

Durchlässigkeit braucht Beratung

Thesen zum politischen Stellenwert von Bildungsberatung

Reinhard Völzke

Zusammenfassung

Welchen Stellenwert hat Bildungsberatung in der Politik? Welcher Stellenwert steht ihr zu? Was sind Begründungen für eine Erhöhung ihres Stellenwerts? Mein Blick auf das bundesrepublikanische Bildungssystem hat einen speziellen Fokus. Ich stelle ihn scharf auf die vierte Säule des Bildungssystems, die Weiterbildung. Genauer: Die berufliche Weiterbildung. Meine Gedanken zur politischen Dimension von Weiterbildungsberatung fasse ich in drei Thesen, die ich drei Perspektiven zuordne: der Makro-, der Mikro- und der Mesoebene. Die Makroebene, das ist der Weiterbildungsmarkt. Die Mikroebene meint die Prozesse des Lernens selbst, in und außerhalb der Bildungsveranstaltungen. Die Mesoebene steht vermittelnd, strukturbildend zwischen Makro- und Mikroebene; hier spielt staatliches, und damit politisches Handeln eine besondere Rolle. Anschließend formuliere ich mit Blick auf das Beschäftigungssystem zwei Schlussfolgerungen, wiederum in Thesenform.

These 1: Orientierung braucht Beratung (Makroebene)

Bildungsinteressierte sehen sich gegenwärtig einer Vielzahl von Weiterbildungsangeboten ausgesetzt. Der Einzelne blickt auf einen Markt, so unübersichtlich und undurchdringlich wie ein Dschungel. Das betrifft die Angebote und die Anbieter gleichermaßen. Zur Vielzahl der Angebote tritt deren Komplexität und Inkompatibilität. Öffentlich geförderte Träger stehen kommerziell ausgerichteten Anbietern gegenüber, beide betreiben eine teilweise intransparente Preispolitik und versehen ihre Offerten partiell – vor allem bei der beruflichen Weiterbildung – mit schwer nachvollziehbaren Zugangsbeschränkungen.

Es gibt kaum eine Frage der Lebens- und Existenzsicherung, zu der es heute nicht auch ein Bildungsangebot in der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung gibt. Aber welches Angebot hilft bei der konkreten Problemstellung weiter? Wer hier den Durchblick gewinnen will, ist auf Unterstützung angewiesen. Die in den letzten zehn Jahren entstandenen Veranstaltungs- bzw. Kursdatenbanken ermöglichen Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt. Die Datenbanken sind in der Regel über

das Internet kostenlos zugänglich. Orientierung geben sie als solches jedoch noch nicht. Sie bilden die Voraussetzung für Durchblick und Orientierung. Orientierung auf dem unübersichtlichen, scheinbar völlig inkohärenten Markt der Weiterbildung braucht Beratung. Beratung, die vor Ort über kurze Wege zugänglich ist. Die durch qualifiziertes Personal durchgeführt wird und dauerhaft verfügbar ist.

In Deutschland existiert kein flächendeckendes Angebot an Weiterbildungsberatung. Niemand fühlt sich zentral zuständig. Der Innovationskreis Weiterbildung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung hat im Frühjahr 2008 den Ausbau und die Qualitätsverbesserung der flickenteppichartigen Beratungslandschaft empfohlen. Die Bundesregierung hat dies in ihrem Beschluss zur Ausgestaltung des lebenslangen Lernens vom April 2008 prinzipiell nachvollzogen. Die Einsicht ist da, dass Orientierung auf dem Weiterbildungsmarkt flankierende Unterstützung durch ein kohärentes Beratungsangebot braucht.

These 2: Stärkung des Lernens im Lebenslauf braucht Beratung (Mikroebene)

Nach Schule und Ausbildung kommt die Fort- und Weiterbildung. Das ist heute Allgemeinut. Oder moderner ausgedrückt: Berufliche Kompetenzentwicklung basiert auf lebenslangem Lernen und endet nicht mit Schule, Ausbildung und Studium. Lernen im Prozess der Arbeit wird immer wichtiger, flankiert durch passgenaue betriebliche und berufliche Weiterbildungsangebote.

Vielen geht aber im Schul- und Ausbildungssystem die Lernlust verloren. Und die Neugierde, sich mit Neuem und Fremdem auseinander zu setzen. Nur: Was kann getan werden, damit Lernlust erhalten bleibt und neu entsteht? Damit alte und neue Lernblockaden überwunden werden können, damit fehlendes Wissen und ungeübte Kompetenz als Herausforderung begriffen und nicht als unüberwindliche Lernhemmung zementiert werden?

Lernblockaden werden dann überwunden, wenn möglichst selbstgesteuert gelernt werden kann. Und wenn Lernen dabei nicht nur aus Disziplin und Durchhaltevermögen besteht, sondern aus Klarheit über jeden Lernschritt und über den jeweils erreichten Kompetenzgewinn. Diese Klarheit stellt sich am ehesten ein, wenn das Ziel des Lernens mental präsent ist, sich Sinnhaftigkeit aus dem Gegenstand des Lernens selbst ergibt, Beziehungen zwischen Lehrenden und Lernenden für sozialen Schmierstoff sorgen. Dazu gehört auch das manchmal beiläufige, manchmal systematische Bilanzieren des eigenen Könnens und Wollens. Und vor allem das Reflektieren des gerade Gelernten. Denn Lernen besteht nicht in erster Linie im Aufnehmen von vermitteltem Wissen, sondern in der Aneignung von Neuem im Modus der reflexiven Durchdringung. Und dazu gehört die Auswahl des geeigneten Bildungsformats (Fernstudium, E-/Blended Learning, Workshop, Kurs), das eben nicht nur zur äußeren Lebenssituation passen muss, sondern auch zum persönlichen Lernstil und den Lernvorerfahrungen.

Daher braucht Lernen gerade auch auf der Mikroebene unterstützende Beratung. Lebensbegleitend und lernbegleitend. Nicht nur an den Weggabelungen und Übergängen zwischen den Säulen des Bildungssystems, sondern vor, während und nach

dem Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen. Bildung braucht Lernberatung. Damit das Lernen wieder in die eigenen Hände genommen werden kann.

Zum grundständigen Angebot eines Bildungssystems kann also nicht nur Weiterbildung im engeren Sinne zählen. Flankierend dazu gehört Lernberatung. Wenn die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den letzten Jahren stagniert oder sogar rückläufig ist, dann liegt das auch an den mangelhaften Unterstützungsangeboten auf der Mikroebene des lebenslangen Lernens.

These 3: Durchlässigkeit braucht Beratung (Mesoebene)

Ein Perspektivwechsel. Vom Bildungsinteressierten bzw. Lernenden zum Bildung-möglich-Machenden. Zum Politisch-Verantwortlichen. Die Mesoebene.

Das deutsche Bildungssystem besteht aus vier Säulen, die aus vielen Einzelstücken zusammen gesetzt sind. Verbindungsstücke und Knotenpunkte geben dem gewachsenen Gebäude einen eigenen Charakter. Nicht zu vergessen die eingebauten Türen, die sich nur beim Vorweisen entsprechender Passierscheine öffnen. Jedenfalls auf den ersten Blick. Das Abitur ist so eine Tür, durch die muss, wer eine Universität besuchen und ein Studium aufnehmen will. Beim genaueren Hinsehen wird der sogenannte Zweite Bildungsweg sichtbar, der den vertikalen Durchstieg zur Hochschulreife auch für diejenigen gangbar macht, die nach der Mittleren Reife eine Berufsausbildung absolviert haben und eben über kein herkömmliches Abitur verfügen.

Die Bildungspolitik hat in den vergangenen Jahrzehnten im deutschen Bildungssystem eine Reihe äußerst verästelter Möglichkeiten der vertikalen und horizontalen Durchlässigkeit geschaffen. Auch in und mithilfe der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung. Politisch oft unter der Fahne der Chancengleichheit und der Abfederung sozialer Exklusion. Doch gegenwärtig verändert sich der Fokus. Der demographische Wandel ruft einen massiven – in einigen Branchen bereits virulenten – Fachkräftemangel hervor. Zu wenig Jüngere wachsen nach, zu viele Ältere scheiden aus. Konsequenz: Die vorhandenen Beschäftigten müssen das Bildungssystem optimal nutzen, um die entsprechenden Positionen im Beschäftigungssystem besetzen zu können. Hier kommt die Durchlässigkeit des Bildungssystems ins Spiel. Denn ohne Durchlässigkeit keine ausreichend qualifizierten und kompetenten Fachkräfte. Für möglichst hohe Durchlässigkeit zu sorgen, ist daher nicht nur ein Akt der Gerechtigkeit, sondern ein arbeitsmarktpolitisches Muss.

Fachkräfteressourcen entstehen durch individuelle Berufs- und Laufbahntrennungen. Der steigende Bedarf an Meistern kann beispielsweise nur gedeckt werden, wenn mehr Facharbeiterinnen und Facharbeiter als bisher bereit sind, das entsprechende Geld und die notwendige Zeit für ihre Weiterqualifizierung in die Hände zu nehmen. Dazu vielleicht den einen oder anderen Qualifizierungszwischenschritt einlegen, ihr Erfahrungswissen in die Waagschale werfen und mit Führungskräften im eigenen Betrieb und Fachleuten bei den zuständigen Kammern klärende Gespräche führen. Und nach ihrem persönlichen Weg durch das Bildungssystem suchen. So durchlässig es an manchen Stellen geworden ist, für viele Beschäftigte sind die per-

sönlichen Weiterbildungsmöglichkeiten intransparent und die Folgen von Bildungsentscheidungen schwer abschätzbar.

Solche teilweise existenziellen Entscheidungen kommen daher in der Regel nicht von ungefähr zustande. Beschäftigte in solchen Situationen müssen durch Beratung unterstützt werden, die Transparenz schafft, Bildungsübergänge aufzeigt, individuell nach dem geeigneten Weg durch die Möglichkeiten von Weiterbildung sucht, ganz konkrete Schritte erarbeitet, Mut macht und im Prozess des Um- und Durchstiegs immer wieder begleitend zur Verfügung steht. Professionelle Beratung ist notwendig, um individuelle Übergänge zu ermöglichen. Durchlässigkeit braucht Beratung.

Zwei Schlussfolgerungen, wiederum in Thesenform

Alle drei Thesen zusammen genommen und schlussfolgernd auf das Beschäftigungssystem übertragen, ergeben zwei weitere Thesen – bezogen auf die Kernterminologie der europäischen und auch bundesdeutschen Arbeitspolitik und die Politik selbst.

These 4: Beschäftigungsfähigkeit braucht Beratung

Wer heute Arbeit hat, wird mit ziemlicher Wahrscheinlichkeit nicht mehr genauso arbeiten, wie vielleicht noch vor fünf oder zehn Jahren. Manches bleibt gleich, vieles verändert sich. Es ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, Menschen in Lohn und Brot dabei zu unterstützen, ihre täglichen Aufgaben so bewältigen zu können, dass sie ihnen als Person und den inhaltlichen und methodischen Anforderungen nach gewachsen sind, dass sie gesund bleiben und dass sie ihre Arbeit möglichst so gestalten können, wie es ihrem Kompetenzprofil und ihrer Lebenssituation entspricht. Diese Herausforderungen des modernen Arbeitslebens nehmen aber mehr denn je auch jeden Einzelnen in die Pflicht. Für die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu sorgen, ist nicht nur eine Aufgabe der Betriebe, die Arbeitsplätze gestalten, des Staates, der gesetzliche Regelungen zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitszeit schafft und des Bildungssystems, das Beschäftigte weiterqualifiziert und so für Kompetenzentwicklung sorgt. Jeder einzelne steht in der Pflicht, die eigene Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu erhalten, strategisch zu entwickeln und auf immer neue Randbedingungen hin auszurichten. Dieser Anspruch moderner Arbeitsgestaltung erzeugt bei nicht wenigen einen enormen Druck und kann zu vielfältigen Verunsicherungen führen.

Die Perspektive auf die Beschäftigungsfähigkeit stärkt also den Blick auf das Individuum im Prozess der Arbeit. Beschäftigungsfähigkeit impliziert gleichzeitig eine ganzheitliche und eine langfristige Perspektive: Nicht kurzatmige Anpassung an eintretende Veränderungen, sondern nur eine auf die ganze Person ausgerichtete Strategie – unter Einschluss der vorhandenen Kompetenzen und dem allzu oft erst zu erhebenden Entwicklungspotential – stärkt und erhält die Beschäftigungsfähigkeit.

Die Bewältigung dieser Herausforderung bedarf der Unterstützung. Gerade innerhalb der Betriebe wird Kompetenzentwicklung daher immer bedeutsamer. Immer mehr Führungskräfte und auch immer mehr Beschäftigte erkennen dies. Bei vielen gibt es hier aber nach wie vor einen großen Nachholbedarf. Insbesondere kleine und mittlere Betriebe haben noch nicht ausreichend erkannt, wie wichtig die Weiterbil-

dung ihrer Beschäftigten ist, um deren Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und als Wirtschaftsbetrieb langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. Und wie entscheidend es ist, bei der Planung von beruflicher Weiterbildung professionell unterstützt zu werden. Gerade wenn es nicht nur um relativ kurzfristige Entscheidungen hinsichtlich des nächsten Kurses oder Workshops geht, sondern um die Planung des weitem Berufsweges und die Gestaltung der dafür notwendigen Übergänge. Beschäftigungsfähigkeit braucht Beratung. Beratung, die gemeinsam mit den Beschäftigten und den Führungskräften nach den geeigneten Lernzielen sucht, Lernschritte definiert, Qualifizierungsbedarf ermittelt und dabei unterstützt, Lernen mit der Arbeit möglichst so zu verknüpfen, dass das betriebswirtschaftliche Ergebnis stimmt und die persönliche Entwicklung der Einzelnen nicht leidet. Beschäftigungsfähigkeit ohne Beratung überfordert den Einzelnen. Beschäftigungsfähigkeit braucht Bildungs- und Berufswegeberatung.

These 5: Beratung braucht Politik

Zusammen gefasst: Orientierung braucht Beratung. Stärkung des Lernens im Lebenslauf braucht Beratung. Durchlässigkeit braucht Beratung. Auf Arbeitswelt und Beruf übertragen: Beschäftigungsfähigkeit braucht Beratung. Was sich wiederum nur durch ein integratives und alle Lebensphasen umfassendes System der Bildungs- und Berufsberatung realisieren lässt. Ein solches System wächst nicht von alleine. Es ist volkswirtschaftlich sinnvoll, rechnet sich aber betriebswirtschaftlich nur in Einzelfällen. Die Verankerung von Beratung braucht einen konzertierten politischen Willen. Beratung braucht Politik.

Zum Schluss seien zentrale Elemente eines solchen Beratungssystems angedeutet. Dazu gehören an erster Stelle die gute Erreichbarkeit auch im ländlichen Raum und aufsuchende Angebote. Wie andere freiwillige Beratungsangebote auch, wird Beratung nur dann, insbesondere von Bildungsungleichheiten angenommen, wenn die Beratung selbst mobil wird, in die Quartiere geht, sich an den alltäglichen Berührungspunkten mit öffentlicher Verwaltung positioniert und an allen Säulen des Bildungssystems unmittelbar präsent ist. Von der Kindertagesstätte bis zur Altenakademie. Weil die Niederschwelligkeit der Beratung entscheidend von deren Zugänglichkeit bestimmt wird, bedarf es einer Erhöhung der Transparenz auf dem Markt der Beratungsangebote. Die vom Bund geplante und in Zusammenarbeit mit den Ländern vorbereitete Telefonhotline und eine flankierende Internetplattform sind wichtige erste Schritte in diese Richtung.

Die Angebote unterschiedlicher Akteure wie Bundesagentur für Arbeit, Landesarbeitspolitik, Schulen und Hochschulen, Kommunen und Städte müssen untereinander abgestimmt und besser vernetzt werden. Neben der Bildungs- und Arbeitspolitik ist bei jedem Schritt die europäische Ebene einzubeziehen. Europa hat im Kontext Bildung und Beratung einen enorm aktivierenden Charakter. Die Beschlüsse beispielsweise zur lebensbegleitenden Beratung auf EU-Ebene bereits aus dem Jahr 2004 bilden einen Orientierungsmaßstab, der den politischen Willen in Deutschland

konzentriert und den Entwicklungen in der föderativen Struktur einen gemeinsamen roten Faden gibt.

Forschung, Entwicklung und Projektförderung sind unverzichtbar, um innovative Beratungsansätze zu entwickeln, um insbesondere Bildungsgewohnte wieder an Lernen heranzuführen, um integrative Finanzierungskonzepte zu entwickeln und zu erproben und um Beratungsprozesse in qualitativer Hinsicht zu evaluieren und damit weiter zu entwickeln.

Beratung braucht Politik nicht zuletzt deshalb, weil nur so die vorhandenen Beratungsstrukturen erhalten und ausgebaut werden können; weil nur so Qualitätssicherung und -entwicklung der Beratung in der Fläche vorangetrieben werden können; weil nicht zuletzt nur auf diese Weise das entsprechend hoch qualifizierte und hoch motivierte Personal auf Dauer gehalten und zusätzlich gewonnen werden kann, um die hier angedeuteten Aufgaben überhaupt erfüllen zu können.

Literatur

- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.) (1981): Weiterbildungsberatung als kommunale Aufgabe (Schriftenreihe: Bildungsplanung, Bd. 38). Bonn
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2008): Konzeption der Bundesregierung zum Lernen im Lebenslauf. Bonn (online: www.saarland.de/dokumente/thema_bildung/Konzeption_LernenImLebenslauf_Kabinett_FINAL_A.pdf, 14.11.2008)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2008): Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Bonn (Online verfügbar: www.bmbf.de/pub/empfehlungen_innovationskreis_weiterbildung.pdf, 14.11.2008)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2007): Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards. Bonn (Online verfügbar: www.bmbf.de/pub/berufsbildungsforschung.pdf, 14.11.2008)
- Cedefop (2005): Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung. Luxemburg (Online verfügbar: www.trainingvillage.gr/etv/upload/Projects_Networks/Guidance/expertgroup/Thematic%20Projects/Reference_tools_D.pdf, 14.11.2008)
- Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2007): Zukunft der Bildungs- und Berufsberatung. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE (Drucksache 16/4273), (Online verfügbar: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/044/1604462.pdf>, 14.11.2008)
- Deutscher Städtetag (Hrsg.) (o. J.): Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung. Reader. Köln (Online verfügbar: www.staedtetag.de/imperia/md/content/verschiede/12.pdf, 14.11.2008)
- Europäische Kommission (Hrsg.) (2005): Berufsberatung. Ein Handbuch für politisch Verantwortliche. Brüssel (Online verfügbar: www.schulpsychologie.at/guidance/policy_handbook_de.PDF, 14.11.2008)
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2007): Bildungs-, Berufs- und Weiterbildungsberatung. Bestandsaufnahme und Eckpunkte zur Weiterentwicklung (online: www.gew.de/Binaries/Binary28576/07_06_06_Bildungsberatung-2.pdf, 14.11.2008)
- Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (PT-DLR) (Hrsg.) (2007): Bildungsberatung in der Lernenden Regionen. Transparenz schaffen, Zugänge ermöglichen – passgenaue Perspektiven ent-

- wickeln. inform. Das Netzwerk-Magazin der Lernenden Regionen, 03/2007. Bonn (online: www.lernende-regionen.info/dlr/download/Inform_0307_final_Netz.pdf, 14.11.2007)
- Rat der Europäischen Union (2004): Entschließung des Rates und der im Rat vereinten Vertreter der Regierungen der Mitgliedsstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa (online: www.bildungsberatung-berlin.de/fileadmin/redakteure/dateien/lebenslanges_lernen/lebensbegleitende_beratung_2004.pdf, 14.11.2008)