktionsoptimierung				X																
Unternehmensberatung					X															
Ökologie und Umwelttechnologie	X																			
Neue Unterrichtsmethoden												X	X	X						
Sicherheitsschulung		X	X																	
Unterrichtsmethoden für Erwachsene										X				X	X					
Beratung und Betreuung von Lehrern										X										
Gesetzesentscheide und -revisionen						X		X												
Lernstörungen und Massnahmen											X		X							
Integration Schwacher											X		X							
Baumanagement	X																			
Design	X																			
Steuerberatung					X															
Lasertechnik				X																

Spezielle Kompetenzen

Agenda: Berufsbranchen

A = ARCHITEKTUR	B = INGENIEURE	C = CHEMIE
D = METALLVERARBEITUNG	E = WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG	F = BETRIEBS- / VOLKSWIRTSCHAFT
G = VERSICHERUNGEN	H = JURISPRUDENZ	I = TOURISMUS
J = ERWACHSENENBILDUNG	K = PRIMARSCHULE	L = HÖHERE SCHULE
M = HEILPÄDAGOGIK	N = SCHULVERWALTUNG	O = ÖFFENTLICHE VERWALTUNG
P = PSYCHOLOGIE	Q = LOGOPÄDIE	R = GESUNDHEITSWESEN
S = ÄRZTE		

Abb. 4: Themen, die von den Exponenten in den Interviews angesprochen wurden, aufgeteilt nach Berufsbranchen und nach Kompetenz, die vermittelt wird. Bei der Aufteilung der Kompetenzen von generalistischen zu speziellen ging man davon aus, dass die vermittelte Kompetenz umso generalistischer ist, je mehr Berufsbranchen gleichzeitig an einem Kurs teilnehmen können.

Ein Fernstudium wird von den meisten Exponenten als neue, ergänzende Studienform aufgefasst und grundsätzlich positiv beurteilt. Einzelne Exponenten sehen als Probleme eines Fernstudiums Kommunikationsdefizite und eine mangelnde Praxisorientierung. Die Auswirkungen einer Institutionalisierung der wissenschaftlichen Weiterbildung werden bis auf wenige Ausnahmen als positiv für die Region Oberwallis beurteilt. Als hauptsächlichste positive Aspekte sieht man eine verbesserte Koordination, eine verbesserte Qualität von Veranstaltungen und eine erhöhte Bildungsmotivation in der Region Oberwallis. Die in dieser Zusammenfassung genannten Themen bieten Anhaltspunkte zu weitergehenden Gesprächen mit den Berufsverbänden. Es sollte aber zuerst ein Organ resp. ein Diskussionsforum für die öffentliche Hand, für Weiterbildungsinteressenten, Vermittler und Anbieter von Veranstaltungen aufgebaut werden. Der folgende Vorschlag zielt in diese Richtung.

8. GRÜNDUNG EINER ORGANISATION ZUR FÖRDERUNG WISSENSCHAFTLICHER WEITERBILDUNG

Wie mehrmals erwähnt, ist das Weiterbildungsfeld äusserst komplex. Unabhängig von der gewählten Strategie geht es darum, vermehrte Transparenz zu schaffen und die Beziehungsmuster zwischen den verschiedenen Organisationen weiterzuentwickeln und aufzubauen. Ausgangspunkt dafür ist die aktuelle Situation im Oberwallis.

8.1 Aktuelle Situation

Anhand der Interviews lässt sich das folgende skizzenhafte Bild der aktuellen Situation der wissenschaftlichen Weiterbildung im Oberwallis erstellen. Die wissenschaftliche Weiterbildung im Oberwallis stellt sich als ein aktives, aber unkoordiniertes und unstrukturiertes Weiterbildungsfeld dar. So werden laut den Aussagen der Exponenten am häufigsten Einzelveranstaltungen oder Tagungen angeboten. Diese Veranstaltungen enthalten aber keine didaktischen Übungs- und Implementationsphasen, d.h. Nachfolgeveranstaltungen oder Übungen in der Praxis fehlen meistens. Anbieter der Weiterbildung sind zum grösseren Teil Privatpersonen. Dann folgen institutionelle Aus- und Weiterbildungseinrichtungen. Hochschulen werden als Anbieter selten aufgezählt, das heisst jedoch nicht, dass die Anbieter nicht von der Hochschule herkommen, sondern nur, dass die Weiterbildung im Rahmen persönlicher Beziehungen und Kontakte durchgeführt wird. Im Hinblick auf zukünftige Angebote dürfte sich das Teilnehmerpotential vergrössern lassen, wenn die Veranstaltungen institutionell koordiniert würden und Zusammenarbeit und Beziehungen nicht nur innerhalb, sondern auch zwischen Organisationen, die an Weiterbildung interessiert sind, entstünden.

8.2 Koordination und Strukturierungsbedarf

Versucht man nun, eine koordinierende Funktion im Hinblick auf die Organisation von Weiterbildungsveranstaltungen wahrzunehmen, sind folgende wesentliche Punkte zu beachten:

- die Zahl der Anbieter und der verschiedenen Teilnehmergruppen ist hoch
- die Teilnehmergruppen in Randregionen sind zwar eher klein, aber die Bedürfnisse sind ebenso gegeben und ebenso heterogen wie in zentralen Regionen,

- d.h. es gibt fachspezifische Bedürfnisse und eine Nachfrage nach allgemeinen Qualifikationen
- im Oberwallis gibt es für die wissenschaftliche Weiterbildung bisher keine Institutionen oder Organisationen, die Koordinationsfunktionen zwischen verschiedenen Berufsgruppen oder Vereinigungen und Anbietern übernommen haben
 - die Evaluation der Nachfrage ist schwierig, da diese sehr individuell ist und zudem die Aktualität von Themen sehr schnell wechselt
 - es gibt vorläufig kaum institutionalisierte Informationskanäle, so dass je nach Bereich ein Informationsüberfluss oder ein Informationsmangel besteht
 - es bestehen im Bereich der Weiterbildung noch kaum institutionelle Beziehungen zu Hochschulen.

Diese Argumente sollen verdeutlichen, dass eine Organisation zu schaffen ist, die Konzept- und Koordinationsaufgaben übernehmen sollte. Für Organisationen in diesem Bereich sind zwei Rechtsformen üblich: eine Stiftung oder ein Verein.

8.3 Träger einer institutionalisierten wissenschaftlichen Weiterbildung

In diesem Abschnitt soll nicht die juristische Form der vorgeschlagenen Organisation diskutiert werden - dies geschieht in einem Aushandlungsprozess zwischen den verschiedenen Partnern - sondern es sollen Aufbaumöglichkeiten aufgezeigt werden. Zentrale Aufgaben sind:

- die Konzeption, Koordination und Organisation von Veranstaltungen
- der Auf- und Ausbau von Beziehungen zur Wirtschaft, zu Berufs- und Fachverbänden sowie zu Interessengruppen
- das Unterhalten von Beziehungen zu den Hochschulen und zum Delegierten für universitäre Angelegenheiten
- die Analyse von Weiterbildungsbedürfnissen
- die administrative Abwicklung von Weiterbildungsprogrammen
- die Animation und Werbung
- die Evaluation von Veranstaltungen.

Die Organisation selbst kann aus Mitgliedern bestehen, welche die Trägerschaft übernehmen, aus einer Geschäftsstelle mit Sekretariat und einem Mitgliederausschuss, der sich aus Interessenten und Anbietern wissenschaftlicher Weiterbildung zusammensetzt. Organisatorisch wird folgende Struktur vorgeschlagen (s. Abb. 5 nächste Seite). Die Mitglieder ernennen einen Ausschuss von 4 bis 6 VertreterInnen. Aufgaben dieses Ausschusses sind:

- die Genehmigung eines (halb)jährlichen Weiterbildungsprogramms
- die Begleitung der Arbeit der Geschäftsstelle
- Hilfestellungen und Kontaktpflege zwischen verschiedenen Institutionen.

Grundsätzlich lassen sich aus folgenden Bereichen Mitglieder rekrutieren: aus dem Hochschulmilieu, der Wirtschaft, der öffentlichen Verwaltung, aus freien Berufen und aus Weiterbildungsorganisationen. Einige mögliche Partner für die Region Oberwallis seien namentlich erwähnt: Der Delegierte für universitäre Angelegenheiten des Kantons Wallis. Über diesen lassen sich die schon bestehenden Beziehungen zu den schweizerischen und ausländischen Hochschulen weiterentwickeln. Weitere Partner aus dem Hochschulmilieu sind die universitären

Institute des Kantons Wallis so z.B. das Institut Kurt Bösch, die Höhere Technische Lehranstalt und die APHW Suisse Occidentale in Sion, das Institut für Mehrsprachigkeitsforschung und das Studienzentrum der FernUniversität Hagen in Brig, das Institut für Wirtschafts- und Sozialforschung, die Höhere Verwaltungsschule in Visp und weitere.



Abb. 5: Organigramm

Für die Zusammenarbeitsformen lässt sich kaum ein Rahmen festlegen, ausser dass es sich um wissenschaftliche Weiterbildung handelt, d.h. folgende 3 Faktoren sind massgebend: erstens die Zusammenarbeit mit Hochschulen, Höheren Fachschulen oder Instituten aus dem Hochschulmilieu, zweitens VeranstaltungsteilnehmerInnen aus akademischen oder angrenzenden Bereichen und drittens wissenschaftliche Themen. Die Zusammenarbeit kann mit einem oder mehreren Partnern stattfinden, in offenen oder geschlossenen Programmen oder in Einzelveranstaltungen. Massgebend hierbei ist sicher eine starke Bedürfnisorientierung. Zur Finanzierung der Organisation dürfte sich ein Mischmodell zwischen Privaten und öffentlichen Trägern eignen. Zum heutigen Zeitpunkt müsste mit einem Kostenaufwand von Fr. 170'000 bis Fr. 200'000 gerechnet werden. Verfolgt man dieses Modell weiter, so ist der nächste Schritt eine Kontaktnahme mit entsprechenden Stellen und Behörden wie z. B. mit den erwähnten möglichen Mitgliedern, dem Kanton Wallis sowie dem Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, aber auch mit weiteren Weiterbildungsanbietern wie den Koordinationsstellen für Weiterbildung der verschiedenen Hoch

schulen. Um die Wirkungen des Vereins für die wissenschaftliche Weiterbildung zu überprüfen und den finanziellen Rahmen zu begrenzen, wird ein 4- bis 6jähriges Modellprojekt vorgeschlagen. Die Evaluation kann durch eine externe Instanz geschehen.

* * * * *

Zum Abschluss der Arbeit möchte ich mich noch bei den Personen bedanken, die durch ihre finanzielle und tatkräftige Unterstützung zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen haben. Dies sind: das Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, das Erziehungsdepartement des Kantons Wallis, die Akademische Gesellschaft Wallis, Herr Prof. Dr. Karl Weber, Leiter der Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern, Herr Dr. Kurt Grünwald, Delegierter für universitäre Angelegenheiten des Kantons Wallis, Frau Christine Öhrl, Herr Joseph Anthamatten und Karin Imboden.

Literaturverzeichnis

ARBEITSKREIS UNIVERSITÄRER ERWACHSENENBILDUNG (1980): Weiterbildungsaufgaben der Hochschule. Empfehlungen des AUE. Beiträge des AUE (7), Hannover

BLATTNER N. (1984): Zur wirtschaftlichen Evolution von Regionen: Das Beispiel des schweizerischen Juraraumes. In: Brugger E.: Arbeitsmarktentwicklung: Schicksalsfrage der Regionalpolitik? Rüegger, Diessenhofen

BOTSCHAFT DES BUNDESRATES (1989): Über die Sondermassnahmen zugunsten der beruflichen und universitären Weiterbildung sowie zur Förderung neuer Technologien im Fertigungsbereich (CIM) vom 28 Juni 1989

BROHMANN B. (1986): Anmerkungen zur gegenwärtigen Wissenschaftspraxis und zukünftige Perspektiven wissenschaftlicher Weiterbildung. In: Bamme A., Berger W. & Kotzmann E. (Hrsg.): Anything Goes - Science Everywhere? Konturen von Wissenschaft heute. Profil, München

BRUGGER E. (1985): Regionalwirtschaftliche Entwicklung. Paul Haupt, Bern 1985

BRUGGER E. & FREY R. (1985): Regionalpolitik Schweiz Ziele, Probleme, Erfahrungen, Reformen. Paul Haupt, Bern

BRUNER J. S. (1970): Der Prozess der Erziehung. Berlin

DÄLLENBACH J.-F., FIALA E. & HAGEMANN S. (1986): Die Dienstleistungsfunktion der Hochschulen: Eine Entdeckungsreise. Schweizerischer Wissenschaftsrat, Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, Bern.

DERENBACH R. (1984): Berufliche Kompetenz und selbsttragende regionalwirtschaftliche Entwicklung. In: Information zu Raumentwicklung. 1/2, 79 - 95

DERENBACH R. (1988): Regionales Entwicklungsbewusstsein und Handlungsbereitschaft. Modelle, Konzepte und instrumentelle Konsequenzen. In: Raumforschung und Raumordnung. 5 - 6, 258 - 264.

DOHMEN G: Neue Herausforderungen an die Wissenschaft und Weiterbildung. In AUE (Hrsg.): Perspektiven der wissenschaftliche Weiterbildung für die neunziger Jahre - Gesellschaftliche Herausforderungen und bildungspolitische Rahmenüberlegungen. Beiträge des AUE (23), Hannover.

EDDING F. (1980): Konzepte des weiterbildenden Studiums. In: Sund H. (Hrsg.): Konstanzer Blätter für Hochschulfragen. Universitätsverlag Konstanz, Konstanz

EDK (Hrsg.) (1990): Bildung in der Schweiz von morgen. Bern

ENGHOLM B. (1980): Die Aufgaben der Universität im Bereich der Weiterbildung. In: Sund H. (Hrsg.): Konstanzer Blätter für Hochschulfragen. Universitätsverlag Konstanz, Konstanz

FABER W. (1988): Was suchen die Gasthörer? Ergebnisse einer bundesweiten Erhebung und die Erfahrungen in Bamberg. In: Edding F. (Hrsg.): Bildung durch Wissenschaft in neben- und nachberuflichen Studien. Max Planck, Berlin

FAULSTICH P. (1985): Wissenschaftliche Weiterbildung als Transferstrategie. In: Transferinformation. 3, 80 - 82

FESTIGER L. (1957): A Theory of Cognitive Dissonance. Stanford University Press, California

FISCHER G. & NEF M. (1990): Die Auswirkungen der Hochschule auf Stadt und Kanton St. Gallen. Rüegger, Grösch

GRAESSNER G. & SCHÄFER E. (1989): Externe Kooperationsformen wissenschaftlicher Weiterbildung in der Region vor dem Hintergrund des Hochschulgebührengesetzes. In: AUE (Hrsg.): Dokumentation der Tagung: Probleme und praktische Lösungswege der Finanzierung von Weiterbildung an Hochschulen. Beiträge des AUE (22), Hannover

GROSSENBACHER S. (1990): Der Weiterbildungsbereich. Entwicklung, Strukturen, Forschungsgegenstand. Bundesamt für Statistik, Bern.

GRÜNWALD K. & RUPPEN D. (1989): Rückkehrabsichten von Walliser Hochschulstudenten. Erziehungsdepartement des Kantons Wallis, Sion.

HANSER CH. (1982): Ansatzpunkte für die Strategiediskussion. In: Hanser Ch. & Huber S.: Hat die traditionelle Infrastrukturförderung für periphere Regionen ausgedient? Rüegger, Diessenhofen.

HOLTKAMP R. & KAZEMZADEH F. (1989): Engagement der Hochschulen in der Weiterbildung. HIS GmbH, Hannover

JORNSTARNDT K.: Die Zukunft der wissenschaftlichen Weiterbildung. In: AUE (Hrsg.): Perspektiven der wissenschaftlichen Weiterbildung für die neunziger Jahre - Gesellschaftliche Herausforderungen und bildungspolitische Rahmenüberlegungen. Beiträge des AUE (23), Hannover.

KAILER N. (1989): Fernunterricht und seine Integration in die betriebliche Bildungsarbeit. ibw-Mitteilungen, Wien

KAILER N. & BALLNIK P. (1989): Einsatzmöglichkeiten des Fernstudiums in der betrieblichen Bildungsarbeit. ibw, Wien. KELL A. (1987): Rechtliche Grundlagen für die wissenschaftliche Weiterbildung in der UGHS. In: Kell A. (Hrsg.): Analysen und konzeptionelle Überlegungen zur Wissenschaftlichen Weiterbildung. UGHS, Siegen

KLEIJER H. (1984): The Role of the Science-shops in Research and Education - New Relation between University and Region. In: Webler W.-D. (Hrsg.): Hochschule und Region, Beltz, Basel

KOMMISSION FÜR ERWACHSENENBILDUNG (1990): Erwachsenenbildung (Bericht). Erziehungsdepartement des Kantons Wallis, Sion

KOMMISSION WALLIS-UNIVERSITÄTEN (1987): Beziehungen Wallis-Universitäten (Schlussbericht). Erziehungsdepartement des Kantons Wallis, Sion

KRÜGER W. (1984): Wissenschaftliche Weiterbildung. Julius Klinkhardt, Bad Heilbrunn

KÜNZLE D. & BÜCHEL D. (1989): Weiterbildung als Strategie für Region und Betrieb (ORL-Bericht 77). Verlag der Fachvereine, Zürich.

MAYRING PH.(1990): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. DSV, Weinheim

PETERS O. (1982): Wissenschaftliche Weiterbildung durch Fernstudium. In: Kochs M. & Krüger W. (Hrsg.): Hochschulweiterbildung und Fernstudium. Beiträge des AUE (11), Hannover.

SALZMANN C. (1974): Bedeutung des Modellbegriffs in der Unterrichtsforschung und Unterrichtsplanung. In: Roth L. & Petrat G. (Hrsg.): Unterrichtsanalysen in der Diskussion. Schroedel, Hannover

SCHÄFER E. (1988): Wissenschaftliche Weiterbildung als Transformationsprozess. Leske + Budrich, Opladen.

SCHAUSTEN E.(1987): Institutionalisierung wissenschaftlicher Weiterbildung in Hochschulen. In: Kell A: (Hrsg.): Analysen und konzeptionelle Überlegungen zur Wissenschaftliche Weiterbildung. UGHS, Siegen

SCHEELE U. (1986): Hochschulstabilisierung und regionale Entwicklung. Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg, Oldenburg.

SCHMIDT A., SCHAUSTEN E. & VAN BUER J. (1987): Wissenschaftliche Weiterbildung in der UGHS - eine empirische Studie zu Erfahrungen und Einstellungen. In: Kell A. (Hrsg.): Analysen und konzeptionelle Überlegungen zur Wissenschaftlichen Weiterbildung. UGHS, Siegen

SCHRÖDER D. (1984): Theoriegrundlagen wissenschaftlicher Weiterbildung. Systemtheoretische Überlegungen zu einem funktionsbezogenen Modell wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen durch Kurse, Seminare, Konferenzen. In: AUE (Hrsg.): Hochschule, Weiterbildung und Arbeitsmarkt. Beiträge des AUE (17), Hannover

SCHUBERT K. (1991): Politikfeldanalyse. Leske + Budrich, Opladen.

VON WILLMANN (1988): Weiterbildung an Hochschulen. Bayrisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung, München

SCHWEIZERISCHE HOCHSCHULKONFERENZ (1987): Schweizerische Hochschulplanung 1988-1991. Spezialstudie Weiterbildung. Bern.

WAGNER E. (Hrsg.) u.a. (1989): Modellvorhaben REGIO (Projektbericht). Zentrale Arbeitsstelle für das Fernstudium/Universität Hildesheim, Hildesheim

WEBER K. (1989): Forschungspolitische Früherkennung: Instrument und Akteur der Forschungspolitik. Sonderdruck aus: Schweizerisches Jahrbuch für politische Wissenschaft 29/1989, Paul Haupt, Bern.

WEBER K. (1991): Zum Wandel hochqualifizierter Arbeit. Arbeitsunterlage zum Kolloquium: Praxis der universitären Weiterbildung 1991 (unveröffentlicht)

WOLFSLAST J. (1990): Erwartungen an die künftige Entwicklung der wissenschaftlichen Weiterbildung. In: AUE (Hrsg.): Perspektiven der wissenschaftliche Weiterbildung für die neunziger Jahre - Gesellschaftliche Herausforderungen und bildungspolitische Rahmenüberlegungen. Beiträge des AUE (24), Hannover

Anhang A:

Index zu den Berufsgruppen

Sektor I

Landwirtschaft und Forstwirtschaft

Landwirtschaft, Ackerbau, Tierzucht

Gartenbau, Gartengestaltung

Fischerei, Fischzucht, Jagd, Wildhut

Forst-, Waldwirtschaft

Sektor II

Bergbau

Steinbrüche, Gruben, Mineraliengewinnung

Industrie und Handwerk

Nahrungsmittelindustrie

Fleisch, Fleischwaren, -konserven
Milchprodukte
Müllerei, Drescherei
Back, Teigwaren
Früchte, Gemüse, Mahlzeitenkonserven
Zucker, Zuckerwaren, Kakao, Schokolade
Sonstige Nahrungsmittel
Futtermittel, Grastrocknung

Getränkeindustrie

Tabakindustrie

Textilindustrie

Garne, Fasern, Gewebe, gewirkte Stoffe
Stickerei
Textilveredlung
Sonstige Textilindustrie

Bekleidungs-, Schuhindustrie, Wäschekonfektion

Kleider, Wäsche

Sonstige Bekleidungsartikel (ohne Schuhe)
Schuhindustrie, Massanfertigungen von Schuhen

Holz-, Möbelindustrie

Holzbearbeitung, Halbfabrikate aus Holz
Holzgeräte, Verpackungsmittel aus Holz, Korb- und Korkwaren
Bau-, Möbelschreinerei, Bauglaserei

Papierindustrie

Holzstoff, Papier, Karton, Pappe

Graphisches Gewerbe

Kunststoffverarbeitung, Kautschuk-, Lederindustrie, ohne Kleider, Schuhe

Herstellung, Verarbeitung von Leder
Kautschukindustrie
Kunststoffverarbeitung

Chemische Industrie

Mineralölindustrie, -raffinerie

Industrie der Steine und Erden

Hydraulischen Bindemittel, Kunststeine, Zement-, Betonwaren
Ziegelei, Keramik, Porzellanindustrie
Glasindustrie
Sonstige Bearbeitung von Steinen und Erden

Metallindustrie, -gewerbe, Bauinstallationen

Metalle, Giessereiprodukte
Metallwaren, Metallverformung, -veredelung
Metallbau, -gewerbe
Installationsgewerbe für Gas, Wasser, Heizung, Lüftung
Installation von elektrischen Leitungen, Apparaten

Maschinen-, Apparate-, Fahrzeugbau

Allgemeiner Maschinen-, Apparatebau
Elektronik, Elektrotechnik
Feinmechanik, Optik
Fahrzeugbau

Uhrenindustrie, Bijouterie

Uhrenindustrie
Bijouterie, Gravier-, Prägeanstalten

sonstiges verarbeitendes Gewerbe

Musikinstrumentenbau
Kinderwagen, Spielwaren, Sportgeräte
Verarbeitung von Werkstoffen verschiedener Art
Innendekoration, kunsthandwerkliche Ateliers

Baugewerbe

Bauhauptgewerbe (Hoch-, Tiefbau, Zimmerei)
Ausbaugewerbe (Malerei, Gipserei, sonstiges Baugewerbe)

Energiewirtschaft und Umweltschutz

Elektrizitäts-, Gas, Wasserversorgung, Fernheizung

Kehrichtbeseitigung, -verwertung

Gewässerschutz, sonstiger Umweltschutz

Sektor III

Handel, Banken, Versicherungen, Immobilien und Verleih

Handel

Waren verschiedener Art
Nahrungs- und Genussmittel, Getränke
Textilien, Wäsche, Bekleidung
Möbel, Teppiche, sonstiger Wohnbedarf
Papierwaren, Bücher, Zeitungen, Bürobedarf
Apotheken, Drogerien, chemische Produkte
Metalle, Metallwaren, Haushaltsartikel
Uhren, Bijouterie, Optik, Musikinstrumente und -apparate
Sonstige Apparate, Maschinen, Waffen, Munition
Automobile, sonstige Fahrzeuge
Brenn-, Treibstoffe
Antiquitäten, Kunst-, Sammelgegenstände
Tiere, Pflanzen, Futtermittel, Landesprodukte
Gebrauchsgüter (exkl. Autos, Antiquitäten), sonstiger Handel

Banken, Versicherungen

Banken, Kreditvermittlung
Versicherungen

Immobilien, Verleih, Vermietung

Immobilien, Baugenossenschaften
Verleih, Vermietung beweglicher Gebrauchsgüter

Verkehr, Nachrichtenübermittlung und Gastgewerbe

Reise-, Transportgewerbe, Lagerhäuser

Eisen-, Berg-, Seilbahnen, Ski-, Sessellifte
Städtischer, regionaler Linienverkehr
Autotransporte, Parking, Fuhrhaltereie
Spedition, Verpackung, Lagerung
Reisebüros, sonstige Verkehrseinrichtungen
Schiffahrt
Luftfahrt
Fernleitung, Lagerung von Gas, Mineralöl

Post, Fernmeldebetriebe, sonstige Nachrichtenübermittlung

Gastgewerbe

sonstige Dienstleistungen

Öffentliche Verwaltung, Rechtspflege, Landesverteidigung

Allgemeine öffentliche Verwaltung
Strafvollzugsanstalten

Ausländische diplomat. Vertretungen, internat. Ämter und Organisationen

Unterrichtswesen, Wissenschaft

Schulen ohne Internat
Internatsschulen
Wissenschaftlichen Forschung, nicht an Hochschule

Gesundheitswesen, Bestattungsinstitute

Gesundheitswesen, ohne Krankenhäuser
Krankenhäuser, Heilstätten
Bestattungsinstitute, Krematorien

Wohlfahrtspflege, soziale Hilfswerke

Heime der Wohlfahrtspflege
Sonstige Wohlfahrtspflege, karitative Fürsorge

Kirchliche, religiöse Organisationen, weltanschauliche Vereinigungen

Kirchliche, konfessionelle Gemeinden, weltanschauliche Vereinigungen
Klöster, Ordenshäuser, Kongregationen

Beratung, kommerzielle, technische Dienste, Raumplanung

Advokatur, Notariat
Treuhand, Revision, Buchhaltung, Inkasso
Verbands-, Parteiorganisationen, sonstige Interessenwahrung
Architektur-, Ingenieurbüros, sonstige technische Dienste

Sonstige kommerzielle und beratende Dienste

Kultur, Unterhaltung, Sport, Freizeitgestaltung

Schriftstellerei, Publizistik
Kunstmalerie, Bildhauerei
Theater, Musik
Film-, Radio-, Fernsehstudio
Schaustellung, Zirkus, Variété
Kino, Kinotheater, Filmverleih
Museum, Bibliothek, botanischer, zoologischer Garten
Sport, Freizeitgestaltung

Reinigung, Raumpflege, Kaminfegerei

Reinigung von Kleidern, Wäsche, Bettwaren, Teppichen
Raumpflege, Kaminfegerei, sonstige Reinigung

Reparaturgewerbe, anderswo nicht erfasst

Reparatur von Automobilen, sonstigen Fahrzeugen
Reparatur von Maschinen, Apparaten
Reparatur von Uhren, Bijouteriewaren
Reparatur von Schuhwaren
Reparatur von Kleidern, Wäsche, sonst. Gebrauchsartikeln, anderswo nicht erfasst

Hauswirtschaft (häusliche Dienste im Privathaushalt)

Anderswo nicht genannte Dienstleistungen

Coiffeur-, Kosmetiksalons
Photographieateliers, -labors
Ateliers von Graphikern, Zeichnern
Dienstmännerinstitute, Botengeschäfte, Wartung von Privatgebäuden
Taglöhnerie, Stör-, Stundenarbeit
Sonstige anderswo nicht genannte Dienstleistungen

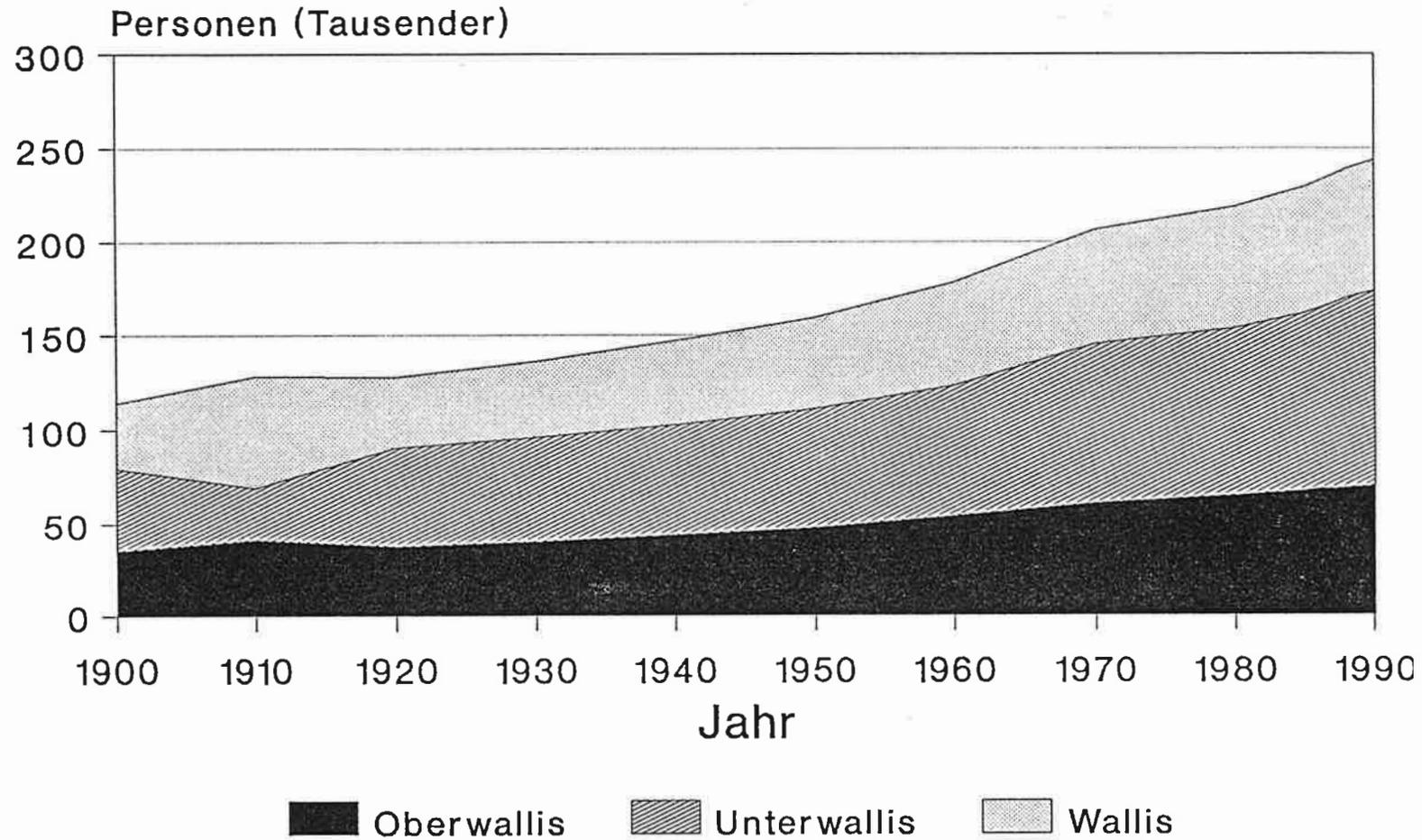
Unbestimmte Tätigkeit

Arbeitslose Personen

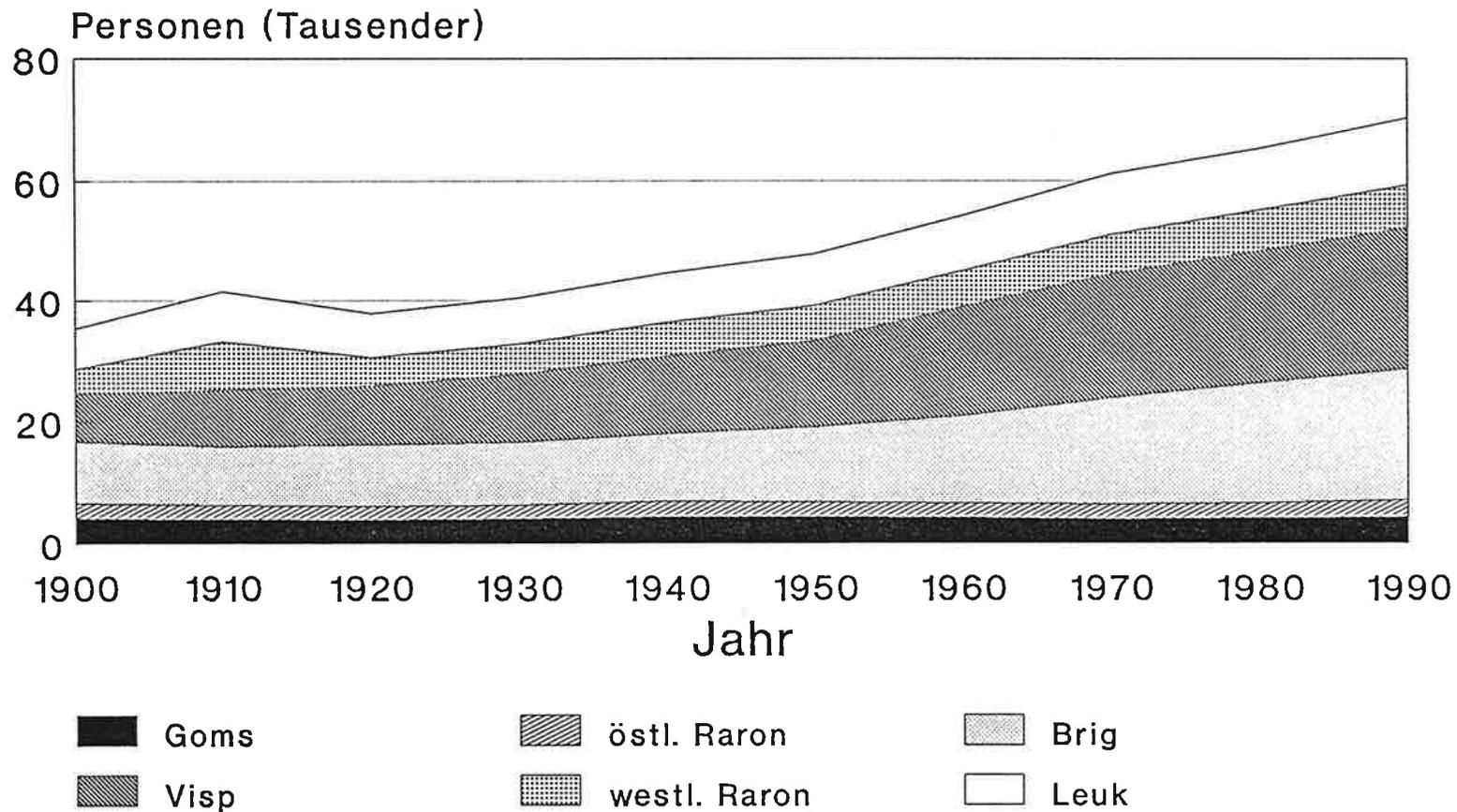
Bevölkerungsentwicklung im Wallis und in den Oberwalliser Regionen von 1900 - 1990

Region Jahr	Wallis	Unter- wallis	Ober- wallis	Goms	östlich Raron	Brig	Visp	westlich Raron	Leuk
1900	114438	79097	35341	4204	2538	9941	7914	4071	6673
1910	128381	86829	41547	4145	2263	9439	9404	7965	8331
1920	128246	90398	37848	4037	2201	9997	9726	4660	7227
1930	136394	95947	40447	4215	2185	10186	11253	4924	7682
1940	148319	103639	44680	4518	2517	10985	11253	4924	7682
1950	159178	111316	47862	4484	2421	12223	14212	5811	8706
1960	177783	123507	54276	4457	2330	14152	18021	6084	9232
1970	206536	145383	61180	4090	2404	17299	20690	6621	10076
1980	218707	153434	65273	4294	2440	19624	22024	6776	10115
1990	243705	173561	70144	4460	2790	21362	23360	7054	10818

Bevölkerungsentwicklung im Wallis von 1900 - 1990



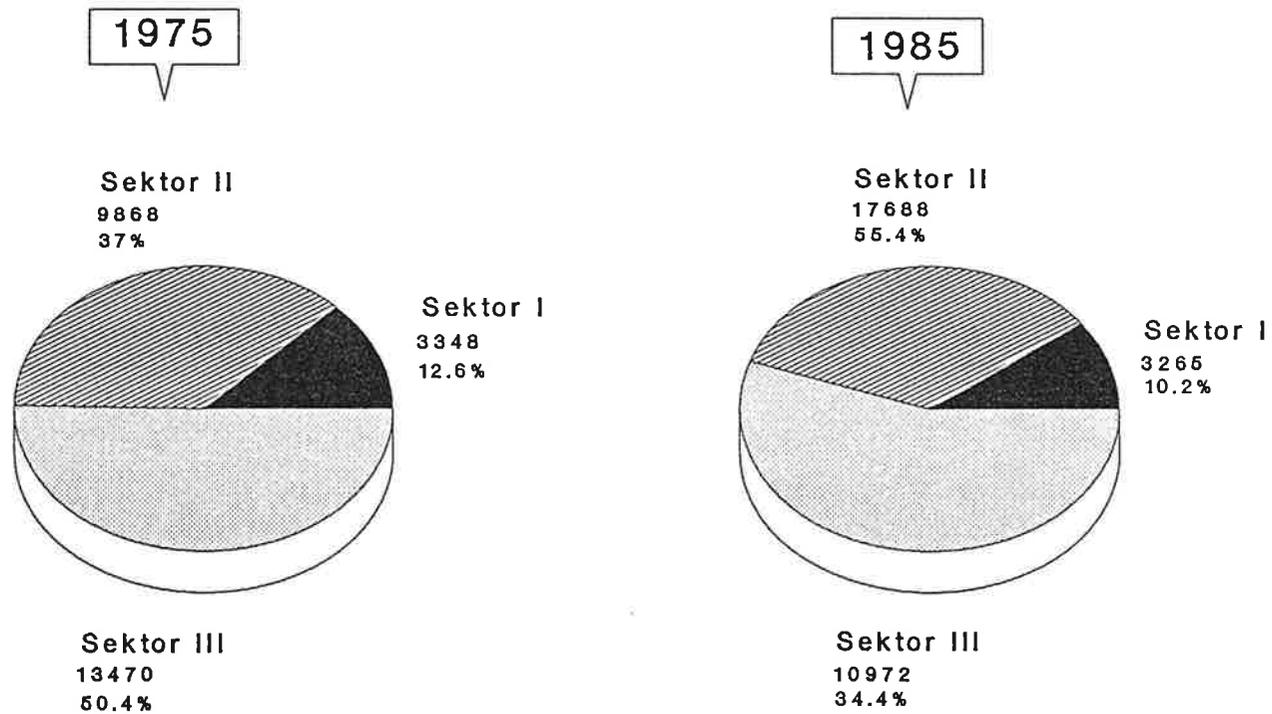
Bevölkerungsentwicklung in den Oberwalliser Regionen von 1900 - 1990



Erwerbstätige OberwalliserInnen aufgeteilt nach Sektoren (Betriebszählung 1975 / 1985)

	Sektor I		Sektor II		Sektor III		Total	
Sektor	n	%	n	%	n	%	n	%
1975	3348	12.6	9868	37.0	1342	50.4	26636	100.0
1985	3265	10.2	10972	34.4	17688	55.4	31925	100.0

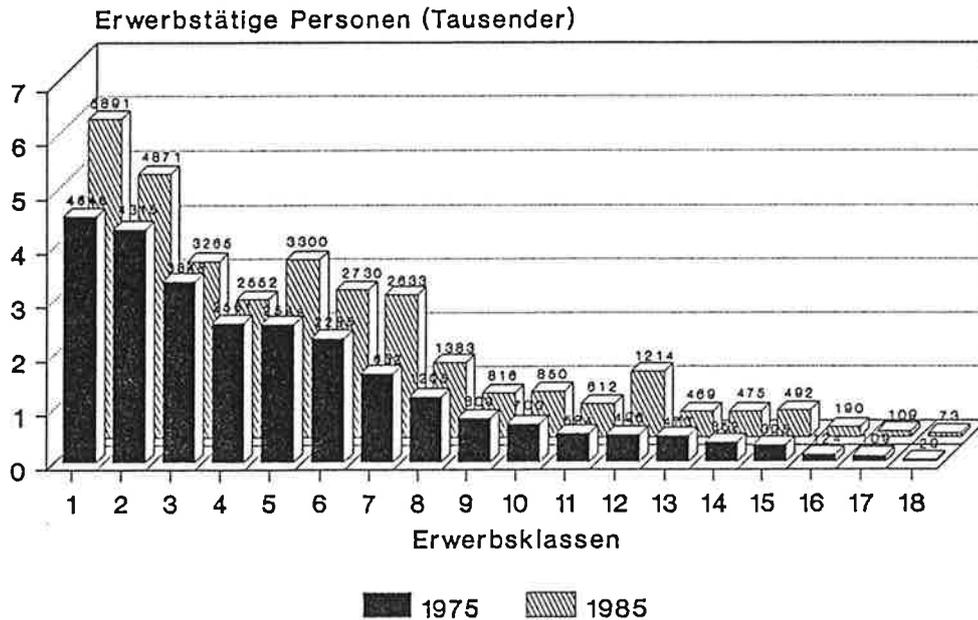
Erwerbstätige OberwalliserInnen aufgeteilt nach Sektoren (BZ 1975/1985)



Erwerbstätige OberwalliserInnen aufgeteilt nach Erwerbsklassen (Betriebszählung 1975 / 1985)

	Jahr		
	Erwerbsklassen	1975	1985
SEKTOR I	Land- und Forstwirtschaft	3348	3265
SEKTOR II	Energie, Wasserversorgung und Bergbau	352	475
	Nahrungsmittelindustrie	109	109
	Holz- und Möbelindustrie	700	850
	Graphisches Gewerbe	124	190
	Chemische Industrie	2561	2552
	Maschinenbau und Metallverarbeitung	1205	1383
	Uhrenfabrikation und Bijouterie	29	73
	Baugewerbe	4315	4871
	Andere	473	469
		Total	9868
SEKTOR III	Handel	2544	3300
	Gastgewerbe	4546	5891
	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2285	2730
	Banken und Versicherungen	305	492
	Unterricht, Forschung und Entwicklung	809	816
	Gesundheits- und Veterinärwesen	496	1214
	Öffentliche Verwaltung	524	612
	Andere	1632	2633
		Total	13420
Total	Oberwallis	26636	31925

Erwerbstätige OberwalliserInnen nach Erwerbsklassen (BZ 1975/1985)



Agenda:

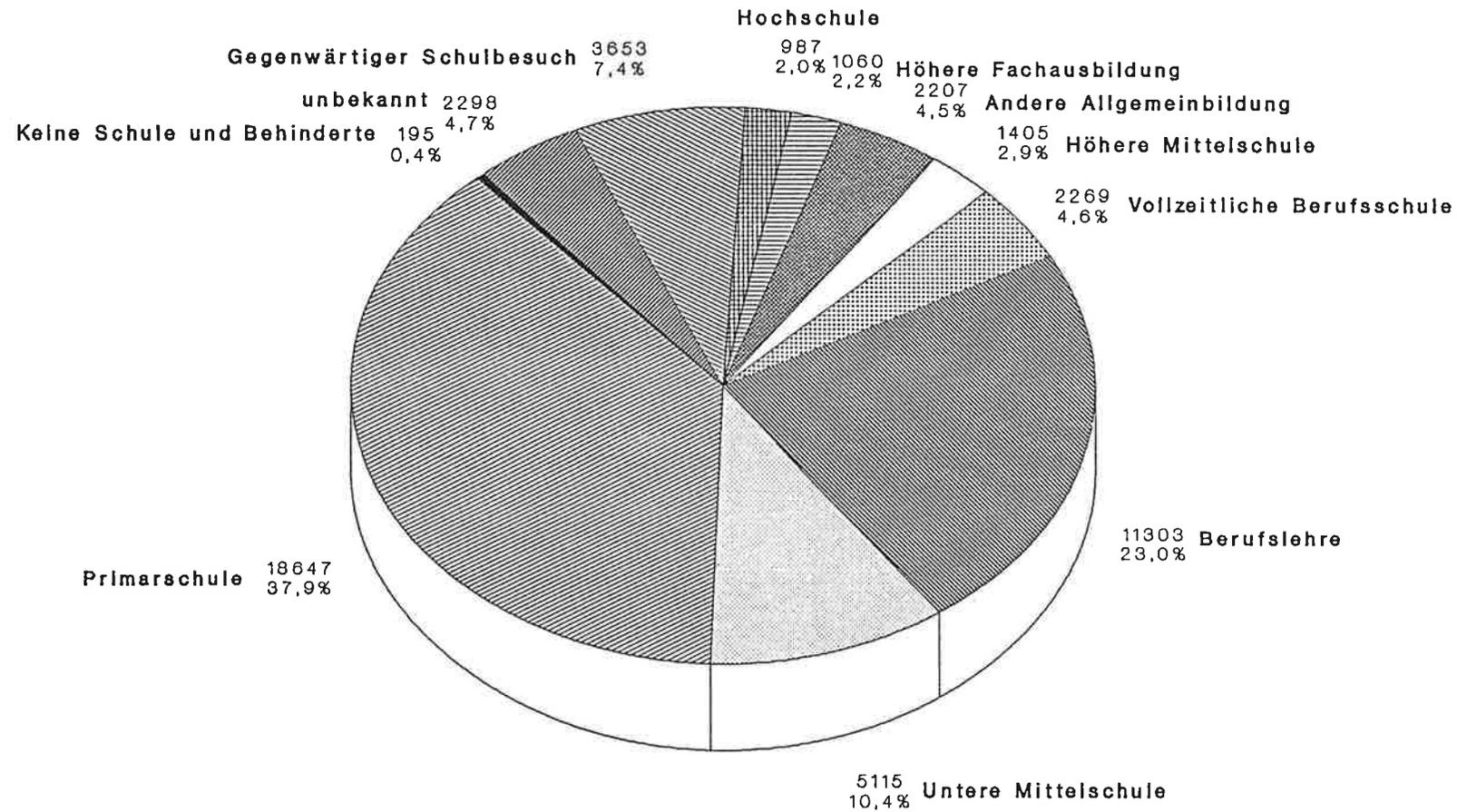
Erwerbsklassen

1	Gastgewerbe	10	Holz u. Möbelindustrie
2	Baugewerbe	11	Öffentliche Verwaltung
3	Land- u. Forstwirtschaft	12	Gesundheits- und Veterinärwesen
4	Chemische Industrie	13	andere Sektor III
5	Handel	14	Energie, Wasserversorgung u. Bergbau
6	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	15	Banken u. Versicherungen
7	Andere Sektor II	16	Graphisches Gewerbe
8	Maschinenbau u. Metallverarbeitung	17	Nahrungsmittelindustrie
9	Unterricht, forschung u. Entwicklung	18	Uhrenfabrikation u. Bijouterie

Ausbildungsabschlüsse der Oberwalliser Bevölkerung (Volkszählung 1980)

Höchster Bildungsabschluss	Personen	Total n	Total %	männlich n	weiblich n	männlich %	weiblich %
Keine Schule und Behinderte		195	0.4	88	107	45.1	54.9
Primarschule		18647	37.9	7306	11341	39.2	60.8
Untere Mittelschule		5115	10.4	2162	2953	42.3	57.7
Berufslehre		11303	23.0	8185	3118	72.4	27.6
Vollzeitliche Berufsschule		2269	4.6	975	1294	43.0	57.0
Höhere Mittelschule		1405	2.9	513	892	36.6	63.3
Andere Allgemeinbildung		2207	4.5	602	1605	27.8	62.2
Höhere Fachausbildung		1060	2.2	843	217	79.5	20.5
Hochschule		987	2.0	842	145	85.3	14.7
Gegenwärtiger Schulbesuch		3653	7.4	1828	1825	50.0	50.0
unbekannt		2298	4.7	982	1316	42.7	57.3
Total		49139	100.0	24323	24816	49.5	50.5

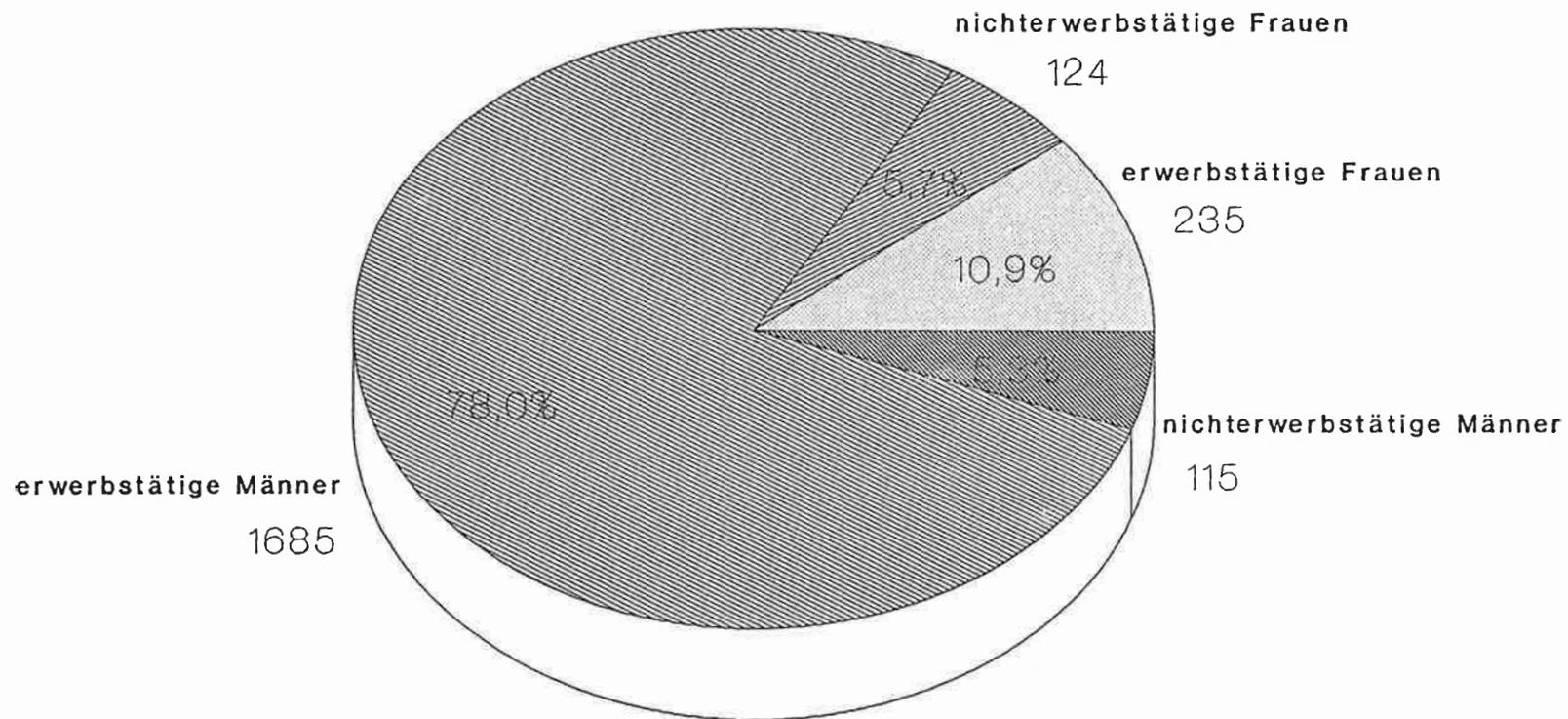
Ausbildungsabschlüsse der Oberwalliser Bevölkerung (Volkszählung 1980)



Oberwalliser AkademikerInnen aufgeteilt nach Erwerbstätigkeit, Alter und Geschlecht (Volkszählung 1980)

	Erwerbstätigkeit	Alter			
		20-34 Jahre	35-49 Jahre	50-64 Jahre	65 u. mehr Jahre
Männer und Frauen	Total	755	747	385	157
	erwerbstätig	710	708	337	52
	nicht erwerbstätig	45	39	48	105
	Total (%)	100.0	100.0	100.0	100.0
	erwerbstätig (%)	94.0	94.8	87.5	33.1
	nicht erwerbstätig (%)	6.0	5.2	12.5	66.9
Frauen	Total	163	100	75	21
	erwerbstätig	118	64	48	5
	nicht erwerbstätig	45	36	27	16
	Total (%)	21.6	13.4	19.5	13.4
	erwerbstätig (%)	72.4	64.0	64.0	23.8
	nicht erwerbstätig (%)	27.6	36.0	36.0	76.2
Männer	Total	592	647	310	136
	erwerbstätig	592	644	289	47
	nicht erwerbstätig	0	3	21	89
	Total (%)	78.4	86.6	80.5	86.6
	erwerbstätig (%)	100.0	99.5	93.2	34.6
	nicht erwerbstätig (%)	0.0	0.5	6.8	65.4

Erwerbstätige und nichterwerbstätige AkademikerInnen (Betriebszählung 1985)

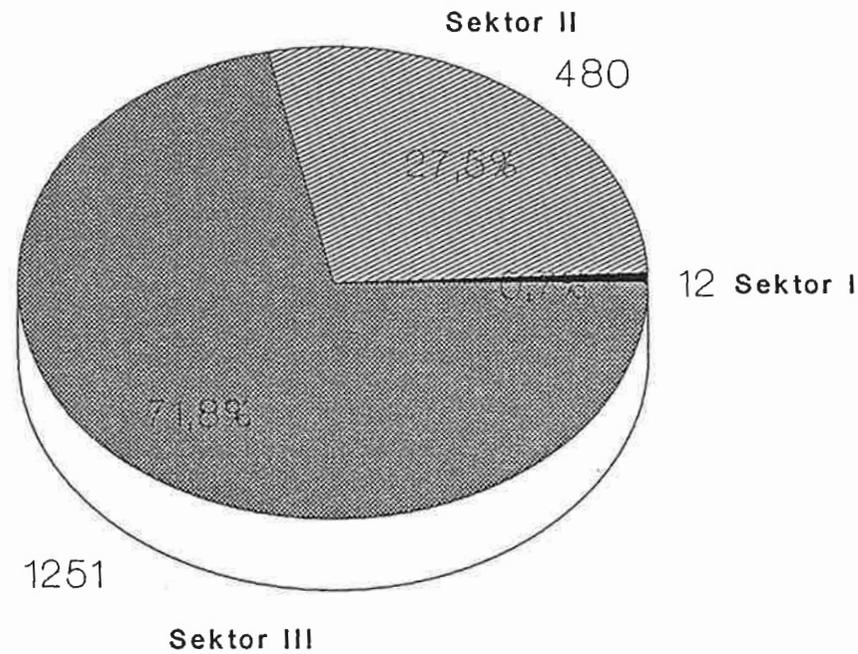


Erwerbstätige Oberwalliser AkademikerInnen aufgeteilt nach Erwerbsklasse, Geschlecht und Bildungsabschluss (Volkszählung 1980)

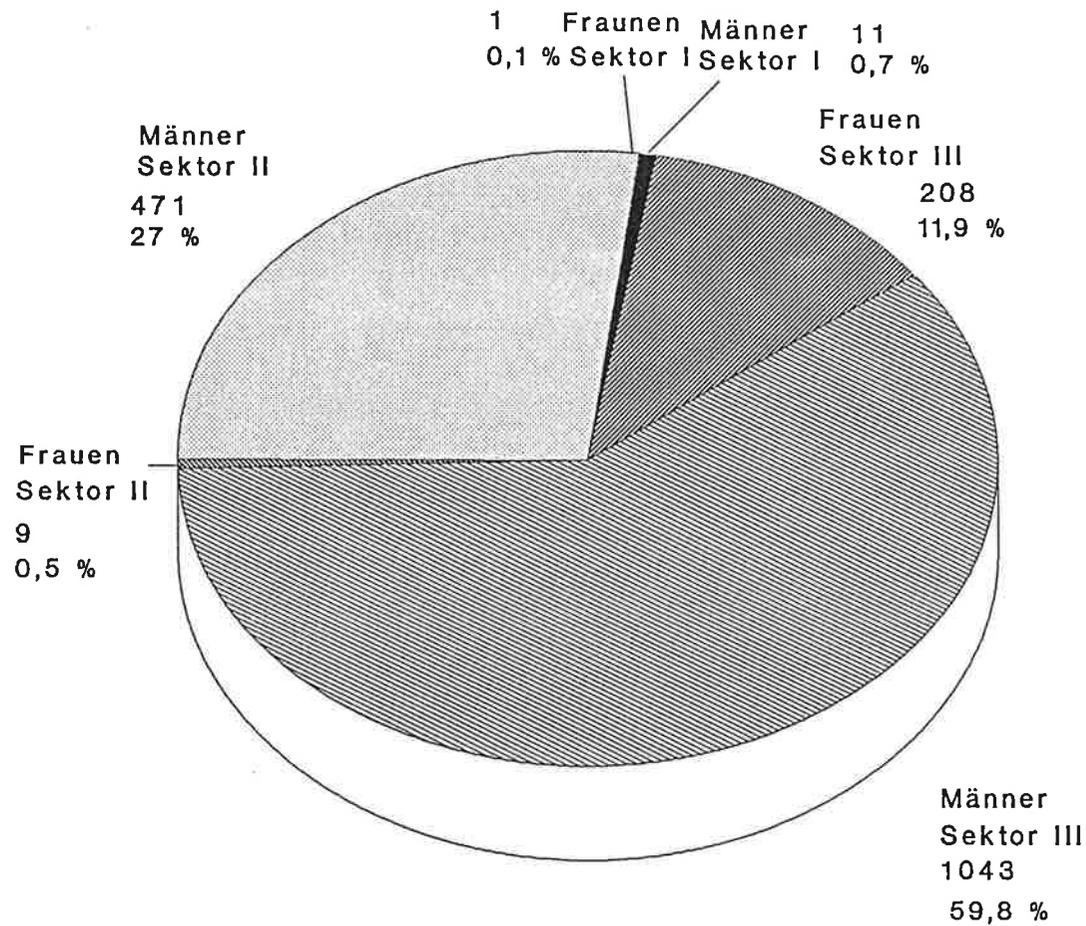
	Erwerbsklassen	Personen			Frauen			Männer		
		Total	HA	FA	Total	HA	FA	Total	HA	FA
SEKTOR I	Land und Forstwirtschaft	12	10	2	1	1	0	11	9	2
SEKTOR II	Nahrungsmittelindustrie	17	15	2	3	2	1	14	13	1
	Holz- und Möbekindustrie	36	35	1	0	0	0	36	35	1
	Graphisches Gewerbe	8	5	3	0	0	0	8	5	3
	Chemische Industrie	202	103	99	3	1	2	199	102	97
	Metall- und Bauinstallationsgewerbe	69	60	9	1	0	1	68	60	8
	Maschinen-, Apparate und Fahrzeugbau	8	8	0	7	7	0	1	1	0
	Baugewerbe	117	108	9	1	1	0	116	107	19
	Energiewirtschaft	23	19	4	0	0	0	23	19	4
Total		480	353	127	9	5	4	471	348	123
SEKTOR III	Handel	74	53	21	11	7	4	63	46	17
	Banken und Versicherungen	27	20	7	1	1	0	26	19	7
	Immobilien	7	5	2	1	1	0	6	4	2
	Post, Fernmeldebetriebe und Nachrichtenübermittlung	11	11	0	0	0	0	11	11	0
	Gastgewerbe	141	124	17	44	40	4	97	84	13
	Öffentliche Verwaltung Rechtspflege und Landesverteidigung	82	27	55	6	3	3	76	24	52
	Unterrichtswesen und Wissenschaft	312	47	265	62	16	46	250	31	219
	Gesundheitswesen und Bestattungsinstitute	184	38	146	53	29	24	131	9	122
	Reise, Transport und Lagerhäuser	52	44	8	3	3	0	49	41	8
	Wohlfahrtspflege und soziale Hilfswerke	18	11	7	8	5	3	10	6	4
	Kirchliche, religiöse und weltanschauliche Vereinigungen	94	24	70	9	6	3	85	18	67
	Beratung, kommerzielle technische Dienste und Raumplanung	225	90	135	6	1	5	219	89	130
	Kultur, Unterhaltung, sport und Freizeitgestaltung	24	17	7	4	4	0	20	13	7
Total		1251	511	740	208	116	92	1043	395	648
Oberwallis	andere Tätigkeiten	34	31	3	12	10	2	22	15	7
	Arbeitslose	13	7	6	9	3	6	44	4	0
	Total	1810	929	881	238	139	99	1572	790	782

* HA = Hochschulabschluss FA = Abschluss in einer Höheren Fachausbildung

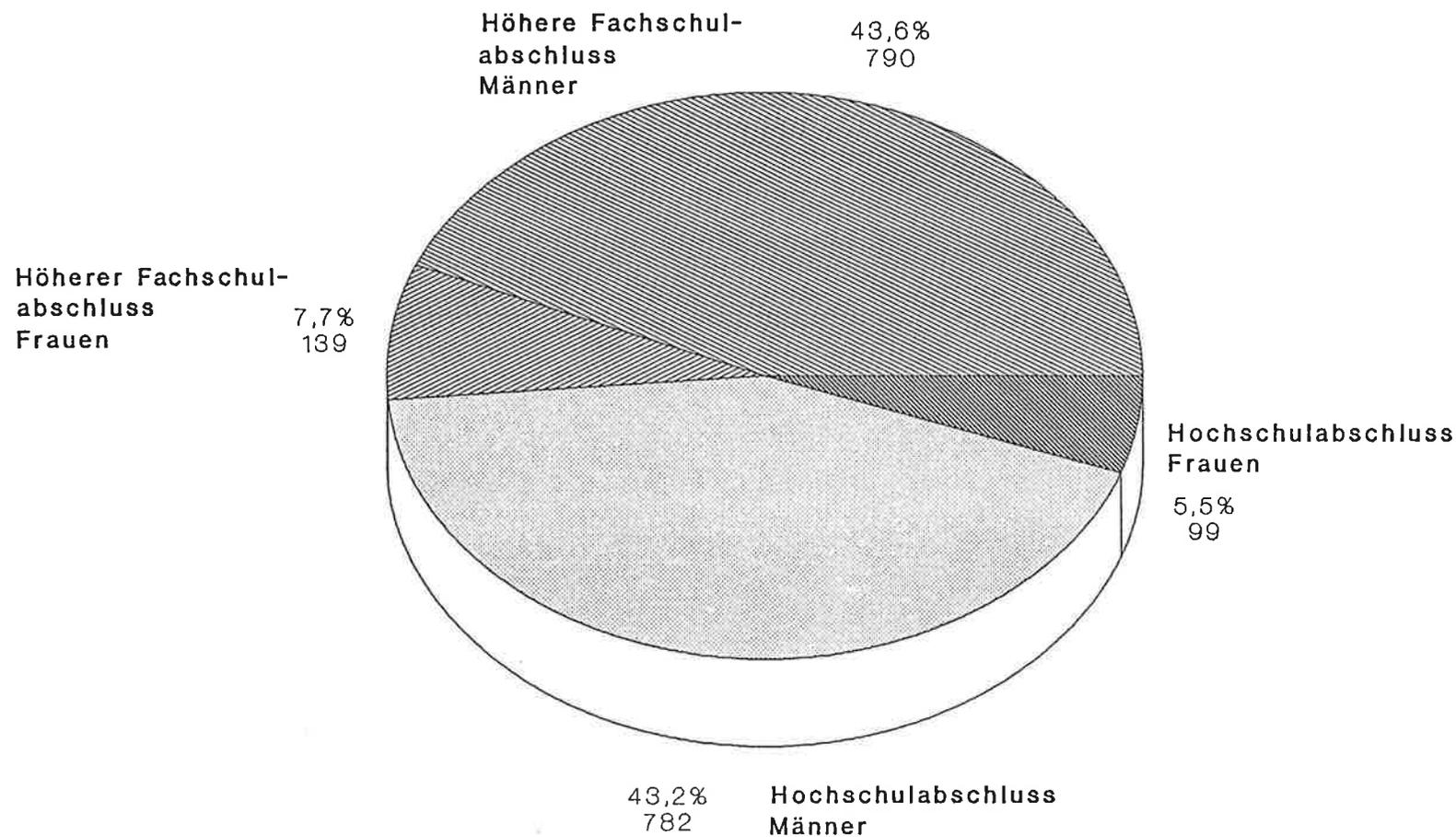
Erwerbstätige Oberwalliser AkademikerInnen aufgeteilt nach Sektoren (VZ 1980)



Erwerbs. Oberwalliser AkademikerInnen aufgeteilt nach Gesch. + Sektor(VZ 1980)



Erwerbs. Oberwalliser AkademikerInnen aufgeteilt nach Abschluss (VZ 1980)

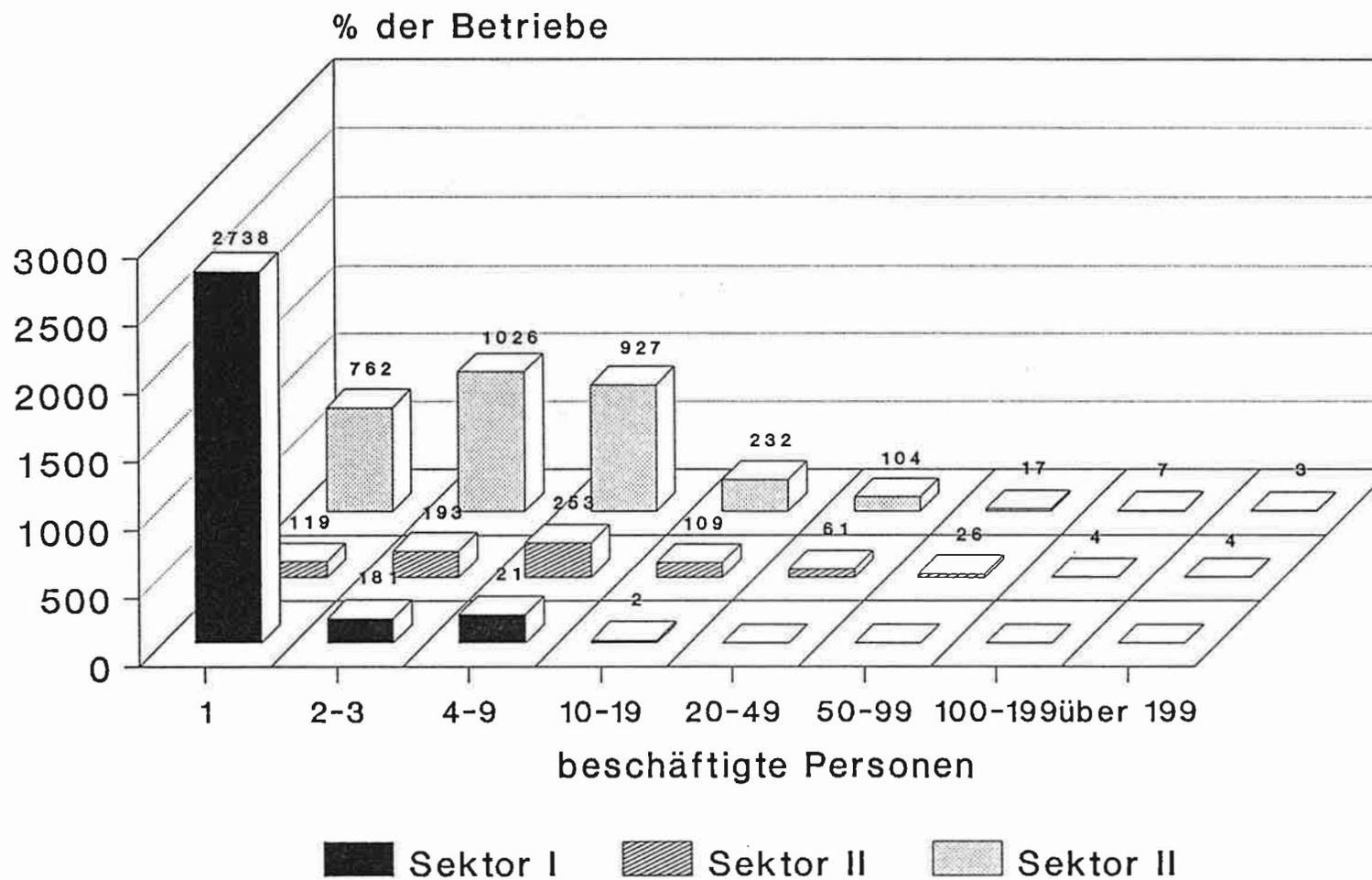


Grösse der Oberwalliser Betriebe aufgeteilt nach Sektoren (Betriebszählung 1985)

Raron = östlich und westlich Raron

Region Betriebsgrösse		SEKTOR I						SEKTOR II						SEKTOR III					
		Brlg	Vlsp	* Raron	Goms	Leuk	Ober- wallis	Brlg	Vlsp	* Raron	Goms	Leuk	Ober- wallis	Brlg	Vlsp	* Raron	Goms	Leuk	Ober- wallis
1	Person	477	885	538	225	613	2738	28	34	25	12	20	119	191	264	100	72	135	762
2-3	Personen	22	19	34	49	57	181	41	69	30	21	32	193	259	391	125	86	165	1026
4-9	Personen	5	6	2	2	6	21	54	82	46	31	40	253	205	435	98	74	115	927
10-19	Personen	0	1	0	0	1	2	36	32	13	12	16	109	54	112	23	21	22	323
20-49	Personen	0	0	0	0	0	0	22	23	4	4	8	61	32	45	7	4	16	104
50-99	Personen	0	0	0	0	0	0	10	7	3	1	5	26	5	8	1	0	3	17
100-199	Personen	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	4	4	2	0	0	1	7
üb. 199	Personen	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	4	2	1	0	0	0	3

Grösse der Betriebe aufgeteilt nach Sektoren (BZ 1985)

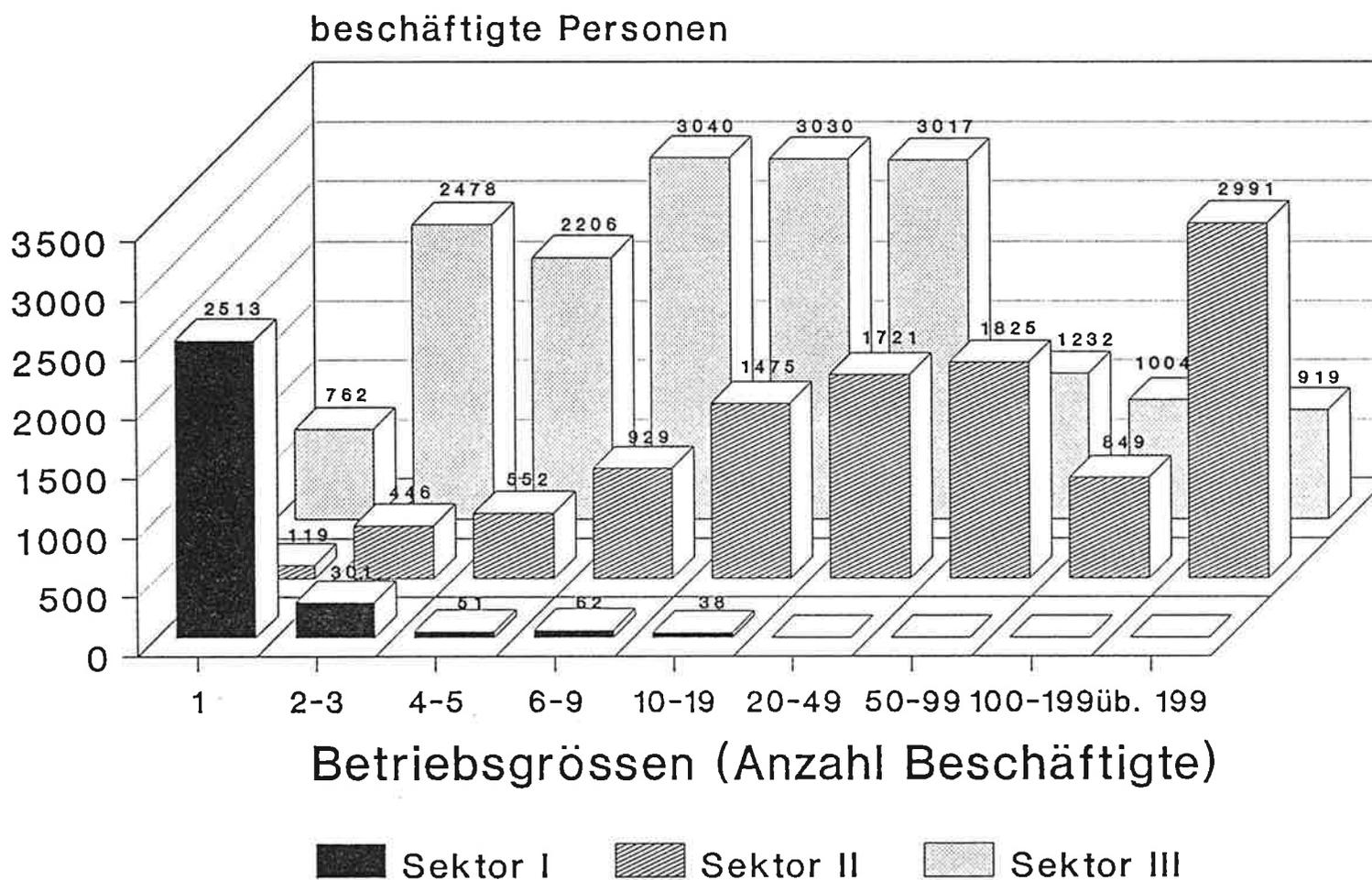


Beschäftigte in den Oberwalliser Betrieben aufgeteilt nach Betriebsgrössen (Betriebszählung 1985)

Raron = östlich und westlich Raron

Region Betriebsgrösse		SEKTOR I						SEKTOR II						SEKTOR III					
		Brig	Vlsp	* Raron	Goms	Leuk	Ober- wallis	Brig	Vlsp	* Raron	Goms	Leuk	Ober- wallis	Brig	Vlsp	* Raron	Goms	Leuk	Ober- wallis
1	Person	477	885	538	0	613	2513	28	34	25	12	20	119	191	264	100	72	135	762
2-3	Personen	51	43	73	8	126	301	103	161	65	43	74	446	623	955	303	201	396	2478
4-5	Personen	14	13	8	4	12	51	121	173	100	62	96	552	493	1031	262	166	254	2206
6-9	Personen	15	18	0	9	20	62	196	321	164	111	137	929	662	1441	285	267	385	3040
10-19	Personen	0	12	0	16	10	38	477	462	186	149	201	1475	700	1470	308	276	276	3030
20-49	Personen	0	0	0	0	0	0	631	634	106	122	228	1727	971	1294	209	95	448	3017
50-99	Personen	0	0	0	0	0	0	748	472	188	82	335	1825	391	588	67	0	186	1232
100-199	Personen	0	0	0	0	0	0	104	395	350	0	0	849	596	237	0	0	171	1004
üb. 199	Personen	0	0	0	0	0	0	0	2991	0	0	0	2991	667	252	0	0	0	919

Beschäftigte in den Oberwalliser Betrieben nach Betriebsgrössen (BZ 1985)



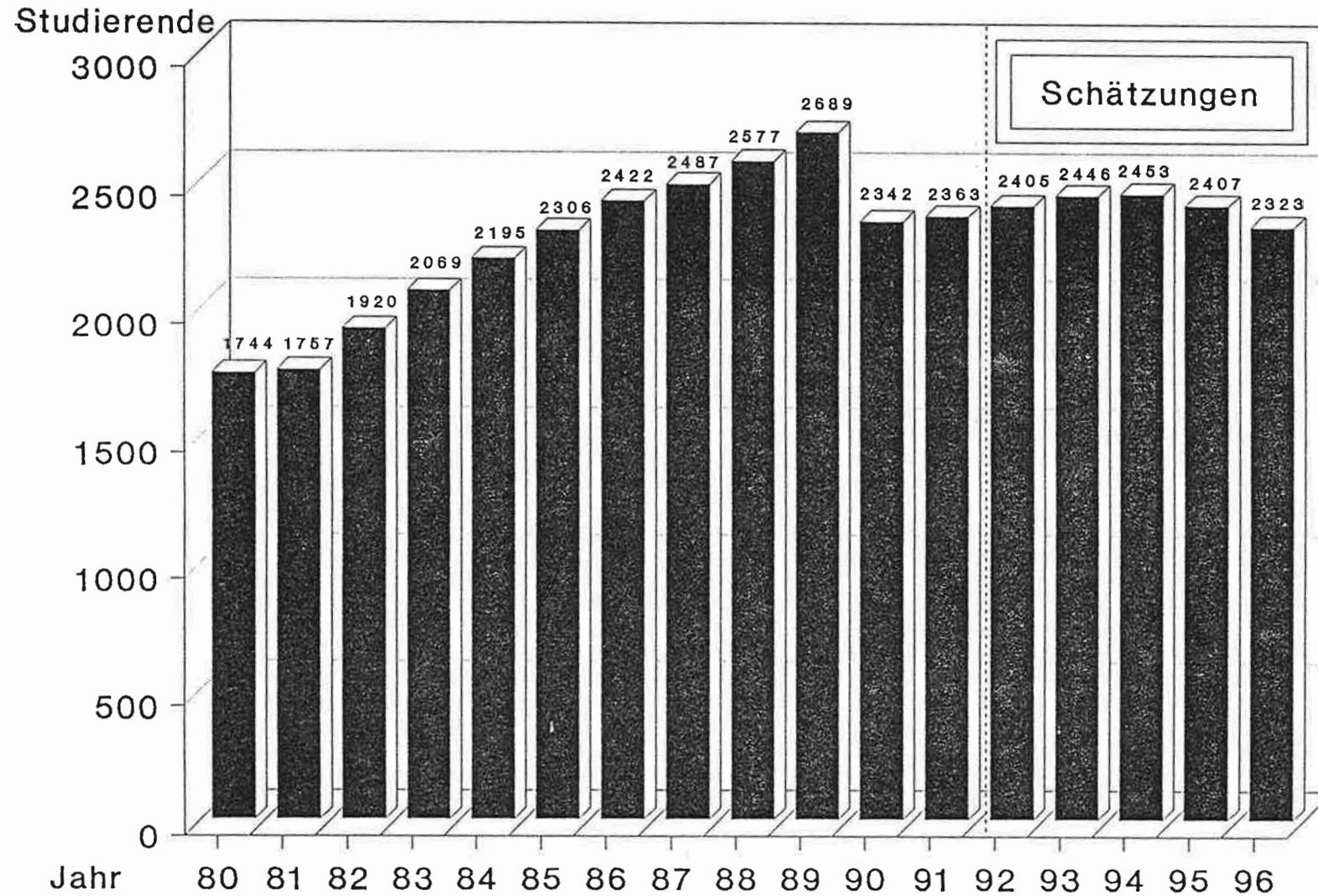
Walliser Studierende von 1989 - 1990

Jahr (Beginn Wintersemester)	StudentInnen
1980	1744
1981	1757
1982	1920
1983	2069
1984	2195
1985	2306
1986	2422
1987	2487
1988	2577
1989	2689
1990	2342
1991	2363
1992	2405
1993	2446
1994	2453
1995	2407
1996	2323

Schätzungen für den
Grossen Rat des
Kantons Wallis 1991

* ohne die Eidgenössisch Technischen Hochschulen

Walliser Studierende von 1980 - 1996



Anhang B:

ERZIEHUNGSDEPARTEMENT DES KANTONS WALLIS
DELEGIERTER FÜR UNIVERSITÄRE ANGELEGENHEITEN

UNIVERSITÄT BERN
KOORDINATIONSTELLE FÜR WEITERBILDUNG

WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG IM
DEUTSCHSPRACHIGEN TEIL DES WALLIS

Leitfaden für das Interview

*(*Anmerkung: um die Fragen möglichst einfach zu gestalten, wurde auf weibliche Ansprache verzichtet. Wir möchten Sie bitten, dies zu entschuldigen und entsprechende Nachsicht zu üben)*

Der Leitfaden wurde zusammengestellt gestützt auf Schausten (1987), Kailer & Ballnik (1986) und Fischer (1991). Das Interview wird sich an diesen Leitfaden ausrichten.

1. Welches sind die wichtigsten und zukünftigen Veränderungen in Ihrer Branche resp. Ihrem Berufsgebiet?
2. Ergeben sich aus diesen Veränderungen in Ihrer Branche resp. Ihrem Berufsgebiet neue Arbeitsanforderungen (Spezialisierung, Mobilität etc.) an die Kader/Berufskollegen? Welche Arbeitsanforderungen werden weniger wichtig?
3. Wie wirken sich die Veränderungen speziell auf die Kader/Berufskollegen aus?
4. In welchen Aufgabenbereichen bestehen angesichts der oben genannten Veränderungen die grössten fachlichen Defizite?
5. Kennen Sie bestehende Aus- und Weiterbildungsangebote durch die die entsprechenden Defizite aufgehoben werden können? Weisen diese Angebote Lücken auf? Gibt es Hindernisse zur Teilnahme an diesen Angeboten?
6. Für welche Tätigkeiten könnten die Hochschulen substantielle Qualifikationen vermitteln? Sehen Sie für bestimmte Qualifikationen andere bessere Anbieter?

7. Wie schätzen Sie generell die Stärken und Schwächen der Weiterbildung durch Hochschulen ein?
8. Welche Schwerpunkte wären in einem Weiterbildungsprogramm für Absolventen des tertiären Ausbildungssektors (HTL, HWV, Universität etc.) zu setzen? Bei welchen Adressaten (ev. Bereichen)?
9. Welche Gruppen, Verbände und Institutionen des Wallis könnten Interesse an diesen Weiterbildungsangeboten zeigen? Ist eine gemeinsame Trägerschaft möglich?
10. In welcher Form sollte die Weiterbildung angeboten werden (Nachdiplomstudium, Ergänzung- oder Zusatzstudium, Fernstudium, zertifiziertes Weiterbildungsprogramm, Tagungen, Referate, etc.)?
11. Welche Kursstrukturen (Ganztag, Blockkurse, Abendkurse etc.) glauben Sie, ist die ansprechendste für viele Teilnehmer?
12. Wo läge die Obergrenze einer finanziellen Belastung für die Teilnehmer (Fr./Tag)?
13. Mit welchen Hochschulen sollte im Weiterbildungsbereich die Zusammenarbeit intensiviert werden?
14. Der Kanton Wallis ist bestrebt, die Präsenzphasen eines Fernstudiums im Wallis selbst zu ermöglichen. Wie beurteilen Sie diese zusätzliche Studien- und Weiterbildungsmöglichkeit? Sehen Sie besonders im Rahmen der Weiterbildung bestimmte Adressaten?
15. Wie beurteilen Sie die Auswirkungen einer institutionalisierten Weiterbildung für den Kanton Wallis (positive und negative Aspekte)?
16. Wie sieht Ihr persönliches Interesse an einem solchen Weiterbildungsprojekt aus?
17. Bemerkungen und Nichtbesprochenes?

Hinweise:

- Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind Expertinnen und Experten von Vereinigungen, Berufsgruppen, Institutionen und Firmen des Oberwallis.
- Die Interviews werden so ausgewertet, dass aus dem Schlussbericht die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner nicht identifiziert werden können.
- Den Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern werden die Protokolle des Interviews zur Korrektur zugesandt.
- Die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner erhalten den Schlussbericht.

Anhang C:

Auswertungsbogen

Frage 1: Wichtigste und zukünftige Veränderungen in der Branche

x = Antwort des Exponenten

Berufsbranchen:

Paraphrasierung	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
Internationalisierung und Europäisierung	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x			x				
Fortschreitende Spezialisierung	x	x		x		x						x	x			x	x	x	x
Informationstechnische Unterstützung (CAD, CIM,...)	x	x	x	x	x	x	x				x	x			x				x
Zusammenarbeit mit Nachbarbranchen											x		x			x	x		
Unterrichtsmethodik und -formen											x	x	x	x	x				
Schnelle Veränderungen im Markt, Wettbewerbsdruck	x					x	x		x										
Veränderungen im fachlichen Wissen		x														x	x		
Wandlungsprozesse im gesellschaftlichen Bereich										x	x	x							
Veränderung von Gesetzen und Baunormen		x						x							x				
Änderung des Freizeitverhaltens			x								x								
Zunahme des Bürokratismus														x					
Methodenvielfalt im Unterricht																	x		
Veränderung der Alterspyramide																			x
Alternative Heilmethoden																			x
Schnellebigkeit der Produkte				x															
Rezession						x													
Tendenz zur Biochemie			x																
Klimatische Veränderungen									x										
Sparmaßnahmen															x				
Ausbildung der Auszubildenden																			x
Non-Profit-Bereiche werden wichtiger																			x

Agenda: Berufsbranchen

A = ARCHITEKTUR	B = INGENIEURE	C = CHEMIE
D = METALLVERARBEITUNG	E = WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG	F = BETRIEBS- / VOLKSWIRTSCHAFT
G = VERSICHERUNGEN	H = JURISPRUDENZ	I = TOURISMUS
J = ERWACHSENENBILDUNG	K = PRIMARSCHULE	L = HÖHERE SCHULE
M = HEILPÄDAGOGIK	N = SCHULVERWALTUNG	O = ÖFFENTLICHE VERWALTUNG
P = PSYCHOLOGIE	Q = LOGOPÄDIE	R = GESUNDHEITSWESEN
S = ÄRZTE		

Auswertungsbogen

Frage 2a: Neue Arbeitsanforderungen innerhalb der Branche

x = Antwort des Exponenten

Berufsbranchen:

Paraphrasierung	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
Teamwork	x	x	x	x	x				x	x	x	x	x		x			x	x
Interdiszip. Denken (Kenntnisse in Nachbarbranchen)	x				x		x		x		x					x	x	x	x
Ganzheitliches, vernetztes Denken			x	x			x		x	x		x	x		x	x			x
Lebenslanges Lernen		x		x	x		x				x					x	x		
Innovationsfähigkeit und Flexibilität	x		x	x					x	x			x				x		
Hohes Selbstbewusstsein						x				x					x	x			
Kenntnisse in EDV	x	x	x					x											x
Gutes Basiswissen (Grundkenntnisse)			x			x									x	x			
gute Kommunikationsfähigkeit											x	x							x
Fremdsprachenkenntnisse			x								x	x					x		
Informationsmöglichkeiten / Spezialisten kennen	x			x	x														
Neue Unterrichtsmethoden												x			x				
Kreativität			x													x			
Wissen wie man lernt																		x	
Verbindung von Theorie und Praxis	x																		
Stressbewältigung		x																	
Rationalisierteres Arbeiten																x			
Gute technische Kenntnisse																x			
Kenntnisse im Managementbereich																			x
Vertieftes fachliches Wissen (Spezialisierung)			x																x
Mobilität			x																
Wissenschaftliche Arbeitsmethoden			x																
Kenntnisse in Planung und Auswertung			x																
Ökologisches Denken										x									
Bewusstes Kostendenken										x									

Agenda: Berufsbranchen

A = ARCHITEKTUR	B = INGENIEURE	C = CHEMIE
D = METALLVERARBEITUNG	E = WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG	F = BETRIEBS- / VOLKSWIRTSCHAFT
G = VERSICHERUNGEN	H = JURISPRUDENZ	I = TOURISMUS
J = ERWACHSENENBILDUNG	K = PRIMARSCHULE	L = HÖHERE SCHULE
M = HEILPÄDAGOGIK	N = SCHULVERWALTUNG	O = ÖFFENTLICHE VERWALTUNG
P = PSYCHOLOGIE	Q = LOGOPÄDIE	R = GESUNDHEITSWESEN
S = ÄRZTE		

Auswertungsbogen

Frage 4: Aufgabenbereiche, in denen Ausbildungsdefizite bestehen

x = Antwort des Exponenten

Berufsbranchen:

Paraphrasierung	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	
Organisation von Betrieben / Unternehmungsführung		x		x	x	x									x				x	x
Fachkenntnisse der Branche (Technik)				x					x						x	x	x			
Personalführung				x	x									x	x					
Kommunikation und sprachliche Fähigkeiten										x	x	x								x
EDV-Kenntnisse bei Absolventen			x						x						x					
Unterrichtsmethodik für Erwachsene										x				x	x					
Ganzheitliches, vernetztes Denken					x											x				x
Marketing		x				x														
Weiterbildung nach der Ausbildung	x	x																		
Fremd- und Selbstbeobachtungsmethoden										x	x									
Design	x																			
Theorie - Praxis - Zusammenhänge	x															x				
Baumanagement	x																			
Innovation von Betrieben					x															
EDV								x												
Verarbeitung von Informationen (grosse Mengen)									x											
Verfahrensfindung und Produkteoptimierung				x																
Ingenieurchemie			x																	
Identifikation mit den Unternehmungen			x																	
Flexibilität und Kreativität										x										
Teamwork										x										
Interdisziplinäres Denken																				x

Agenda: Berufsbranchen

A = ARCHITEKTUR	B = INGENIEURE	C = CHEMIE
D = METALLVERARBEITUNG	E = WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG	F = BETRIEBS-/VOLKSWIRTSCHAFT
G = VERSICHERUNGEN	H = JURISPRUDENZ	I = TOURISMUS
J = ERWACHSENENBILDUNG	K = PRIMARSCHULE	L = HÖHERE SCHULE
M = HEILPÄDAGOGIK	N = SCHULVERWALTUNG	O = ÖFFENTLICHE VERWALTUNG
P = PSYCHOLOGIE	Q = LOGOPÄDIE	R = GESUNDHEITSWESEN
S = ÄRZTE		

Auswertungsbogen

Frage 8: Schwerpunkte für ein Weiterbildungsprogramm

x = Antwort des Exponenten

Berufsbranchen:

Paraphrasierung	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	
Management und Organisation				X	X	X					X			X					X	X
Betriebs- und Personalführung				X		X	X		X				X		X					X
Arbeitsformen, -methoden (Bau, Unterricht, Therapie)		X								X	X		X	X		X	X			
Gesprächsführung und Kommunikation			X								X	X		X				X		X
Planung, Problemlösung, Arbeitstechnik, Proj.-manag.	X	X	X						X						X					
Interdisziplinäres Arbeiten und Teamwork	X			X												X	X			
Neue Forschungsergebnisse und Erkenntnisse															X	X		X	X	X
Informatik und Multimedia			X						X	X										
Marketing					X	X			X											
Lernstörungen, -schwächen, Massnahmen, Integration											X		X							
Vernetztes, systemisches Denken	X										X									
Gesetzesentscheide und -revisioenen						X		X												
Rechnungswesen		X							X											
Unternehmensberatung					X															
Ökologie und Umwelttechnologie	X																			
Baumanagement, Design und Konstruktion	X																			
Versicherungswirtschaft							X													
Lernen zu lernen								X												
Sicherheitsschulung		X	X																	
Verfahrenstechnik			X																	
Projektmanagement			X																	

Agenda: Berufsbranchen

A = ARCHITEKTUR	B = INGENIEURE	C = CHEMIE
D = METALLVERARBEITUNG	E = WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG	F = BETRIEBS-/VOLKSWIRTSCHAFT
G = VERSICHERUNGEN	H = JURISPRUDENZ	I = TOURISMUS
J = ERWACHSENENBILDUNG	K = PRIMARSCHULE	L = HÖHERE SCHULE
M = HEILPÄDAGOGIK	N = SCHULVERWALTUNG	O = ÖFFENTLICHE VERWALTUNG
P = PSYCHOLOGIE	Q = LOGOPÄDIE	R = GESUNDHEITSWESEN
S = ÄRZTE		

