

Werk- /i same Weiter- Bildungs- Beratung.

STICHWORT:

»WIRKSAME WEITER- BILDUNGSBERATUNG«

Anne Strauch



Dr. Anne Strauch leitet das Programm Professionalität am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE).

Kontakt: strauch@die-bonn.de

Weitere zitierte **Literatur** in der Liste rechts!

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

Kossack, P. (2009): Bildungsberatung revisited. Ein Strukturmodell zur Bildungsberatung. In: Arnold, R. u.a. (Hrsg.), a.a.O., Bd. 1, S. 45–67

Stiftung Warentest (2008): Ratlos nach der Beratung. Test 10/2008. Berlin, S. 12ff.

Zienert, M. (2009): Bildungsberatung: eine Bestandsaufnahme der in den lernenden Regionen eingesetzten Instrumente. In: Arnold, R. u.a. (Hrsg.), a.a.O., B. 2, S. 45–57

Im Rahmen von Initiativen und Programmen zur Umsetzung des **Lebenslangen Lernens** hat die Bedeutung von Beratung stark zugenommen – aktuell erkennbar u.a. im Förderprogramm »Lernen vor Ort«, in dem ein neutrales, bildungsbereichs- und trägerübergreifendes Beratungsangebot gefördert werden soll (vgl. BMBF 2008).

Seit einem ersten Beratungsboom in den 1970er Jahren haben sich die Beratungsbegriffe immer weiter ausdifferenziert. **Bildungsberatung** ist laut OECD-Definition »ein Dienstleistungsangebot, das darauf ausgerichtet ist, Individuen jedes Alters zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens dabei zu unterstützen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen auf einer gut vorbereiteten und informierten Basis eigenständig zu treffen und ihr Berufsleben selbst in die Hand zu nehmen« (OECD 2004, S. 19). **Weiterbildungsberatung** ist eine spezifische Form der Bildungsberatung, die ausschließlich auf Weiterbildung bezogen ist. Als Entscheidungshilfe für eine Bildungs- oder Qualifizierungsmaßnahme stellt sie einen **personenbezogenen Ansatz** dar. Daneben steht die **Lernberatung**, die sich primär auf Personen bezieht, die sich bereits in einer konkreten Lernsituation befinden (vgl. Schiersmann 2006; Schiersmann/Remmele 2004), und die Lernprobleme lösen, Lernen anregen sowie selbstständiges und selbstgesteuertes Lernen ermöglichen soll (vgl. Zienert 2009). Eine gänzlich andere Seite der Beratung im Weiterbildungsbereich stellen **organisationsbezogene Beratungsformen** dar, die auf eine Beratung von Organisationen, Institutionen oder Systemen ausgerichtet sind.

Die zentrale Aufgabe der Weiterbildungsberatung liegt in der **Information und Unterstützung** der Ratsuchenden zur **Sondierung und Aus-**

wahl von Bildungsangeboten innerhalb der Weiterbildung mit Blick auf die Lebenssituation der Ratsuchenden, ihre finanzielle Lage, ihre zeitlichen Ressourcen, Interessen und Fähigkeiten etc. Sie soll Ratsuchende stärken und zur Nutzung von Bildungsmöglichkeiten motivieren. Dabei versteht sich die Weiterbildungsberatung als **pädagogische Beratung** in Abgrenzung zur **Therapie**. Sie will über ein strukturiertes Gespräch oder einen kommunikativen Austausch den Ratsuchenden informieren und zu einer Zieldefinition und -findung anleiten (vgl. Kossack 2009), wohingegen Therapie als Aufarbeitung der Tiefendimension von Problemen im Sinne von Störungen in Erlebnisverarbeitung, Wahrnehmung und Handeln verstanden werden kann (vgl. Knoll 2008).

Weiterbildungsberatung ist sowohl hinsichtlich der Kontexte, in denen sie stattfindet, als auch in ihren Formen und Konzepten, aber vor allem auch hinsichtlich der Qualität ein differenziertes wie **heterogenes Feld**. Sie wird **trägerabhängig** und **trägerunabhängig/-neutral** angeboten, kann freiwillig wie obligatorisch, einmalig wie kontinuierlich erfolgen. Ähnlich unspezifisch ist das Berufsbild des Bildungsberaters: Es gibt kein eigenes Berufsbild, keinen spezifischen Studiengang, und die Berufsbezeichnung »Berater« ist nicht geschützt. Eine professionelle und passgenaue Weiterbildungsberatung ist in Deutschland wohl noch eher die Ausnahme. Die Stiftung Warentest hat Beratungsstellen getestet mit dem Fazit, dass die Beratungen nicht individuell genug und Lösungsvorschläge zu wenig konkret sind (vgl. Stiftung Warentest 10/2008).

Über die nachhaltige **Wirkung** von Weiterbildungsberatung hinreichende Schlüsse zu ziehen, ist aufgrund der defizitären Datenlage in diesem Bereich schwierig. Es gibt keine entsprechende Evaluation, aus der aussagekräftige Schlüsse gezogen werden könnten (vgl. Brüggemann 2006). Zudem besteht über die Indikatoren von **Erfolg** oder Wirkung von Beratung bisher kein Konsens, was entsprechend auch die **Wirkungs-** bzw. **Erfolgs-** oder **Nutzenmessung** in diesem Bereich erschwert. Das vorliegende Heft will zur Frage, wann eine Bildungsberatung überhaupt als wirkungsvoll oder erfolgreich gelten kann, eine erste Orientierung geben. Einigkeit besteht darüber, dass das **beratende Personal** und dessen Kompetenz Erfolgsfaktoren dafür sind, die Ziele der Weiterbildungsberatung umzusetzen. Für das in der Bildungsberatung beschäftigte Personal ist daher die Entwicklung eines eigenen Berufsprofils zu prüfen bzw. ein Rahmenprogramm zur Professionalisierung der Beratung zu implementieren, wie es derzeit vom **Nationalen Forum für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb)** forciert wird (vgl. nfb 2009). Zudem müssen verlässliche, kontinuierliche **Beschäftigungsstrukturen** im Weiterbildungsberatungsbereich geschaffen werden.

Literatur zum Thema

- Arnold, R./Gieseke, W./Zeuner, Ch. (2009): **Bildungsberatung im Dialog**. Band I-III. Baltmannsweiler
- Ameln, F. von/Kramer, J./Stark, H. (2009): **Organisationsberatung beobachtet**. Hidden Agendas und blinde Flecke. Wiesbaden
- Brüggemann, W. G. (2005): **Weiterbildungsberatung für Lebenslanges Lernen**. Anforderungen an Qualität – Vision und Wirklichkeit. www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/brueggemann05_01.pdf (Stand: 16.02.2010)
- Dehnbostel, P. (2009): **Begleitung und Beratung beruflicher Entwicklungen in der Arbeitswelt**. Kompetenzreflektor und Arbeitnehmerorientiertes Coaching. In: Arnold, R./Gieseke, W./Zeuner, Ch.: Bildungsberatung im Dialog, Bd. 2, S. 7–28
- Gieseke, W. (2009): **Bildungsberatung als öffentliche Strukturaufgabe**. Organisations- und Geschäftsmodelle zur institutionellen Implementierung von Bildungsberatung in den Regionen (BILERION). In: Hessische Blätter für Volksbildung, H. 1, S. 29–40
- Knoll, J. (2008): **Lern- und Bildungsberatung**. Professionell beraten in der Weiterbildung. Bielefeld
- Mader, W. (2005): **Weiterbildung und Beratung**. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden, S. 317–326
- Nationales Forum für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) (2009): **Eckpunkte für ein zeitgemäßes und zukunftsfähiges Beratungsangebot in Deutschland**. Berlin
- OECD (2004) (Hrsg.): **Career Guidance and Public Policy – Bridging the Gap**. Paris
- Schiersmann, C. (2008): **Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung**. Bielefeld
- Schiersmann, C./Remmele, H. (2004): **Beratungsfelder in der Weiterbildung**. Eine empirische Bestandsaufnahme. Baltmannsweiler
- Schreyögg, A./Schmidt-Lellek, Ch. (Hrsg.) (2009): **Die Organisation in Supervision und Coaching**. In: Organisationsberatung Supervision Coaching. Sonderheft 3
- Strobel, C. (2009): **Trägerübergreifende Bildungs- und Weiterbildungsberatung**. Erfahrungen beim Aufbau einer Beratungseinrichtung in München. München