

ministerium Rheinland-Pfalz, die Evangelischen Kirchen in Hessen und Nassau und der Pfalz, das GenoPortal, das Kompetenzzentrum für Genossenschaftsgründungen des Genossenschaftsverbands e.V., der Bundesverein zur Förderung des Genossenschaftsgedankens e.V., die Evangelische Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung in Rheinland-Pfalz e.V. sowie die Leitstelle Bürgergesellschaft und Ehrenamt der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz. Träger der Qualifizierung sind die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE), die Evangelische Arbeitsstelle Bildung und Ge-

sellschaft der Pfälzischen Landeskirche sowie die innova eG, die sich seit vielen Jahren für genossenschaftliche Neugründungen engagiert.

Für den Kontakt steht Dietmar Freiherr von Blittersdorff, Evangelische Arbeitsstelle Bildung und Gesellschaft in Landau (info@energiegenossenschaften-gruenden.de, www.energiegenossenschaften-gruenden.de) zu Verfügung.

Dietmar von Blittersdorf ist Pädagogischer Mitarbeiter der Evangelischen Arbeitsstelle Bildung und Gesellschaft der Pfälzischen Landeskirche und Mitglied des Vorstandes der DEAE.

Ingrid Ambos/Karin Dollhausen/Kristina Enders/Dieter Gnahs/Anne Strauch: Trends in der Weiterbildung – Entwicklungslinien und Herausforderungen

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung hat gerade zum zweiten Mal seine Trendanalyse herausgegeben. Mit dem Band wird – wie schon 2008 – eine Fülle von Daten präsentiert, die Entwicklungen und Strukturen in der Weiterbildung verdeutlichen. Zu betonen ist, dass das Zusammenstellen und Ordnen der Befunde aus den unterschiedlichen Quellen sich schwierig gestaltet, denn nach wie vor gibt es keine einheitliche Weiterbildungsstatistik. Doch gerade wegen dieser prekären Datenlage ist ein Text wie die Trendanalyse zur Orientierung in der Weiterbildungslandschaft ausgesprochen hilfreich.

Im Folgenden werden einige ausgewählte Ergebnisse vorgestellt, die exemplarisch zeigen, was die Trendanalyse bietet. Der vollständige Text ist im W. Bertelsmann Verlag in der Reihe „DIE spezial“ erschienen: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.), Trends der Weiterbildung – DIE-Trendanalyse 2010, Bielefeld 2010.

Dimensionen der Weiterbildung

Der Weiterbildungsbereich ist jener Bildungssektor, der eindeutig die größte Reichweite besitzt: Fast die Hälfte der Bevölkerung im Alter von 19 bis 64 Jahren hat im Berichtsjahr 2006/2007 an organisierten Formen der Weiterbildung teilgenommen (vgl. v. Rosenblatt/Bilger 2008, S. 46 sowie eigene Berechnungen). Das sind rund 22 Mill. Bürgerinnen und Bürger Deutschlands, denen zum Beispiel 8,8 Mill. Schülerinnen und Schüler (Primar- und Sekundarbereich I) und knapp 2,3 Mill. Studierende gegenüberstehen (vgl. BMBF 2008, S. 56 und S. 40 sowie eigene Berechnungen).

Weiterbildungsprozesse können dazu beitragen, dass Individuen sich besser persönlich entfalten können, dass ihre gesellschaftliche, kulturelle und politische Teilhabe wächst und dass ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöht wird. Ihr sowieso schon hoher Stellenwert wird durch das

zurzeit welt- und europaweit propagierte Leitbild des lebenslangen Lernens noch erhöht, aber auch neu akzentuiert. Lebenslanges Lernen wird danach als zentrale Bewältigungsstrategie angesehen, um den schon bestehenden und sich abzeichnenden gesellschaftlichen Herausforderungen zu begegnen. Das Konzept verlangt eine neue Verzahnung aller Bildungsbereiche, die sich auf organisatorische, curriculare und personelle Aspekte ausdehnt. Gleichzeitig wird eine neue Balance zwischen Lernen in organisierter und selbst gesteuerter Form angestrebt, eine Entwicklung, die im Besonderen die informellen Lernprozesse aufwertet.

Auf die Weiterbildungseinrichtungen kommen deshalb weitere Aufgaben zu, die zu einem Teil den Charakter von Neuausrichtungen annehmen:

- Personen, die in stärkerem Maße als bisher selbst gesteuert lernen, brauchen Lernberatung und Orientierung. Weiterbildungseinrichtungen müssen deshalb verstärkt Beratungsinfrastruktur bereithalten bzw. ausbauen.
- Die Betonung auf informelle Lernprozesse bedeutet auch, dass der Kompetenzerwerb von der Absolvierung von organisierten Lehrprozessen entkoppelt wird. Weiterbildungseinrichtungen müssen sich deshalb verstärkt darauf einstellen, informell erworbene Kompetenzen zu messen und zu zertifizieren.
- Das Vordringen von computer- und webbasierten Lernformen wird zwar vermutlich das früher angenommene Ausmaß nicht erreichen, dennoch verzeichnen diese Formen einen Bedeutungszuwachs. Weiterbildungseinrichtungen können sich auf diese Entwicklung einstellen, wenn sie den Präsenzunterricht mit dem computerbasierten Unterricht verbinden.
- Der nationale und zum Teil auch schon der internationale Wettbewerb auf dem Weiterbildungsmarkt verschärfen sich, sodass Fragen der Qualitätskontrolle und des Qualitätsmanagements wichtiger werden. Weiterbildungseinrichtungen brauchen in

dieser Situation ein funktionierendes und anerkanntes QM-System, um am Markt bestehen bzw. auch öffentliche Fördermittel in Anspruch nehmen zu können.

- Die Anforderungen des Leitgedankens und des Programms „Lebenslanges Lernen“ sehen eine stärkere Sektor übergreifende Zusammenarbeit vor. Gleichzeitig ergeben sich besonders für kleinere Weiterbildungseinrichtungen Kooperationsnotwendigkeiten, weil nur so der Kostendruck aufgefangen werden kann. Beide Aspekte legen eine Integration in regionale oder sektorale Netzwerke nahe, die es erlauben, gemeinsame Aktivitäten zu entfalten.

Dieses Spektrum aktueller und zukünftiger Herausforderungen macht deutlich, dass Weiterbildung eine herausgehobene Beachtung verdient. Sie ist in hohem Maße systemrelevant.

Geschäftsklima: Öffentliche Anbieter unter starkem Druck

Der Geschäftsklimaindex für die Weiterbildung, alljährlich erhoben vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) im Rahmen der wbmonitor-Umfrage unter Weiterbildungsanbietern, bildet die Stimmung in der Weiterbildungsbranche ab. Der Klimaindex für die Weiterbildung wird analog zum Geschäftsklimaindex des ifo-Instituts für Wirtschaftsforschung erhoben. Höhere Klimawerte zeigen eine bessere Stimmung an. So zeigte der Klimaindex für die Weiterbildung (vgl. Abb. 1) für das Jahr 2009 einen insgesamt leichteren Rückgang als der ifo-Geschäftsklimaindex für das Dienstleistungsgewerbe. Allerdings belegen die Zahlen für 2010 (vgl. BIBB-Pressemitteilung Nr. 38 vom 23.09.2010), dass dies auch um umgekehrten Sinne gilt: Während sich das Geschäftsklima im Dienstleistungsgewerbe gegenüber dem Vorjahr erholt hat, ist es in der Weiterbildung insgesamt noch weiter gefallen. Dabei sind die Weiterbildungsanbieter je nach ihren hauptsächlichen Finanzquellen unterschiedlich betroffen. So zeichnet sich in der Klimaentwicklung der hauptsächlich durch Betriebe finanzierten Anbieter seit 2007 eine deutliche Betroffenheit von konjunkturellen Schwankungen in der Wirtschaft ab. Nach einem starken Abschwung von 2008 bis 2009 erholt sich das Geschäftsklima hier durch anziehende Investitionen der Betriebe wieder. Hart betroffen sind im Jahr 2010 die vornehmlich von Arbeitsagenturen finanzierten Anbieter. Hier stieg der Klimawert gegenläufig zur Wirtschaftskrise bis 2009 sogar noch an. Die Anbieter konnten dabei offenbar vom Konjunkturpaket II des Staates profitieren. Im Jahr 2010 ist der Klimawert hingegen um 31 Punkte auf einen vorläufigen Tiefstand von 13 Punkten. Ebenfalls und dauerhaft stehen die überwiegend öffentlich finanzierten Weiterbildungsanbieter unter starkem Druck. Die Klimawerte bewegen sich hier seit 2007 auf einem deutlich niedrige-

ren Niveau als die Klimawerte für die Weiterbildung insgesamt. Im Jahr 2009 etwa lag, bei einem Wert von 33 für die Weiterbildung insgesamt, der Klimawert der öffentlich finanzierten Anbieter bei 20. Zudem scheinen in 2010 die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf staatliche und kommunale Haushalte deutlich bei den öffentlich finanzierten Anbietern anzukommen: Die Zahlen bestätigen hier gegenüber 2009 einen weiteren Rückgang des Geschäftsklimas um 24 Punkte auf einen Tiefstand von 3 Punkten (S. Abb. 1).

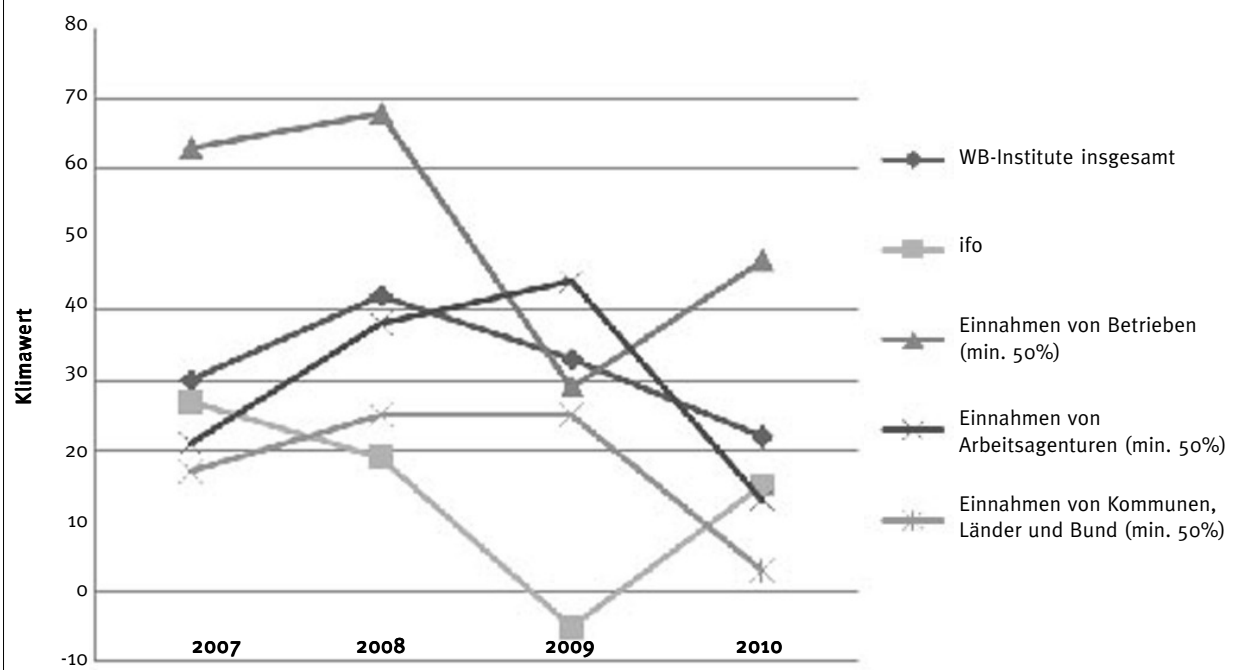
Weiterbildungsbeteiligung im Aufwärtstrend

Das während des Dresdner Bildungsgipfels 2008 formulierte Ziel, die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland bis zum Jahr 2015 auf 50 Prozent zu erhöhen, verweist auf den Stellenwert von Weiterbildung, welcher in der öffentlichen Wahrnehmung stark zugenommen hat. So lässt sich denn auch statistisch eine steigende, individuelle Beteiligung an organisierter Weiterbildung feststellen.

Laut Berichtssystem Weiterbildung (BSW) beteiligten sich 2007 bundesweit 43 Prozent aller 19- bis 64-Jährigen an Weiterbildungsveranstaltungen. Wie die folgende Abbildung 2 zeigt, ist die Weiterbildungsbeteiligung seit Beginn der Erhebung im Jahre 1979 zunächst relativ stabil auf 48 Prozent (1997) gestiegen, erreichte jedoch 2003 mit 41 Prozent einen zwischenzeitlichen Tiefstand. 2007 waren wieder 43 Prozent erreicht. Insgesamt hat sich die Quote zwischen 1979 und 2007 um 20 Prozentpunkte erhöht.

Legt man in die tatsächliche Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung seit 1979 unter Rückgriff auf eine Regressionsgerade einmal eine rein rechnerisch ermittelte Ideallinie, dann deutet diese darauf hin, dass bei einem kontinuierlichen Aufwärtstrend die 50-Prozent-Marke bereits im Jahr 2010 erreicht werden könnte. Bekanntermaßen war und ist die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung jedoch von vielen verschiedenen Einflussfaktoren abhängig. In die Zukunft gerichtete Aussagen können daher stets nur eine Orientierung für ein zielgerichtetes Handeln in der Gegenwart sein. Maßnahmen, die heute zur Förderung einer positiven Beteiligungsentwicklung ergriffen werden, müssen daher auch die gegebenen Rahmenbedingungen in Betracht ziehen, unter denen Bildungsentscheidungen getroffen und Investitionen in Bildung getätigt werden. Sicher ist dabei, dass die Weltwirtschaftskrise der vergangenen zwei Jahre sowie deren Folgen auch in den kommenden Jahren eine relevante Rahmenbedingung für Bildungsentscheidungen und -investitionen darstellen wird. Die Folgen sind jetzt schon fassbar und haben die Menschen, die Betriebe, die Gesellschaft erreicht. Hierdurch zeichnen sich jedoch nicht nur Risiken, sondern auch Chancen für die organisierte Weiterbildung ab. Die Risiken liegen zum einen in Nachfrageausfällen, die eine Reaktion auf individuelle Einkommensausfälle und betrieblichen Kosten-

Abbildung 1: wbmonitor Klimaindex 2007–2010 (Quelle: BIBB/DIE wbmonitor-Umfragen 2007–2010; ifo Geschäftsklima 5/2007, 5/2008, 5/2009, 5/2010)



druck darstellen, zum anderen in der Gefahr von staatlichen Ausgabenreduzierungen im Feld der individuellen und institutionellen Weiterbildungsförderung. Die Chancen der Krise ergeben sich aus der Notwendigkeit, auf Arbeitslosigkeit und andere Formen der gesellschaftlichen Exklusion reagieren zu müssen. Diese Ambivalenz spiegelt sich auch im Klimaindex der Weiterbildung wider (s.o.) (s. Abb. 2).

Sprachtrends mit neuen Akzenten

Sprachen und Fremdsprachen haben in der allgemeinen Weiterbildung traditionell einen hohen Stellenwert. Die aktuellen Erhebungen zu einzelnen ausgewählten Sprachen, basierend auf der vom DIE erstellten Statistik der Volkshochschulen (VHS), zeugt von der Dynamik der Veränderungen in diesem Bereich.

Demnach erreichen sogenannte „selten gelernte Sprachen“ in den letzten Jahren auffallend hohe Zuwachsraten bei Unterrichtsstunden und Belegungen offener Kursangebote. Zu diesen Sprachen gehören Chinesisch und Japanisch sowie die skandinavischen Sprachen. „Spitzenreiter“ ist Chinesisch mit einem Anstieg von 71 Prozent bei den Unterrichtsstunden und 58 Prozent bei den Belegungen seit 2004. Allerdings haben diese Sprachen im Vergleich zu den klassischen „wichtigen Fremdsprachen“ nach wie vor lediglich marginale Bedeutung: Ihr Anteil an Unterrichtsstunden und Belegungen insgesamt erreicht nur vereinzelt die Ein-Prozent-Marke.

Auch Angebot und Nachfrage im Bereich Deutsch als Fremdsprache (DaF) entwickelten sich außerordentlich positiv: Der Umfang an Unterrichtsstunden und Belegungen bei VHS-Kursen betrug 2008 mit 2,3 Mio. bzw. 400.000 mehr als das 3,6- bzw. 3,1-fache der Ergebnisse für das Jahr 1987. Somit entfielen im Jahr 2008 fast jede vierte Unterrichtsstunde und mehr als jede fünfte Belegung auf DaF-Kurse.

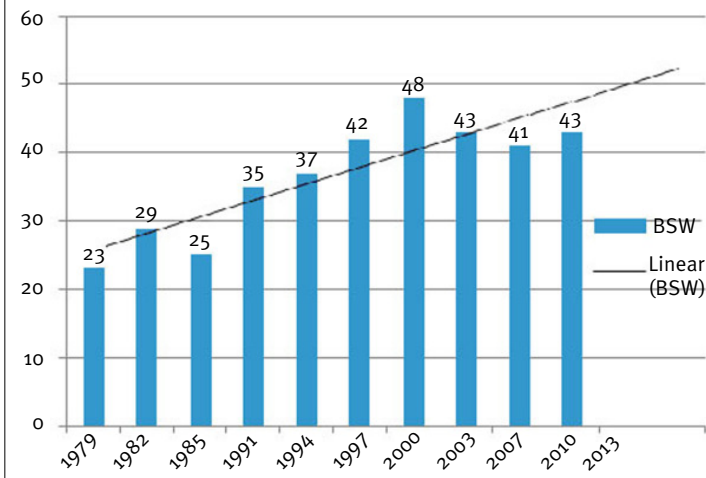
Bei den „wichtigen Fremdsprachen“ zählte lediglich Spanisch zu den Gewinnern – vor allem in der langfristigen Perspektive. Im Jahr 2008 entfiel jeweils rund ein Zehntel der Unterrichtsstunden und Belegungen im VHS-Programmbereich Sprachen auf Spanisch (vgl. Abb. 3).

Beschäftigungstrends bleiben im Fokus der Kritik

Trotz politischer Rhetorik und zunehmender öffentlicher Wahrnehmung der Weiterbildung bleiben die Beschäftigungsverhältnisse von Lehrenden prekär. Die Zahl der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere von hauptberuflich Lehrenden, nimmt ab, die der befristeten Verträge nimmt seit 2004 weiter zu (vgl. Abb. 4).

Während die Gesamtzahl der hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeiter/innen, die vorwiegend lehrend tätig sind, seit 1991 stark abgenommen hat, ist die Zahl der Kursleitenden in der letzten Zeit stark gewachsen. Es liegt offenbar im Trend, hauptberuflich Lehrende durch

Abbildung 2: Trendgerade zur Weiterbildungsbeteiligung (Quelle der Ausgangsdaten: Rosenblatt/Bilger 2008, S. 46)



Kursleitende (sogenanntes „freiberufliches Personal“) zu ersetzen. Mit Blick auf die geringe Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse und die damit verbundene mangelnde soziale Absicherung muss dies negativen Einfluss auf die Qualität der Weiterbildungsangebote zeitigen (s. Abb. 4).

Um die Qualität im Weiterbildungsbereich zu erhöhen, wird die Frage der Professionalisierung des Weiterbildungspersonals breit diskutiert. Die Situation verschärft sich noch hinsichtlich der Ausweitung des Tätigkeitsspektrums. Beratung und Lernsupport gehören zu den neuen Aufgaben für Lehrende. Vor dem Hintergrund des selbstgesteuerten Lernens und der „neuen Lernkulturen“ wird die veränderte Rolle der Weiterbildner/innen herausgestellt, und es werden neue Herausforderungen an sie formuliert. Zentrale didaktische Prinzipien wie Aktivierung der Lernsubjekte, Handlungsorientierung, Gestaltung von Lehr/Lernsettings und die Erfassung von Kompetenzen erfordern eine neue Rolle der Weiterbildner/innen (vgl. Kraft/Seitter/Kollewe 2009, Meisel 2009). Hierzu kommen neue oder wichtiger werdende Aufgaben wie Netzwerkmanagement, Programmplanung, Organisation und Leitung, die sich verstärkt als professionelle Handlungsbereiche in aktuell diskutierten Kompetenzprofilen für Weiterbildner/innen wiederfinden.

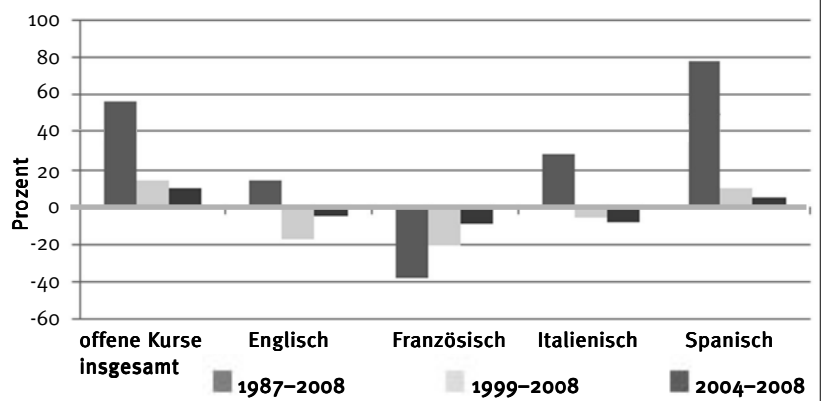
Trends in der Weiterbildungsforschung

Die Vielfalt der Weiterbildungsforschung im Blick, ist die Feststellung von Trends ein eher

schwieriges Unterfangen. Doch lassen sich aus der Datenbank „Forschungslandkarte Weiterbildung“ (vgl. Ludwig 2007, <http://www.die-bonn.de/forschungslandkarte.info/>) relativ sichere Hinweise auf relevante Entwicklungen in den Themenstellungen und Forschungsdesigns der empirischen Weiterbildungsforschung gewinnen. So zeigt eine detaillierte Auswertung der Forschungslandkarte aus dem Jahr 2008 (vgl. Ludwig 2008), dass in der Weiterbildungsforschung heute im Wesentlichen Fragen des Lernens (57%) und der Professionalisierung bzw. des professionellen Handelns (36%) bearbeitet werden. Demgegenüber werden nur 26 Prozent der Projekte als Forschung zu Fragen der Institutionalisierung zugeordnet. Weniger als ein Viertel befasst sich mit Fragen zur System- und Politikebene der Weiterbildung. Diese Gewichtung von Themen be-

stätigt auch eine Auswertung von Tippelt und Schmidt (2006), wonach sich zwischen 1999 und 2005 die Zahl von Forschungsprojekten im Themenbereich „Lernen und Lehren“ verdoppelt hat. Die Hintergründe hierfür liegen auch in einem Paradigmenwechsel vom Lehren zum Lernen sowie in der Umsteuerung der Weiterbildungsförderung auf nachfrageinduzierte und outcomeorientierte Modelle. So werden heute verstärkt Lernprozessanalysen sowie Analysen des informellen Lernens und dessen Anerkennung durchgeführt. Zudem lässt sich eine besondere Aufmerksamkeit der Forschung für Arbeitsverhältnisse, Funktionen und Handlungsanforderungen professioneller Tätigkeiten in der Weiterbildung feststellen. Besondere Beachtung finden dabei veränderte Rollen Anforderungen an Lehrende im Zusammenhang mit einem Bedeutungszuwachs von unterstützenden und beratenden Funktionen in Lernzusammenhängen. Viele Projekte beschäftigen sich zudem mit dem Aufbau von Beratungssystemen, dem Ablauf und dem Erfolg von Beratungsprozessen sowie

Abbildung 3: Zuwächse und Rückgänge der Unterrichtsstunden offener Sprachkurse an VHS in Prozent (Quelle: DIE 1988–2009 und eigene Auswertung)



mit dem Verhältnis von Beratung und Lernen.

Überwiegend werden in der Weiterbildungsforschung nach wie vor qualitative Forschungsdesigns realisiert. Dabei reichen die eingesetzten Methoden von klassischen qualitativen Interviews bis hin zur Analyse audiovisueller Daten. Dominant ist die Arbeit mit eher kleinen Fallzahlen. Jedoch lässt sich insbesondere mit Blick auf ein gestiegenes bildungspolitisches Interesse an evidenzbasierter Steuerung ein Bedeutungszuwachs der daten- und informationsbasierten Weiterbildungsberichterstattung absehen. Bereits heute signalisieren die Bemühungen des Bundes um eine Anbieterstatistik durch das Statistische Bundesamt, die Datenerhebungen durch Eurostat sowie die Bemühungen zum Transfer von PISA-Verfahren auf die Weiterbildung ein besonderes Interesse an der Stärkung der quantitativ-empirischen Weiterbildungsforschung und Weiterbildungsstatistik. Gleichzeitig ist damit auch das Bemühen um eine europaweit vergleichbare Datenerfassung angezeigt, wie es durch den Adult Education Survey (AES) bereits geschieht (vgl. Rosenblatt/Bilger 2008).

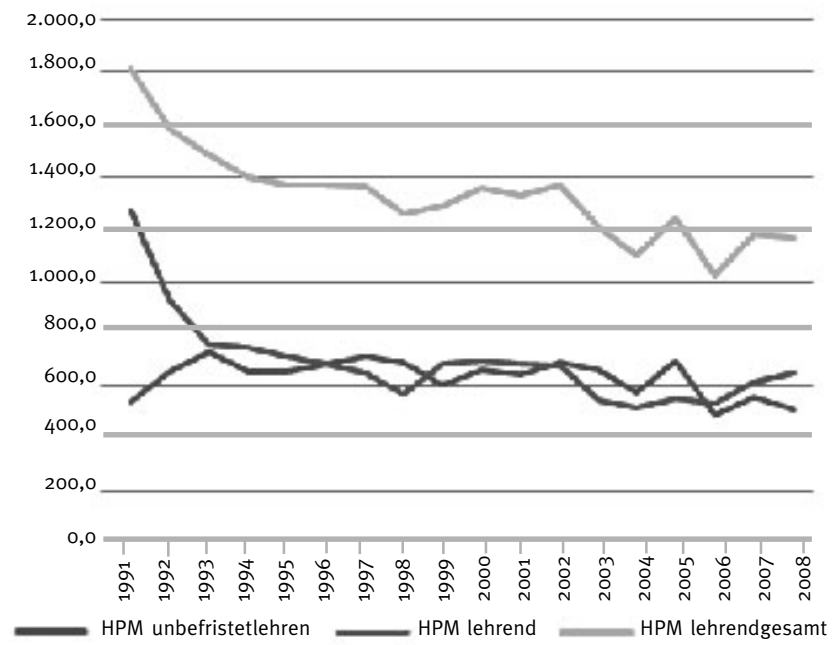
Fazit

Diese kleine Auswahl allein macht deutlich, dass der Bildungssektor stark in Bewegung ist. Wie kein anderer Bildungsbereich ist die Weiterbildung ein Barometer für gesellschaftliche Veränderungen. Die „Trendanalyse“ des DIE spiegelt dies auf den unterschiedlichen Ebenen des Weiterbildungsgeschehens – Angebote, Teilnahme, Einrichtungen, Personal, Finanzierung, Forschung etc. – wider und gewährt auf diese Weise Einblicke in die Realität der Bildungsrepublik Deutschland, die für die Entscheidungen der Akteure aus Praxis, Politik und Wissenschaft grundlegend sein können.

Literatur

BMBF (2008): Grund- und Strukturdaten 2007/2008. Daten zur Bildung in Deutschland. Bonn/Berlin
 Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hg.) (2010): Trends der Weiterbildung – DIE-Trendanalyse 2010. Bielefeld
 Dobischat, R./Fischell, M./Rosendahl, A. (2009): Beschäftigung

Abbildung 4: Entwicklung der Zahl der unbefristet lehrenden und der befristet lehrenden hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeiter/innen (Quelle: DIE 1992–2009 und eigene Auswertung)



in der Weiterbildung. Prekäre Beschäftigung als Ergebnis einer Polarisierung in der Weiterbildungsbranche? Studie im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung. URL: www.netzwerk-weiterbildung.info/upload/m4b7fcf38b5810_verweis1.pdf (Stand: 21.04.2010)
 Kraft, S./Seitter, W./Kollewe, L. (2009): Professionalitätentwicklung des Weiterbildungspersonals. Bielefeld
 Ludwig, J. (2007): Laufend aktuelle Informationen – Das Projekt Forschungslandkarte. In: Weiterbildung, H. 5, S. 29–31
 Ludwig, J. (2008): Die Forschungslandkarte Erwachsenen- und Weiterbildung als neues Steuerungsmedium. In: Hessische Blätter für Volksbildung, H. 2, S. 105–113
 Meisel, K. (2009): Professionalitätentwicklung aus Sicht der Weiterbildungsorganisation: Ein Ausblick. In: Seitter, W. (Hg.): Professionalitätentwicklung in der Weiterbildung. Wiesbaden, S. 233–246
 Rosenblatt, B. v./Bilger, F. (2008): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Band 1: Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey 2007. Bielefeld
 Tippelt, R./Schmidt, B. (2006): Zur beruflichen Weiterbildungs- und Erwachsenenbildungsforschung: Forschungsthemen und Trends. In: Kraul, M./Merkens, H./Tippelt, R. (Hg.): Datenreport Erziehungswissenschaft. Wiesbaden, S. 81–100

Internetquellen

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (1988–2009): Elektronische Datenbasis der Volkshochschul-Statistik für die Berichtsjahre 1987 bis 2008. URL: www.die-bonn.de/service/statistik/index.asp (Stand: 13.09.2010)
 Deutsches Institut für Erwachsenenbildung: Forschungslandkarte Erwachsenen- und Weiterbildung. URL: <http://www.die-bonn.de/forschungslandkarte.info>