

## **Ingrid Ambos**

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V., Bonn

Manuskript zum

Vortrag bei der Veranstaltung des InfoWebWeiterbildung am 21.03.2012 im Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn

(s. auch zugehörige Powerpoint-Präsentation)

### **Transparenz in der Weiterbildung**

#### **– ausgewählte Facetten eines vielschichtigen Themas**

Das Thema „Transparenz in der Weiterbildung“ ist beileibe nicht neu. Darauf und auf eine Reihe damit verbundener Herausforderungen hat vor mehr als einem Jahrzehnt (10/2001) bereits Herr Sauer vom BMBF bei der ersten Fachkonferenz zum Projekt InfoWebWeiterbildung unter dem Titel „Wunsch und Wirklichkeit“ hingewiesen. Allerdings sind sich immer wieder verändernde Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Diese beziehen sich zum einen auf den Gegenstand Weiterbildung (z.B. Fördermodelle, neue Angebotsformate, Ausdifferenzierung), zum anderen auf erweiterte technische Möglichkeiten (der IKT).

Allgemein bedeutet der Begriff Transparenz u.a. Durchschaubarkeit und Nachvollziehbarkeit. Entsprechende Synonyme sind (u.a.) Klarheit, Deutlichkeit, Anschaulichkeit, Evidenz, Verständlichkeit, Übersichtlichkeit. Transparenz erscheint als positiv besetzter Wert an sich, erweist sich allerdings als interpretationsfähig und –bedürftig.

Im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen zeichnet sich die Weiterbildung in besonderem Maße durch Heterogenität und Pluralität in Bezug auf Anbieter, Organisation, Ziele, Zuständigkeiten, rechtliche und materielle Grundlagen – und damit als relativ intransparent aus. Insofern verwundert es nicht, dass die Verbesserung von Transparenz als politisch-programmatische Zielvorstellung seit den 1970er Jahren (d.h. dem Ausbau der Weiterbildung) einen mehr oder weniger wichtigen Bestandteil von Reformbemühungen in der Weiterbildung darstellt.

(Zumindest) in der Weiterbildung ist der Begriff der Transparenz eng verbunden mit dem der Information. Informationen - in unterschiedlichen Formen (wie z.B. Daten) - dienen allgemein der Beseitigung von Ungewissheit bzw. dem Aufbau von Wissen bzw. Gewissheiten bei ihren Adressaten bzw. Empfängern.

Mit Blick auf die unterschiedlichen Akteursgruppen in der Weiterbildung ist - in Abhängigkeit von deren jeweiligen Funktionen/Nutzanwendungen, Perspektiven und Interessenlagen – nicht unbedingt von gleichen oder gleich umfänglichen Informationsbedürfnissen und -bedarfen (im Sinne ihrer jeweiligen Anforderungen an Transparenz) auszugehen.

In Anlehnung an Gnahs (2010, S. 283) lassen sich diese unterscheiden und systematisieren anhand der Frage „Was benötigt wer wozu?“ (s. Übersicht):

- Weiterbildungseinrichtungen (und Lehrende) benötigen z.B. Daten über ihre eigenen Veranstaltungen und deren TN, aber auch Informationen über Leistungen anderer Anbieter für Tätigkeitsnachweise, Qualitätskontrolle, Angebotsplanung und Benchmarking.
- Teilnehmende und pot. TN benötigen z.B. Informationen über konkrete Angebote, deren Inhalte, Rahmenbedingungen, Verwertbarkeit und Finanzierungsmöglichkeiten, um eine geeignete Maßnahme auswählen zu können.
- Betriebe sind im Rahmen ihrer Personalentwicklung und Deckung von Qualifizierungsbedarfen u.a. an Informationen zur Effektivität und Effizienz von Weiterbildungsangeboten interessiert.
- Politik auf unterschiedlichen Ebenen und Verbände benötigen z.B. angebots- und einrichtungsübergreifende Informationen/Daten zu bestimmten Teilsegmenten von Weiterbildung zur Wirkungskontrolle/Evaluation von Gesetzen, Programmen etc. und zur Festlegung von Finanzierungs-/Förderregelungen.
- Wissenschaft schließlich benötigt für die Erfüllung ihre Aufgaben der Wissenserweiterung, der Politikberatung und Evaluation je nach Erkenntnisinteresse spezifische Informationen/Daten für verschieden Ebenen und Bereiche des Systems Weiterbildung.

**Übersicht: Informationsbedarfe in der Weiterbildung**

<b>Wer ?</b>	<b>Wozu ?</b>	<b>Was ?</b>
Weiterbildungseinrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Tätigkeitsnachweise</li> <li>– Qualitätskontrolle</li> <li>– Angebotsplanung</li> <li>– Benchmarking</li> </ul> <p>.....</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Veranstaltungen</li> <li>– Teilnehmende</li> <li>– Strukturen und Leistungen anderer Anbieter</li> </ul> <p>.....</p>
(potentiell) Teilnehmende	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Orientierung, Auswahl</li> <li>– Entscheidungshilfe</li> <li>– Qualitätshinweise</li> </ul> <p>.....</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Veranstaltungen Teilnahmebedingungen</li> <li>– Finanzierungsmöglichkeiten</li> <li>– Verwertbarkeit</li> </ul> <p>.....</p>
Betriebe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Personalentwicklung</li> <li>– Bedarfsdeckung</li> </ul> <p>.....</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Veranstaltungen</li> <li>– Effektivität und Effizienz von Maßnahmen</li> </ul> <p>.....</p>
Staat, Kommunen, Parteien, Verbände	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wirkungskontrolle/Effektivität von Gesetzen, Programmen u.ä.</li> <li>– Finanzierungs-/Förderregelungen</li> </ul> <p>.....</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Daten über Einrichtungen, Veranstaltungen, Teilnehmende</li> <li>– Infos zu Kosten und Wirksamkeit von Maßnahmen</li> </ul> <p>.....</p>
Wissenschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wissenserweiterung</li> <li>– Politikberatung</li> <li>– Evaluation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– je nach Erkenntnisinteresse Daten über verschiedene WB-Ebenen und -Bereiche</li> </ul>

Thematisiert bzw. problematisiert wird In-/Transparenz in der Weiterbildung primär mit einem Fokus auf die Nachfrageseite, d.h. die potentiell Teilnehmenden bzw. Individuen und Betriebe/Organisationen als Kunden. Angesichts des allgemein unstrittigen Bedeutungszuwachses von lebenslangem Lernen, der Zuweisung von mehr Eigenverantwortung an die Individuen für ihre Weiterbildung und das Ziel, die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen, ist dies nicht wirklich verwunderlich.

Für potentiell Teilnehmende gilt Transparenz über Weiterbildungsmöglichkeiten als wichtige Zugangsvoraussetzung und Bedingung für die Verwirklichung von Teilnahmeinteressen und -absichten. Umgekehrt zählt Intransparenz zu den strukturellen Zugangshemmnissen/-barrieren zu (organisierter) Weiterbildung (vgl. hierzu z.B. die Ergebnisse des Berichtssystems Weiterbildung bzw. des Adult Education Survey).

Weitgehend Konsens besteht in Weiterbildungspolitik und -praxis dahingehend, dass die Bereitstellung von Unterstützungs- und Serviceleistungen in Form von Informationen und von weitergehenden Angeboten zur Beratung im Vorfeld einer Weiterbildungsteilnahme ein wichtiges Instrument zur Verbesserung des Zugangs zu Weiterbildung und konkret zur Verbesserung der Transparenz für Adressaten von Weiterbildung darstellt (vgl. z.B. die Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung von 2008 oder die Positionspapiere zur Kommunalen Bildungs- und Weiterbildungsberatung des Deutschen Städtetags).

Beratung bzw. Weiterbildungsberatung in diesem Sinne lässt sich verstehen als anbieterneutrale personenbezogene Orientierungs- und Entscheidungshilfe, die das Individuum in die Lage versetzen soll, bewusst und eigenständig seine persönliche Bildungs- (und Berufs-) Biographie zu gestalten und Lernaktivitäten zu entfalten (vgl. z.B. nfb 2009; Schiersmann u.a. 2008). Dabei bestehen in der Praxis i.d.R. fließende Übergänge zwischen Information und Beratung (vgl. z.B. idealtypische Unterscheidung von Gieseke (2000) in informative – situative – biografieorientierte Beratung), und Informationen (zu verschiedenen Bereichen und Aspekten) haben im Kontext von Beratung erfahrungsgemäß einen hohen Stellenwert.

In diesem Zusammenhang stellen datenbankgestützte elektronische Informationssysteme, wie sie seit den 1990er Jahren auch durch die hier vertretenen Organisationen in verschiedenen (Programm-)Kontexten und mit unterschiedlicher regionaler bzw. thematischer Reichweite aufgebaut wurden, eine wichtige „Infrastruktur“ dar. Heute haben wir es zumeist mit internet-/webbasierten Bildungsportalen mit integrierten Weiterbildungsdatenbanken und weiteren Informationen rund um (Weiter-)Bildung zu tun.

- Sie dienen zum einen als Ressource für eine orts-/zeit-unabhängige und schnelle Auskunft an Weiterbildung interessierter Personen.
- Zum anderen fungieren sie als notwendige Informationsquelle für Experten. Dazu zählt insbesondere Beratungspersonal, das von jeher für eine qualifizierte und professionelle Beratung auf vielfältige, umfassende und aktuelle Informationen angewiesen ist. Darüber hinaus dienen sie auch als Informationsquelle für Weiterbildungsverantwortliche in Betrieben, die (stellvertretend) für ihre Klientel/Beschäftigte Angebotsrecherchen betreiben.

Auch das DIE ist mit QUALIDAT – einer WB-Datenbank speziell für in der Weiterbildung Tätige - in diesem Feld aktiv.

In der jüngeren Vergangenheit gab es in Deutschland einige politische Impulse für Entwicklung und Ausbau von Informations- und Beratungsangeboten in der Weiterbildung – einge-

bettet auch in europäische/internationale Strategien. Zu nennen sind hier auf Bundesebene die BMBF-Programme Lernende Regionen (2001-2008) und Lernen vor Ort (2008-2014), in denen Information und Beratung jeweils zentrale Handlungs-/Aktionsfelder der regionalen bzw. kommunalen Projekte darstellen.

Erwähnen möchte ich zudem die Einführung verschiedener nachfrageorientierter Fördermodelle in der beruflichen Weiterbildung auf Bundes- und Länderebene in Form von Bildungsgutscheinen/Qualifizierungsschecks mit obligatorischer Beratung durch autorisierte Stellen im Zusammenhang der Vergabe.

Ich erwähne diese Punkte ausdrücklich, weil

- erstens damit ein steigenden Bedarf an Transparenz über Weiterbildungsmöglichkeiten bei den Adressaten einhergeht und
- zweites in diesen Zusammenhängen gewissermaßen eine neue Facette der Intransparenz in der Weiterbildung ins Blickfeld rückte, nämlich die Intransparenz des Info- und Beratungsbereichs, der als Supportstruktur selbst zur Transparenz in der Weiterbildung beitragen soll.

Als unübersichtlich - insbesondere aus der Adressaten-/Nutzerperspektive - erweist sich sowohl die Zahl und Vielfalt der Anbieter von Weiterbildungsinformation und -beratung als auch und v.a. das jeweilige Leistungsspektrum sowie die Professionalität und Qualität der Beratung. Zudem mangelt es an Abstimmung und Vernetzung des Angebots und an Lotsenfunktionen, die den Zugang von Ratsuchenden zu Orientierungs- und Entscheidungshilfen erleichtern (fehlende Kohärenz). (vgl. hierzu auch die Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung und das sog. Eckpunkte-Papier des nfb).

Hier Abhilfe zu schaffen und für mehr Transparenz zu sorgen, ist erklärtes Ziel verschiedener aktueller Initiativen auf unterschiedlichen Ebenen, bei denen wiederum internetbasierte Datenbanken und Bildungsportale einen hohen Stellenwert haben. Beispielhaft nennen möchte ich das im Aufbau befindliche Beratungsportal der G.I.B. - Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung in NRW und das Bundesprojekt zur Einrichtung eines deutschlandweites Servicetelefon und ein Internetportal zur Bildungsberatung. Wichtig erscheint mir in dem Zusammenhang die Herausforderung, eine enge Verzahnung mit den bereits bestehenden Informationssystemen und Datenbanken zum Weiterbildungsangebot zu gewährleisten.

Wie verschiedene Erhebungen und Befragungen belegen (z.B. auch eigene in Nordrhein-Westfalen, vgl. DIE 2011) werden die bestehenden Informations- und Beratungsangebote im Internet und vor Ort breit und gut genutzt und ihrer Aufgabe gerecht, zu mehr Weiterbildungstransparenz bei den Adressaten beizutragen.

Allerdings belegen Ergebnisse zur Zusammensetzung der Nutzer/innen, dass es sich dabei überwiegend um Personengruppen handelt, die sich durch ein eher höheres Bildungsniveau, Bildungsnähe und konkrete Weiterbildungsinteressen auszeichnen (vgl. z.B. die AES-Ergebnisse von Kuwan/Seidel und die Ergebnisse der Nutzer-Umfragen des iwwb).

Bildungsferne und -distanzierte Personengruppen, die derzeit verstärkt im Fokus bildungspolitischer Bemühungen stehen und in größerem Maße für Weiterbildung gewonnen werden sollen, werden von derartigen Angeboten bisher eher selten erreicht. D.h. es zeigen sich tendenzielle Übereinstimmungen zwischen Weiterbildungsbeteiligung und Nutzung von Sup-

portstrukturen im Bereich Weiterbildungsinfo und -beratung und somit bekannte Selektionsmuster zugunsten weiterbildungsaffiner Personengruppen (sog. „Matthäus-Prinzip“). Insofern verweisen solche Ergebnisse auch auf Grenzen „herkömmlicher“ Komm- bzw. Hol-Strukturen der (bloßen) Bereitstellung von Information und Beratung hin.

Mit Blick auf die Gewinnung eher bildungsferner Zielgruppen und den Abbau von Zugangshemmnissen zu Weiterbildung bedarf es demnach weiterer und anderer Anstrengungen i.S.v. niedrigschwelligen aufsuchenden persönlichen Ansprache-, Informations- und Beratungsformen.

Der zweite Aspekt des Themas „Transparenz in der Weiterbildung“, auf den ich noch kurz eingehen möchte, betrifft v.a. die politischen Akteure im Weiterbildungsbereich, die auf verschiedenen Ebenen Einfluss auf die Gestaltung nehmen (wollen), und die Wissenschaft.

Auch in der Weiterbildung ist in den letzten Jahren eine Entwicklung hin zu einer auf der Grundlage empirischer Daten gestalteten evidenzbasierten und outputorientierten Steuerung zu verzeichnen. Damit gewinnen „weiche“ oder indirekte Steuerungsinstrumente wie die bereits erwähnten Gutscheinmodelle als finanzielle Anreizsysteme oder internationale Vergleichsuntersuchungen wie AES oder PIACC, die verpflichtende Einführung von QM-Modellen und auch regelmäßiges Bildungsmonitoring und Bildungsberichterstattung an Bedeutung.

Damit einher geht ein feststellbar wachsender Bedarf an belastbarem empirischen Wissen in Form von datengestützten Informationen über das Weiterbildungssystem und insofern an mehr Transparenz sowohl über die Nachfrage- als auch über die Angebotsseite.

Diesem Bedarf gerecht zu werden, erweist sich allerdings als besondere Herausforderung angesichts der schon erwähnten Heterogenität und Pluralität der Weiterbildungslandschaft. Mit derartigen Herausforderungen ist auch das DIE konfrontiert, zu dessen explizit formulierten Aufgaben u.a. die Erhöhung der Transparenz des WB-Systems, d.h. konkret seiner Grundstrukturen, und die Bereitstellung steuerungsrelevanten Wissens zählen.

Ausdrücklich nennen möchte ich in diesem Zusammenhang die Erstellung von verschiedenen Verbandsstatistiken, insb. der VHS-Statistik, und die in Kooperation mit dem BIBB regelmäßig durchgeführten bundesweiten wbmonitor-Umfragen bei Weiterbildungsanbietern, aber auch Projekte wie die Evaluation der nach dem Weiterbildungsgesetz der Landes geförderten Weiterbildung in NRW (vgl. DIE 2011) und die kürzlich im Auftrag des BMBF durchgeführte Anbieter- und Angebotsanalyse im Bereich der Ökonomischer Grundbildung für Erwachsene.

Als Informations- und Datenquelle spielen Weiterbildungsdatenbanken und -portale in diesen Zusammenhängen zumindest zum Teil eine wichtige Rolle:

- In der Anbieterforschung werden Informationen über die Grundgesamtheit benötigt für den Feldzugang und die Erhebung von Primärdaten und um Befragungsergebnisse methodisch seriös hochrechnen und ihre Repräsentativität einschätzen zu können.
- Bei dem erwähnten Projekt zur Ökonomischen Grundbildung wurden verschiedene Weiterbildungsdatenbanken und -portale für die Recherche und Ermittlung einschlägiger Angebote genutzt.

Gemeinsam ist aber allen diesen Vorhaben das Prinzip der Freiwilligkeit der Beteiligung der Weiterbildungseinrichtungen und der Weitergabe von Daten/Informationen. Dieses Engagement ist selbstredend stark abhängig von Eigeninteressen z.B. an der Legitimation und politischen Vertretung des eigenen Segments.

Insofern erweisen sich die Anbieter selbst letztlich auch in diesem Feld als die zentralen Akteure zur Verbesserung der Transparenz über die Angebotsseite von Weiterbildung und damit auch zur besseren Sichtbarkeit der Leistungen und der Bedeutung von Weiterbildung im Kontext lebenslangen Lernens und im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen.

### Literatur

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2008): Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Bonn/Berlin
- DIE – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.) (2011): Lernende fördern – Strukturen stützen. Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des Weiterbildungsgesetzes (WbG) Nordrhein-Westfalen im Auftrag des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen. Bonn. URL: [www.die-bonn.de/doks/2011-evaluation-weiterbildungsgesetz-nrw-01.pdf](http://www.die-bonn.de/doks/2011-evaluation-weiterbildungsgesetz-nrw-01.pdf)
- Gieseke, W. (2000): Beratung in der Weiterbildung – Ausdifferenzierung der Beratungsbedarfe. In: REPORT, H. 46, S. 10-17
- Gnahn, D. (2010): Berichts- und Informationssysteme zur Weiterbildung und zum Lernen Erwachsener. In: Tippelt, R./ Hippel, A.v. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden, S. 279-292
- Kuwan, H. / Seidel, S. (2011): Weiterbildungstransparenz und Weiterbildungsberatung. In: Rosenblatt, B.v./ Bilger, F. (Hrsg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bielefeld, S. 173-184
- nfb - Nationales Forum für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (2009): Eckpunkte für ein zeitgemäßes und zukunftsfähiges Beratungsangebot in Deutschland. Berlin
- Schiersmann, Ch. u.a. (2008): Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung. Bielefeld