



Der erste

schweizerische Bildungsbericht

Der im Dezember als Pilotversion erschienene Bildungsbericht Schweiz 2006, der von der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF) erarbeitet wurde, ist nach Bildungsstufen und -typen von der Vorschulstufe bis zur Weiterbildung aufgebaut, die jeweils nach ihrem Kontext sowie den institutionellen Merkmalen beschrieben werden und nach den drei Kriterien Effektivität (Zielerreichung), Effizienz/Kosten (Verhältnis Input-Output) sowie Equity (Chancengerechtigkeit) beurteilt werden. Im Folgenden sollen einige zentrale Aspekte aus dem Kapitel zur Weiterbildung aufgegriffen und diskutiert werden.

STEFAN DENZLER, e-Mail: stefan.denzler@skbf-csre.ch
MIRIAM KULL, e-Mail: miriam.kull@skbf-csre.ch
 Wissenschaftliche Mitarbeitende bei der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF)

Mit dem nationalen Bildungsmonitoring von Bund und Kantonen sollen Steuerentscheide vermehrt auf wissenschaftliche Evidenz abgestützt werden. Projekte wie PISA oder den Lernstandsmessungen im Rahmen von HarmoS, aber auch die Bildungsstatistik des BFS bilden Teil des Bildungsmonitorings, da sie Steuerungswissen für spezifische Bildungsbereiche generieren. Im Bildungsbericht wird solches Wissen mit Informationen aus Verwaltung, Statistik und Forschung nach einer einheitlicher Struktur dargestellt. Es handelt sich nicht um eine Primärerhebung der Leistungsfähigkeit des schweizerischen Bildungswesens, sondern um eine Gesamtschau basierend auf bestehender Information.

Exogene Rahmenbedingungen beeinflussen die Weiterbildung

Weiterbildung wird stark durch den jeweiligen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Kontext geprägt. Gesellschaftliche und demographische Entwicklungen, Migration, strukturelle und konjunkturelle Veränderungen in der Wirtschaft, die internationale Positionierung einer Volkswirtschaft und damit verbundener Innovationsbedarf, aber auch die politischen Anreizstrukturen bestimmen massgeblich, welchen Stellenwert die Weiterbildung in einem Staat einnimmt. Bei der Beschreibung des Weiterbildungssystems müssen daher diese Rahmenbedingungen und exogenen Faktoren berücksichtigt werden.

Weiterbildung hat in der Schweiz, auch im internationalen Vergleich, einen hohen Stellenwert.

Im Gegensatz etwa zu den skandinavischen Ländern wird Weiterbildung in der Schweiz aber traditionell eher privaten Interessen zugeordnet und von der öffentlichen Hand nicht besonders gefördert, weder mit spezifischen Anreizen noch mit entsprechenden Massnahmen.

Heterogene institutionelle Situation

Die institutionelle Situation des Weiterbildungssystems erweist sich in der Schweiz aufgrund der marktwirtschaftlichen Organisation mit über 80% privaten Anbietern und relativ unübersichtlichen Kompetenzregelungen zwischen den öffentlichen Organen als äusserst heterogen. Zudem ist der Weiterbildungsmarkt stark nach Berufszweigen und Bildungsstufen segmentiert (berufliche Weiterbildung nach Branchen, höhere Berufsbildung, Weiterbildung an Fachhochschulen und Universitäten). Auf nationaler Ebene sind nun erste Schritte unternommen worden, mit einem eigenen Weiterbildungsgesetz für eine kohärentere und einheitliche Ausgangslage zu sorgen.

Schwierigkeit der Wirkungsmessung

Die Beurteilung der Effektivität ist im Fall von Weiterbildung besonders schwierig, da in der Schweiz eine einheitliche staatliche Weiterbildungspolitik fehlt, die bspw. allgemeine Ziele definiert. Folglich sind Wirkungsaussagen über Weiterbildung stark vom jeweiligen Standpunkt abhängig, und es müsste zwischen dem privaten Nutzen der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und dem gesellschaftlichen Nutzen unterschieden werden.

«Weiterbildung hat in der Schweiz, auch im internationalen Vergleich, einen hohen Stellenwert. Im Gegensatz etwa zu den skandinavischen Ländern, wird Weiterbildung in der Schweiz aber traditionell eher privaten Interessen zugeordnet und von der öffentlichen Hand nicht besonders gefördert.»

Erschwerend kommt hinzu, dass die Datenlage im Bereich der Weiterbildung äusserst lückenhaft ist; vergleichbare quantitative Daten sind kaum verfügbar. Die bestehenden Indikatoren basieren auf verschiedenen Methoden und Konzepten; die begriffliche Abgrenzung wird unterschiedlich gehandhabt. Je nachdem ob wir unter Weiterbildung nur beruflich orientierte Kurse oder etwa auch informelles Lernen verstehen, erfassen wir unterschiedliche Teilnahmequoten, die im Fall der Schweiz von 29% bis 80% reichen. Auch wenn die entsprechenden Daten vorhanden wären, ist die Messung der Effektivität schliesslich wegen Endogenitätsproblemen (Wirkung hängt auch von unbeobachteten Faktoren ab) und Selektionsverzerrungen (Begabte bilden sich häufiger weiter) methodisch nicht einfach. Verschiedene Untersuchungen belegen aber tendenziell positive Effekte (persönlich, beruflich, finanziell).

Effizienz und Kosten

Wegen der fehlenden allgemein zugänglichen Daten über Umfang und Wirkungen von Weiterbildung vorab in privaten Unternehmen, können auch kaum Aussagen über die Effizienz des Mitteleinsatzes in der Weiterbildung gemacht werden. Da in der Schweiz bislang relativ wenig öffentliche Gelder in die Weiterbildung fließen, stellt sich die Frage der Effizienz der eingesetzten Ressourcen weniger dringlich. Vorerst wäre es für die politische Diskussion bereits förderlich, wenn genauere Zahlen über die Kosten der Weiterbildung vorhanden wären.

Bei den Weiterbildungskosten fallen die Opportunitätskosten in Form von Lohnausfall am stärksten ins Gewicht. Damit kommt der Mitfinanzierung durch die Arbeitgeber mit dem Bereitstellen von Arbeitszeit eine wichtige Bedeutung zu. Im europäischen Vergleich macht diese Unterstützungsform in der Schweiz einen geringeren Anteil aus (vgl. Grafik 12). Aus diesem Grund wird versucht, vermehrt Ko-Finanzierungsformen, bei denen sich Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Staat gemeinsam an den Kosten beteiligen, zu fördern.

Equity

Aus der Forschung wissen wir, dass nicht alle Individuen im gleichen Ausmass mit Weiterbildung gefördert werden und von ihr profitieren. Daher ist in bildungspolitischen Analysen immer auch die Betrachtung unter dem Kriterium der Chancengerechtigkeit notwendig: Haben alle Lernen-

den, unabhängig von Herkunft und Geschlecht, die gleichen Chancen, im Bildungssystem erfolgreich zu sein? In der Schweiz zeigt sich ein weniger günstiges Bild: Zugang und Teilnahme an Weiterbildung hängt stark von Bildung, Nationalität und Unternehmensgrösse ab. Firmen investieren sehr gezielt in hoch qualifizierte Kaderangestellte; zeitliche und finanzielle Ressourcen sind sozial ungleich verteilt. Hier spiegelt sich letztlich die weiter oben beschriebene allgemeine Haltung der politischen Entscheidungsträger im Bereich der Weiterbildung. Aufgrund solcher Befunde wird argumentiert, dass staatliche Massnahmen zielgruppenorientiert konzipiert werden müssten, sollten tendenziell suboptimale private Investitionen verhindert werden.

Schluss

Der Bildungsbericht liefert wichtige Antworten auf die Frage, inwiefern und mit welchen Einschränkungen die Information für eine evidenzbasierte Steuerung des Bildungswesens bereits existiert. Er benennt, welche weiteren Anstrengungen nötig wären, um Massnahmen für die Erreichung des Fernziels eines effektiven, effizienten und gerechten Bildungssystems nicht auf Grund von Vermutungen oder Überzeugungen, sondern auf Grund von Daten und erwiesenen Kausalitäten ergreifen zu können.

Der Bildungsbericht Schweiz 2006 ist zum Preis von 40 Franken erhältlich bei der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung in Aarau (www.bildungsbericht.ch). Informationen bei Miriam Kull (miriam.kull@skbf-csre.ch). ■

Résumé**L'éducation en Suisse – rapport 2006**

L'éducation en Suisse – rapport 2006 s'appuie sur des données et des informations provenant de la statistique, de la recherche et de l'administration pour faire l'état des lieux du système éducatif en Suisse. Prenant chaque niveau de formation, du degré préscolaire à la formation continue, le rapport le replace dans son contexte, présente sa structure institutionnelle, puis évalue son fonctionnement et ses résultats à l'aide de trois critères: efficacité (réalisation des objectifs), efficience (rapport efficacité/coût) et égalité des chances.

Ce bilan doit avant tout faciliter la prise de décisions aux niveaux administratif et politique, mais aussi alimenter le débat public sur le système éducatif.

Le rapport met en évidence l'importance du contexte économique, social politique et l'influence

des conditions cadres exogènes sur la formation continue ; il confirme le fait que celle-ci relève essentiellement de la motivation personnelle et de l'intérêt individuel, les mesures incitatives de l'Etat étant relativement peu nombreuses. Le marché de la formation continue est à 80% privé et fortement structuré selon les branches professionnelles et les niveaux de formation.

Elaboré par le Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation sur mandat de la Confédération et des cantons, ce texte est une version pilote des futurs rapports qui serviront à assurer le monitoring de l'éducation en Suisse.

Le rapport est également disponible en langue française auprès du centre susmentionné. Pour plus d'informations, courriel : miriam.kull@skbf-csre.ch ■

Anzeige

trans-forme and more...

franziska omotayo-herzog | postfach 1826 | 8040 zürich | fran_omotayo@bluewin.ch | www.trans-forme.com

Alles was SIE wollen!

Als selbständige/r Ausbilder/in stehen Sie konstant vor neuen Herausforderungen; Sie sollen effektiv ausbilden, nachhaltig lehren, effizient strukturieren, und gleichzeitig müssen Sie kreativ, humorvoll, ausgeglichen und vital sein...

**Wollen Sie mehr?**

- ⋮ Ideen für wirkungsvolles Ausbilden
- ⋮ Tipps für Kreativität und Innovation
- ⋮ Elan, Esprit und Vitalität
- ⋮ Spannkraft und Ausgeglichenheit
- ⋮ Zeit, Musse und Gelassenheit
- ⋮ Impulse für Ihre Wünsche...

Dank der Verknüpfung von altbewährten Techniken mit den jüngsten Erkenntnissen aus der Motivationsforschung verfügen wir über einzigartige, methodische Ansätze, mit denen Sie tatsächlich erreichen, was Sie wollen!

Sie haben Ihr Ziel vor Augen – wir eröffnen Ihnen Wege dorthin...

Kontaktieren Sie uns, und der erste Schritt ist getan. Sie erfahren mehr über unsere massgeschneiderten Coachings und Seminare.

trans-forme and more... und Sie nehmen Ihre Zukunft in die Hand.

franziska omotayo-herzog berät Sie persönlich: 044 493 48 04 / fran_omotayo@bluewin.ch