

Konzeptionelle Eckpunkte
vor dem Hintergrund britischer Forschungsergebnisse

NUTZEN VON BILDUNGSBERATUNG

Bernd Käpplinger

Da Politik – zumal in der Bildung – zunehmend evidenzbasiert agieren möchte, wächst der Bedarf an belastbaren Indikatoren für Nutzen und Wirksamkeit von Investitionen. Diese Diskussion wird auch auf die Weiterbildungsberatung zukommen. Da der Diskurs um Nutzenarten von Beratung hierzulande noch ganz am Anfang steht, hat sich Bernd Käpplinger in Großbritannien umgesehen und von dort Anregungen geholt, die er in die Skizzierung von Nutzendimensionen von Weiterbildungsberatung einfließen lässt.

Bildungsberatung hat in den letzten Jahren in der Weiterbildungsdiskussion deutlich an Bedeutung gewonnen (vgl. BMBF 2008), auch wenn es sich bis heute um keinen einheitlich definierten Begriff handelt – das definitorische Verständnis von Balli/Storm (1992) ist Grundlage dieses Artikels. Bildungsberatung wird eine Gelenkstellenfunktion zwischen Bildungsinteressierten und -anbietern zugesprochen. Sie soll dabei helfen, die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen (vgl. dazu kritisch Walter 2009) oder mehr Menschen in Arbeit zu bringen. Neue Beratungsformen wie die Telefonberatung werden ausgebaut (vgl. Käpplinger 2009a). Mit diesen Umstrukturierungen und gewachsenen Erwartungen ist ein größeres Interesse an Wirksamkeitsanalysen verbunden. Wenn die Politik Beratungsstrukturen ausbauen sollte, dann soll auch nachgewiesen werden, dass dies sinnvoll ist (vgl. Maguire/Killeen 2003). International wird diese Sicht unter dem Schlagwort »evidence based policy« (Watts/Sultana 2004) gefasst. Zugespitzt kann man postulieren, dass das Interesse an Wirksamkeitsanalysen primär bildungs-

politisch und dabei oftmals ökonomisch induziert ist. Dies ist wichtig, um die Diskussion einordnen und bislang vorliegende Evaluationen angemessen verstehen zu können. Die Erziehungswissenschaften, die pädagogische Weiterbildungsforschung und die Beratungsprofession haben sich bislang mit dem Thema Wirksamkeit von Beratung relativ wenig beschäftigt (vgl. Gieseke/Käpplinger/Otto 2007).

»Interesse an Wirksamkeitsanalysen bildungspolitisch und ökonomisch induziert«

Oft hat man sich damit begnügt, die generelle Nützlichkeit von Bildungsberatung zu postulieren. Allerdings ist das Bildungsberatungsangebot in Deutschland noch so lückenhaft, dass der Nützlichkeitsdiskurs verständlicherweise bislang keine Priorität aufgrund viel grundlegenderer Angebotsprobleme genoss.

Dieser Artikel soll methodische Analysen und Ergebnisse von bisherigen Wirkungsanalysen am Beispiel Großbri-

tanniens vorstellen, wo im Vergleich zu Deutschland schon relativ viele solcher Analysen durchgeführt wurden. Dies soll Anregungen für Nutzenanalysen in Deutschland bieten.

I. Nutzen von Bildungsberatung: Eine begriffliche Sondierung

In der pädagogischen Weiterbildungs-forschung wird der Nutzenbegriff eher distanziert behandelt, und wird von Wirkungen gesprochen. Oftmals wird in den Erziehungswissenschaften mit dem Begriff Nutzen eine eher ökonomische Perspektive verbunden. Dem muss aber nicht so sein, wenn man ihn im Rahmen der humanistischen Psychologie zum Beispiel auf Maslows klassische fünfstufige Bedürfnispyramide (vgl. Maslow 2002) rückbezieht, die von materiellen (Nahrung, Wohnung etc.) bis hin zu immatriellen Bedürfnissen (Selbstverwirklichung, Individualität etc.) reicht.

Adaptiert man dieses theoretische Modell auf Bildungsberatung und ihre individuelle Bedeutung, dann kann Beratung einen Nutzen hinsichtlich dieser verschiedenen Bedürfnisse zeigen. Sie kann nützlich in Hinblick auf Beschäftigungschancen oder Einkommen sein, aber sich genauso auch dahingehend nützlich zeigen, dass Klienten nach einer Beratung in ihrem Selbstbewusstsein oder in ihrer Entscheidungsfähigkeit gestärkt sind. Nutzen muss also nicht nur materieller Natur sein.

Gerade aus pädagogischer – aber auch aus bildungspolitischer – Sicht sollte man von einem ganzheitlichen Menschenbild ausgehen und darauf abzielen, sowohl materielle als auch immatrielle Bedürfnisse im Blick zu behalten, wie es auch die Individuen tun (vgl. Beicht/Krekel/Walden 2004, S. 6). Selbst in der Ökonomie wird der Nutzenbegriff zunehmend weit ausgelegt und nicht nur materiell verstanden (vgl. Brandt 2004; Maguire/Killeen 2003). Umso bedauerlicher ist es, dass die pädagogische Beratungsforschung sich bislang relativ wenig mit dem Nutzen, den Wirkungen und den

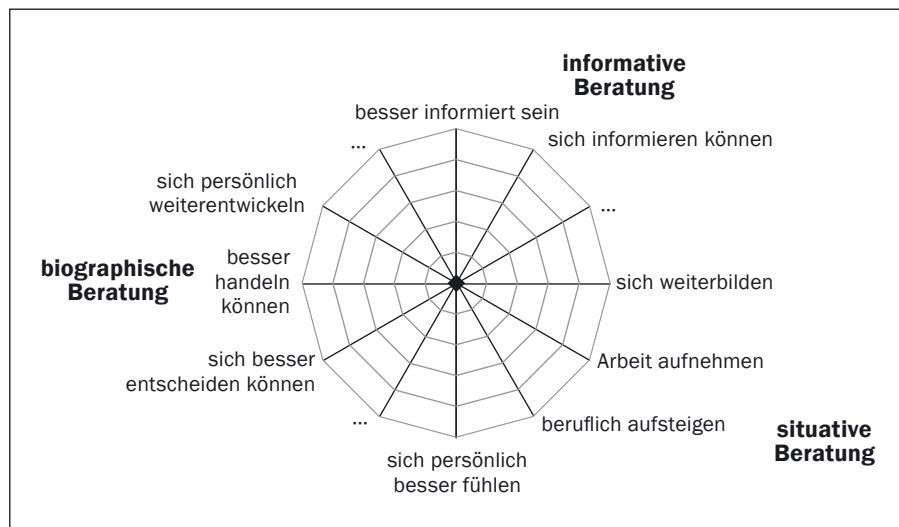
Folgen von Beratungen befasst hat und dadurch auch definitorisch das Feld kaum besetzt.

Insgesamt wird der Nutzenbegriff in der Literatur auf gesellschaftlicher, politischer oder wirtschaftlicher Ebene angewendet. So besteht das bildungspolitische Interesse, durch Bildungsberatung mehr Menschen in Arbeit und Bildung zu bringen und damit letztlich ökonomisches und soziales Wohlergehen zu schaffen. Unterhalb der gesellschaftlichen Ebene können Nutzenfunktionen auch bei Betrieben, Weiterbildungsanbietern oder Beratungsstellen in den Blick genommen werden. Eine Ausnahme bildet Timmermann (1998), der den Nutzenbegriff nur auf Individuen bezieht, weil nur diese, nicht aber Organisationen Bedürfnisse empfinden.

Insgesamt ist es wichtig, sich klar zu machen, welcher Nutzen für wen untersucht werden soll. Es stellt einen Unterschied dar, ob man aus bildungspolitischer Perspektive den Nutzen untersuchen will oder ob man dies aus Perspektive der Individuen tut. So mag die Aufnahme einer Weiterbildung nach einer Bildungsberatung aus bildungspolitischer Sicht vorteilhaft sein, weil damit die politisch gewollte Erhöhung der Weiterbildungsquote und die Senkung der Arbeitslosenquote unterstützt wird. Aus individueller Sicht mag die Teilnahme aufgrund einer Bildungsberatung in erster Linie eine Warteschleife ohne nachhaltigen berufs- und erwerbsbiographischen Wert sein. Konzentriert man sich auf die individuelle Perspektive, könnte ein mögliches Erfassungsmodell für den individuellen Nutzen von Bildungsberatung in einem ersten Zugriff so aussehen, wie in Abb. 1 dargestellt.

Dieses in diesem Artikel erstmalig skizzierte Nutzennetz und seine Kriterien greifen auf die Beratungstypologie von Gieseke/Opelt (2004) zurück. Es operationalisiert die Typen informative Beratung, situative Beratung und biographische Beratung hinsichtlich ihres Nutzens. Es ist bislang nicht empi-

Abb. 1: Netz der Nutzendimensionen



Quelle: eigene Darstellung

risch angewandt worden und bedarf sicherlich einer weiteren methodischen Elaboration. So könnte zum Beispiel der Bereich Information weiter untergliedert werden (informiert sein über Preise, Orte, Zeiten etc.). Der Verfasser freut sich diesbezüglich über Kommentare und Anregungen.

An dieser Stelle soll dieses Nutzennetz aufzeigen, wie vielfältig sich der Nutzen von Bildungsberatung auf der individuellen Ebene darstellt. Sehr interessant wäre es u.a. zu erforschen, inwiefern die verschiedenen Nutzendimensionen sich wechselseitig beeinflussen oder unabhängig voneinander sind. Des Weiteren müsste nach kurz- und langfristigen Nutzeneffekten weiter differenziert werden. Methodisch stellt sich die Frage, ob man qualitative Daten (z.B. Interviews mit Klient/inn/en, Berater/inne/n) und/oder quantitative Daten (Haushaltssurveys, Beratungsstatistiken etc.) verwendet. Außerdem müsste zwischen dem direkten Nutzen von Bildungsberatung (z.B. besser informiert sein) und dem indirekten Nutzen (z.B. beruflicher Aufstieg durch die anschließende Weiterbildungsteilnahme) unterschieden werden. Dieser kurze methodische Problemaufriss macht klar, dass die Nutzenmessung von Bildungsberatung erhebliche methodologische Fra-

gen aufwirft und kein einfaches, aber voraussichtlich trotzdem ein erkenntnisreiches Unterfangen darstellt. Sehr problematisch wäre es hingegen, wenn man den Nutzen von Bildungsberatung aufgrund bildungs-/arbeitsmarktpolitisch eng definierter Aufträge allein auf die Nutzendimensionen »Aufnahme einer Arbeit« oder »Aufnahme einer Bildungsmaßnahme« reduziert, wie es zum Teil schon Evaluationspraxis ist (vgl. Messer/Wolter 2009; SALSS 2008). Dies wird den tatsächlich heterogenen Bedürfnissen von Beratungsklient/inn/en nicht ansatzweise gerecht. Technokratische Reduktionen von Bildungsberatung allein auf »Zuweisung« in Arbeit oder zu Bildungsteilnahme stellen eine Gefahr dar (vgl. Käpplinger 2009b). Schon jetzt ist es inhaltlich und methodisch zweifelhaft, wenn auf Basis der Evaluierung eines experimentellen Gutscheinmodells und des damit obligatorisch verbundenen Beratungsmodells über die generelle Nützlichkeit von Beratung jenseits von Gutscheinmodellen spekuliert wird (vgl. Messer/Wolter 2009, S. 9). Analysen von Beratungsangeboten müssen kontextsensibel angelegt sein. So macht es einen Unterschied, ob eine Beratungsstelle eher freiwillig aufgesucht wird oder verpflichtende Station

bei der Wahrnehmung eines Bildungsgutscheins ist. Jedes Gutscheinmodell ist mit potenziellen Mitnahmeeffekten konfrontiert, was für offene Beratungsangebote so nicht zutrifft. Es scheint aktuell geboten, den Nutzenbegriff pädagogisch-konzeptionell substantiell zu füllen, um politisch- und ökonomisch-instrumentellen Engführungen gegenzusteuern.

II Nutzenstudien zu Bildungsberatung in Großbritannien

In Großbritannien ist im Vergleich zu Deutschland der Forschungsstand im Bereich Nutzenanalysen (»benefits«) von Bildungsberatung relativ fortgeschritten (vgl. www.guidance-research.org/EG). Die Mehrheit der Arbeiten ist ökonomisch und quantitativ angelegt, aber es liegen auch Arbeiten vor, die aus einer bildungswissenschaftlichen und qualitativen Sicht das Feld bearbeiten, bzw. ökonomische Arbeiten verwenden den Nutzenbegriff auch jenseits einer engen materiellen Sicht (vgl. überblicksartig Hughes u.a. 2002). Killeen/White (2000) befragten zweimal per Fragebogen 1.612 erwerbstätige Klienten und knapp 2.000 erwerbstätige Nicht-Klienten über zwei Jahre hinweg hinsichtlich ihrer Bildungsteilnahme, Qualifizierung, Arbeitszufriedenheit, Entlohnung und Karriere. Bimrose/Barnes (2008) interviewten 45 Klienten über vier Jahre hinweg viermal. Beide Studien können als zentrale Leitstudien dafür eingeschätzt werden, was mit qualitativer oder quantitativer Methodik an Nutzenanalysen möglich ist. Eine Verbindung qualitativer und quantitativer Methodik fehlt hier noch.

Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse britischer Studien mit Blick auf drei von sieben Nutzendimensionen überblicksartig dargestellt (vgl. Hughes u.a. 2002, S. 10ff.), die für die aktuelle Weiterbildungsdiskussion in Deutschland besonders relevant sind:

- Verbesserung der Motivation und Einstellungsveränderung (»motivation and attitudinal change«),
- Erhöhung der Bildungsbeteiligung (»participation in learning«),

- (Re-)Integration in Arbeit (»employment«).

Die vier weiteren Dimensionen, die hier aus Platzgründen nicht dargestellt werden können, sind »learning outcomes«, »student retention and achievement«, »job search« und »economy«.

»Positive Nutzeneffekte von Bildungsberatung«

Im Bereich Motivation und Einstellungsveränderung zeigt eine Reihe von Studien positive Effekte. Die Klienten berichten über eine Zunahme an Selbstvertrauen infolge einer Bildungsberatung. Die Studien heben die Bedeutung einer qualitätsvollen Beratungsleistung hervor, um die Klienten positiv unterstützen zu können. Hughes u.a. (2002, S. 19) sehen positive Effekte in Richtung gewachsenes Selbstvertrauen durch Bildungsberatung: »There is evidence of the motivational effects of guidance in a number of contexts«.

Die Nutzeneffekte von Beratung auf die Bildungsbeteiligung werden unterschiedlich eingeschätzt, wobei die Mehrzahl der Studien zu positiven Ergebnissen kommt. Hughes u.a. (2002, S. 12) kommen mit Blick auf die Forschungsliteratur zu dem Schluss: »There is now reasonably strong UK quasi-experimental evidence that voluntary exposure to guidance increases the probability of adult participation in continuing education and training, relative to similar individuals not exposed to guidance.« Killeen/White (2000, S. 41ff. und S. 124ff.) kommen in einer Studie zu dem Ergebnis, dass Beratungsklienten innerhalb von zwei Jahren viermal mehr als die Vergleichsgruppe der Nicht-Beratungsklienten an einer Vollzeitbildungsmaßnahme teilnehmen (8,6 % vs 2,2 %). 30,2 Prozent der Klienten nahmen innerhalb eines Jahres nach der Beratung an einem nicht vom Arbeitgeber finanzierten Kurs teil, während dies nur 13,1 Prozent der Vergleichsgruppe taten. Bei der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung

lag hingegen die Vergleichsgruppe zwei Prozentpunkte über der der Beratungsteilnehmer.

Hughes u.a. (2002, S. 14) finden im Hinblick auf die Integration in Arbeit ebenfalls positive Nutzeneffekte von Bildungsberatung: »The evidence to date is that quite intensive, multi-method guidance intended to support the job search of non- or unemployed people does reduce mean job search time/enhance re-employment rate over the short-to-medium term. In short, the general case for intensive methods applied to welfare claimants seems reasonably secure and it is now time to investigate differential effectiveness by type of guidance, type of client and labour market context in order to refine public policy.«

Es gibt in einer Reihe von Studien positive Effekte, allerdings sollte je nach Beratungsleistung und -kontext dies differenzierter untersucht werden – wiederum ein Hinweis darauf, dass im heterogenen Beratungsfeld Differenzierung wichtig ist. Insgesamt kommt die Mehrheit der britischen Studien bezüglich der meisten Nutzeneffekte zu positiven Ergebnissen für die Bildungsberatung und ihre Klienten. Als wichtiger Faktor hat sich mehrfach die große Bedeutung eines qualitätsvollen Beratungsangebots/-personals und eines offenen Zugangs gezeigt.

III Fazit

Nutzenanalysen von Bildungsberatungen müssen zwischen verschiedenen Beratungskontexten, -stellen, -modellen, -zielgruppen und Beratern differenzieren, da die Bildungsberatung keinesfalls ein homogenes Praxisfeld ist. Es ist schwierig, Ergebnisse für die Bildungsberatung insgesamt liefern zu wollen. Die Beratungsangebote, die Klienten und ihre Beratungsbedürfnisse sind sehr unterschiedlich, und darauf müssen Nutzenanalysen Bezug nehmen. Es müssten Kriterien dafür entwickelt werden, welche Beratungsangebote für welche Ziele und Personen mehr oder weniger vorteilhaft sind.

Nutzenanalysen sollten eine Ergebnistiefe erreichen und nicht auf der Oberflächenebene (Bildungsberatung funktioniert oder funktioniert nicht) stehen bleiben. Bildungsberatung hat viele Nutzendimensionen. Nutzenanalysen von Bildungsberatung sollten mit einem konzeptionell-theoretisch durchdachten Forschungsdesign operieren und nicht eng definierte Evaluationsstudien sein, die nur wenige Nutzendimensionen von Bildungsberatung in den Blick nehmen. Dies setzt eine substantielle Forschungsförderung voraus, die u.a. Langzeit- und Tiefenanalysen ermöglicht, die sich nicht nur auf der Ebene kurzatmiger und eng definierter Evaluationsstudien bewegen. Empfehlenswerte Eckpunkte eines solchen Forschungsprogramms »Nutzenanalysen zu Bildungsberatung« könnten in Anlehnung an Hughes u.a. (2002, S. 16ff.) und Maguire/Killeen (2003, S. 17–19) sein:

- Definition eines weit gefassten Verständnisses von Bildungsberatung über ein rein politisch-ökonomisch eng definiertes Nutzenverständnis hinaus;
- Diskussion und Verständigung zwischen Politikern, Forschern und Praktikern über zentrale Beratungsfunktionen, die Nutzenanalysen aus individueller, politischer und wirtschaftlicher Perspektive abdecken;
- Anknüpfen an die Ergebnisse deutscher und ausländischer Evaluationsstudien und Nutzenanalysen zu Bildungsberatung;
- Durchführung kurzfristiger, explorativer Evaluationsstudien zu verschiedenen Beratungsangeboten im ersten Schritt;
- Vergleich der Evaluationsergebnisse für verschiedene Beratungsangebote;
- Erweiterung erfolgreicher kurzfristiger Evaluationsstudien zu Langzeitstudien im zweiten Schritt;
- Aufbau einer öffentlichen Datenbank zu dem Forschungsprogramm »Nutzenanalysen zu Bildungsberatung«, die es unter Wahrung des Datenschutzes anderen Forschern ermög-

lichen sollte, auf qualitative und quantitative Daten anderer Projekte zurückzugreifen;

- regelmäßige Rückkopplung der Forschungsergebnisse in die Praxis (Beratungsstellen und die Beratungsprofessionen) zum Beispiel durch Tagungen oder Ausbildungen/Fortbildungen.

Eine Agenda für Nutzenanalysen ist somit skizziert. Es wird sich zeigen, ob und in welche Richtung sich die Nutzenanalysen zu Bildungsberatung in Zukunft entwickeln werden.

Literatur

Balli, C./Storm, U. (1992): Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 5, S. 17–23

Beicht, U./Krekel, E. M./Walden, G. (2004): Berufliche Weiterbildung – Welchen Nutzen haben die Teilnehmer? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 5, S. 5–9

Bimrose, J./Barnes, S.-A. (2008): Adult Career Progression & Advancement – A Five Year Study of the Effectiveness of Guidance. Warwick

BMBF (Hrsg.) (2008): Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Bonn/Berlin

Brandt, P. (2004): Nutzen von (Weiter-)Bildung. In: DIE Zeitschrift, H. 3, S. 24–25

Gieseke, W./Opelt, K. (2004): Weiterbildungsberatung II. Kaiserslautern: TU

Gieseke, W./Käpplinger, B./Otto, S. (2007): Prozessverläufe in der Beratung analysieren – Ein Desiderat. In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, H. 1, S. 33–42

Hughes, D. u.a. (2002): The Economic Benefits of Guidance. University of Derby

Käpplinger, B. (2009a): Telefonische Berufs- und Bildungsberatung in Großbritannien: Büchse der Pandora oder Ariadnefaden? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 4, S. 23–26

Käpplinger, B. (2009b): Zukunft der personenbezogenen Bildungsberatung. In: Arnold, R./Gieseke, W./Zeuner, C. (Hrsg.): Bildungsberatung im Dialog. Baltmannsweiler, S. 227–247

Killeen, J./White, M. (2000): The Impact of Careers Guidance on Adult Employed People. London: Department for Education and Employment

Maguire, M./Killeen, J. (2003): Outcomes from Career Information and Guidance

Services. Paris, www.oecd.org/dataoecd/26/53/2495163.pdf (Stand: 12.01.2010)

Maslow, A. H. (2002): Motivation und Persönlichkeit. Reinbek

Messer, D./Wolter, S. C. (2009): Weiterbildung und Bildungsgutscheine. Bern. <http://edudoc.ch/record/31321/files/5598db.pdf> (Stand: 12.01.2010)

SALSS – Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe (2008): Evaluierung des »Bildungsscheck NRW«. Bonn

Timmermann, D. (1998): Nutzen aus der Sicht der Wissenschaft. In: BIBB (Hrsg.): Nutzen der beruflichen Bildung. Bielefeld, S. 75–92

Walter, M. (2009): Weiterbildungsberatung als Motor des Lebenslangen Lernens? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 4, S. 19–22

Watts, A.G./Sultana, R. G. (2004): Career guidance policies in 37 countries. In: International Journal for Educational and Vocational Guidance, H. 2–3, S. 105–122

Abstract

Der Autor sondiert zunächst das begriffliche Feld des Nutzens von Bildungsberatung und entwickelt ein Bündel von Nutzendimensionen, die er in einem Netz darstellt. Anschließend verschafft er der deutschen Diskussion Anregungen methodischer und inhaltlicher Art aus der britischen Nutzenforschung im Feld der Beratung. Die herangezogenen Studien belegen positive Effekte von Bildungsberatung. Abschließend mündet der Beitrag in eine Agenda für Nutzenforschung im Bereich der Weiterbildungsberatung.



Dr. Bernd Käpplinger ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich »Kosten, Nutzen, Finanzierung« des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Bonn.

Kontakt: kaeplinger@bibb.de