

## Plädoyer für ein integriertes Konzept von Weiterbildungsdatenbanken und -beratung: Arbeitsstelle Politik und Technik stellt Forschungsergebnis vor

Grühn, Dieter; Schroeder, Klaus

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Grühn, D., & Schroeder, K. (1991). Plädoyer für ein integriertes Konzept von Weiterbildungsdatenbanken und -beratung: Arbeitsstelle Politik und Technik stellt Forschungsergebnis vor. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 14(1), 108-111. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-39546>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

## **Plädoyer für ein integriertes Konzept von Weiterbildungsdatenbanken und -beratung**

**Arbeitsstelle Politik und Technik stellt Forschungsergebnis vor**

Angesichts der sich schnell vollziehenden technologischen und kulturellen Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft gewinnen allgemeine und berufliche Weiterbildung an Bedeutung. Das kommende Jahrzehnt wird von Berufsbildungsexperten bereits als das Jahrzehnt der Weiterbildung apostrophiert. Dem Humankapital als Produktionsfaktor wird damit eine hohe und zunehmende Relevanz beigemessen. Wachsende Nachfrage nach Weiterbildung und steigendes Angebot an Weiterbildungsveranstaltungen werfen für Weiterbildungsinteressenten wie auch für Weiterbildungsträger jedoch erhebliche Probleme der Informationsgewinnung und -verarbeitung auf. Die Vielfalt der vorhandenen Angebote ist für den Interessenten kaum noch zu überschauen, die Beurteilung des Angebotes und die Entscheidung für ein Weiterbildungsangebot fällt selbst den für Bildung zuständigen Mitarbeitern in den Unternehmen und Beratungsinstituten schwer. Das Bedürfnis nach Transparenz, nach Entscheidungshilfen bei der Auswahl, nach Übersichtlichkeit, Vergleichbarkeit und nach Beratung steigt bei den Konsumenten der Weiterbildung. Bei den Weiterbildungsträgern wächst angesichts der gestiegenen Kosten für die Angebotserstellung der Wunsch nach rationellerem Mitteleinsatz, nach Kooperation und Kommunikation untereinander.

Das spezifische Verhältnis von Nachfrage und Angebot auf dem Gebiet der Weiterbildung ist Anlaß für die Entstehung von Informationssystemen zur beruflichen Weiterbildung, die zur besseren und rascheren Verfügbarkeit von Informationen über den Weiterbildungsmarkt beitragen sollen. Zugleich erscheint jedoch die Weiterbildungsberatung als Vermittlungsinstanz zwischen den beiden Marktpolen in einem neuen Licht. Vor diesem Hintergrund gingen Dr. Dieter Grünh, Dr. Klaus Schroeder und Dipl.-Vw. Walter Heering von der Arbeitsstelle Politik und Technik in einer Auftragsstudie für das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) der Frage der Bedeutung von Weiterbildungsdatenbanken nach. Ihre Arbeitshypothese lautete: Weiterbildungsberatung ist entscheidende Voraussetzung für die sinnvolle Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken. Der Einsatz EDV-gestützter Informationssysteme zur beruflichen Weiter-

bildung kann insofern durch Verknüpfung mit kompetenter und zielgerichteter Beratung verbessert bzw. optimiert werden. Grundlage hierfür muß eine Analyse der Bedürfnisse und Ansprüche der Zielgruppen unter Berücksichtigung von regionalen und lokalen Interessen und Gegebenheiten sein.

Die Untersuchung besteht aus drei Teilstudien: In der ersten Teiluntersuchung wurde die 1988 vom BIBB begonnene Erfassung der Weiterbildungsinformationssysteme fortgesetzt und damit ein Beitrag zur Vervollständigung der bundesweiten Übersicht von Informationssystemen im Bereich der beruflichen Weiterbildung geleistet (Aufträge, Zielsetzung und Zielgruppen sowie bildungs- und betriebspolitische Anforderungen bzw. Ansprüche an Datenbanken). Hier zeigt sich, daß die Phase der Ausdifferenzierung neuer Typen von Weiterbildungsdatenbanken noch nicht abgeschlossen ist: Es entstehen weitere, regional und/oder sektoral begrenzte Datenbanken in verschiedener Trägerschaft. Zugleich weisen die Autoren auf in der bisherigen Diskussion vernachlässigte innerbetriebliche Datenbanken hin, mit denen über den Informationsaspekt hinaus Organisationsaufgaben der Betriebe im Bereich der Weiterbildung und Personalbetreuung wahrgenommen werden.

Das zweite Teilprojekt widmete sich den Anforderungen betrieblicher Einrichtungen an Weiterbildungsinformationen. Im Vordergrund standen die innerbetrieblichen Voraussetzungen zur Informationsbeschaffung über Weiterbildungsangebote sowie die aktuelle und potentielle Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken:

In **Großunternehmen**, die in der Regel eigene Stäbe für Personalentwicklungsplanung und Weiterbildungsberatung unterhalten, ist eine Tendenz zur Nutzung von Datenbanken der beruflichen Weiterbildung sehr wohl vorhanden - gleichwohl scheinen zunehmend betriebs-eigene Systeme kreiert zu werden;

**große Mittelbetriebe** nutzen die bestehenden Datenbanksysteme als Informationsmedium für die Befriedigung ihres Weiterbildungsbedarfs, sind allerdings ohne zusätzliche externe Weiterbildungsberatung selten in der Lage, die Möglichkeiten der Informationssysteme auszuschöpfen;

Informationssysteme zur beruflichen Weiterbildung sind in den meisten **kleinen und mittleren Unternehmen** nicht bekannt oder - soweit sie bekannt sind - werden sie bisher nicht oder nur äußerst selten genutzt. Dies liegt vor allem daran, daß die meisten Informationssysteme erst im Aufbau begriffen sind und sich dieser Zielgruppe bisher nicht mit der not-

wendigen Aufmerksamkeit und Intensität zugewandt haben. Angesichts der in vielen Regionen artikulierten wirtschafts- und technologiepolitischen Schwerpunktsetzung auf die Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen erstaunt insbesondere der letztgenannte Befund.

Folgende zentrale Kritikpunkte an den Datenbanken tauchen in nahezu allen Betriebsinterviews auf: Geringe Aktualität der enthaltenen Informationen, zu wenig detaillierte inhaltliche Aussagen zu den gespeicherten Veranstaltungen, Fehlen hochwertiger Weiterbildungsträger sowie Vernachlässigung von Öffentlichkeitsarbeit und Einweisung in das System durch die Datenbankbetreiber. Von der mehr technischen Seite her wird oftmals bemängelt, daß kein Online-Zugriff möglich ist und daß die angeforderten Informationen zumeist erst mit erheblicher Verzögerung eintreffen (dies trifft insbesondere die Berliner Situation). Darüber hinaus wird häufig der Wunsch geäußert, über die Datenbanken direkt Buchungen vornehmen zu können. Auf das Fehlen qualitativer Maßstäbe zur Beurteilung der in den Datenbanken enthaltenen Weiterbildungsangebote wurde in den Interviews ganz besonders vehement abgehoben. Die Problematik der Qualitätsbeurteilung löste auf dem Workshop eine sehr lebhafte und kontroverse Diskussion aus - ein zentraler und sensibler Punkt der Weiterbildungsdiskussion scheint damit angesprochen zu sein.

Die dritte Teilstudie galt den Weiterbildungsberatungsstellen von Kammern, Kommunen sowie von anderen öffentlichen und privaten Trägern und ihren Anforderungen an Weiterbildungsinformationssysteme und Weiterbildungsdatenbanken. Danach stellen Datenbanken bei entsprechender Vollständigkeit, Pflege und Bedienungsfreundlichkeit ein sinnvolles bis dringend benötigtes Instrument bzw. Werkzeug dar. Die Benutzung von Datenbanken darf jedoch nicht mit der Lösung der mit ihrer Hilfe (mit-)zu bearbeitenden Probleme gleichgesetzt oder verwechselt werden. Kritisiert wurde von den Vertretern der Beratungsstellen vor allem, daß die Entwicklung der Datenbanken durch eine "technische" DV-Orientierung geprägt sei und die Probleme der Nutzer vernachlässigt würden. Einen weiteren Schwerpunkt in den Interviews bilden die Fragen nach der Existenz eines Größenoptimums, nach der sektoralen, regionalen und zielgruppenspezifischen Selbstbegrenzung von Weiterbildungsdatenbanken. Trotz des gelegentlich geäußerten Wunsches - zumindest in Teilbereichen einen bundes-, ja sogar europaweiten Überblick zu haben - werden einer regionalen Begrenzung von Datenbanken Vorteile attestiert: nur so sei Vollständigkeit zu gewährleisten und die

entsprechende Beratungskompetenz aufrecht zu erhalten, da die Datenbankbetreiber ansonsten die Übersicht über den entsprechenden Markt verlören. Die gleichen Argumente sprechen ebenfalls für eine sektorale Begrenzung. Für andere Nutzer bzw. Beratungsstellen dagegen ist aufgrund ihres Klientels und ihres Auftrages eine Beschränkung der Datenbank auf bestimmte Weiterbildungsangebote keinesfalls wünschenswert. Die Verfasser kommen daher zu dem Schluß, daß es einerseits gelte, Vielfalt zu fördern, andererseits die Einheit in der Vielfalt durch Vernetzung herzustellen. Die regionalen Datenbanken müssen nahezu lückenlos das Weiterbildungsangebot der Region erfassen und sollten den regionalen Raum nur dann überschreiten, wenn kein eigenes regionales Angebot vorliegt. Über eine thematische Begrenzung sollte in Diskussion mit einem Nutzerkreis entschieden werden. Das Angebot und die Vielfalt müssen für den Berater oder die abfragenden Einzelpersonen überschaubar und vergleichbar sein, andernfalls schlägt die Bemühung um eine bessere Transparenz in eine unübersichtliche und verwirrende Angebotsvielfalt um. Die jeweiligen regionalen und sektoralen Datenbanken sollten miteinander abgestuft verknüpfbar sein; es sollten Vernetzungsszenarien entwickelt und eine übergeordnete Institution geschaffen werden, die diese Vernetzung der Datenbanken sicherstellt. Die weitere finanzielle Förderung von Weiterbildungsdatenbankbetreibern ist mit davon abhängig zu machen, daß diese sich bereit erklären und verpflichten, an dieser bundesweiten Vernetzung aktiv mitzuwirken.

Die umfassenden Ergebnisse der Studie liegen in einer Schriftenreihe der Arbeitsstelle Politik und Technik (apt-papers) vor. Ein Tagungsband mit weiteren Beiträgen u.a. zu den Strukturelementen der Weiterbildung sowie über den Modellversuch "Implementierung eines Weiterbildungs-Informationen-Systems Hessen" erscheint beim Bundesinstitut für Berufsbildung. In dessen Auftrag arbeitet die Arbeitsstelle Politik und Technik derzeit an einer Folgestudie über Umfang und Intensität der Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken speziell durch Klein- und Mittelbetriebe.

**Dr. Dieter Grünh / Dr. Klaus Schroeder**  
**Arbeitsstelle Politik und Technik**  
**Freie Universität Berlin**  
**Inhnestraße 53**  
**1000 Berlin 33**  
**Tel.: 030/838-20 91, -60 08**