

Wolf Gunter Brüggemann

**Weiterbildungsberatung für Lebenslanges
Lernen. Anforderungen an Qualität – Vision
und Wirklichkeit**

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Online im Internet:

URL: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/brueggemann05_01.pdf

Online veröffentlicht am: 24.01.2006

Stand Daten: 25.04.2005

Dokument aus dem Internetservice [texte.online](http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp) des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

<http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp>

Dieses Dokument wird unter folgender [creative commons](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de/)-Lizenz veröffentlicht:



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de/>

Abstract

Wolf Gunter Brüggemann (2005): Weiterbildungsberatung für Lebenslanges Lernen. Anforderungen an Qualität – Vision und Wirklichkeit

Schriftliche Fassung des Vortrags, den Wolf Gunter Brüggemann im Rahmen der 1. Internationalen Wiesbadener Konferenz zum Lebensbegleitenden Lernen am 25. April 2005 gehalten hat. Er stellt die Weiterbildungsberatungsstelle Rhein-Main in der Walter-Kolb-Stiftung als Best-Practice-Beispiel vor und entwickelt aufgrund der dortigen Erfahrungen Anforderungen an Berater, aber auch an die Institutionalisierung von Weiterbildungsberatung als Aufgabe für politische und gesellschaftliche Instanzen. Der Autor benennt Anforderungen an Weiterbildungsberatung im Kontext des Lebenslangen Lernens, wobei er die Aspekte personenbezogene Beratung und betriebliche Beratung, insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU), aufgreift. Er kommt zu dem Schluss, dass es kein umfassendes Konzept für Weiterbildungsberatung gibt, ebenso wenig wie ein eigenständiges Berufsbild. Die verschiedenen Ansätze zu einer Beraterausbildung dokumentiert er in einer Übersicht. Abschließend benennt Brüggemann Defizite und wirft Forschungsfragen auf.

Autor

Wolf Gunter Brüggemann ist Fachjournalist (Frankfurter Rundschau).

**Wolf Gunter Brüggemann: Weiterbildungsberatung für Lebenslanges Lernen.
Anforderungen an Qualität – Vision und Wirklichkeit**

Inhaltsverzeichnis

Teil 1.....	2
Es begann in den 1950er Jahren	2
Wer heute Rat sucht – Profile	3
Zuhören können ist das Wichtigste	4
Bildungsnetz Rhein-Main	4
Weitere Entwicklungsideen	4
Der Berater.....	5
Finanzierung.....	5
Teil 2.....	6
Aufgabe und Ziele der Beratung	6
Was heißt Lebenslanges Lernen für Arbeit und Leben?	7
Beraterausbildung – wo und wie?	8
Was gute Berater können müssen	9
Teil 3.....	10
Warum das Rad immer neu erfinden?.....	10
Beratungsfeld betriebliche Weiterbildung	10
Defizite	11
Literaturverzeichnis	13
Verzeichnis der Websites	15

Sehr geehrte Damen und Herren,

"Erwachsene müssen ab dem 1. Mai für Berufsberatungsgespräche Gebühren zahlen. Ein einstündiges Gespräch kostet 80 Franken, ab der zweiten Beratungsstunde wird eine Gebühr von 170 Franken erhoben. Es handelt sich dabei um eine Sparmaßnahme des Kantons und ist Teil des Sanierungsprogramms. Für Jugendliche und Sozialhilfebezüger bleibt die Berufsberatung gratis. Bei Erwerbslosen zahlt die Arbeitslosenversicherung." Diese Meldung aus Zürich, meine sehr geehrten Damen und Herren, fand ich am 15. April in einer Schweizer Zeitung.

Könnte diese Ankündigung ein Menetekel sein, wie auch bei uns die Zukunft der Weiterbildungsberatung aussehen wird? Immerhin gibt es ja schon Stimmen, auch in der Weiterbildungsszene, die meinen: Was nichts kostet ist nichts wert. Gute Beratung ist wertvoll. Deshalb müsse auch über Kosten und Preise nachgedacht werden. Das nur als kleines Mitbringsel von einer Reise zum Einstieg.

1. Ich freue mich, Ihnen in einem ersten Teil zunächst die Weiterbildungsberatungsstelle Rhein-Main in der Walter-Kolb-Stiftung e. V. als ein Best-Practice-Beispiel vorstellen zu können, bei der die Beratung nach wie vor kostenlos ist. Auf der Basis ihrer Erfahrungen möchte ich Anforderungen benennen, denen eine gute Weiterbildungsberatung genügen sollte: Anforderungen an die Berater, aber auch Anforderungen an die Institutionalisierung von Weiterbildungsberatung als Aufgabe für politische und gesellschaftliche Instanzen.

Die Legitimation, dies am Beispiel der [Walter-Kolb-Stiftung e. V.](#) zu tun, ergibt sich aus zwei Gründen. Zum einen wegen des Lobs der Stiftung Warentest im Jahre 2004: "Herausragend waren zum Beispiel die beiden Beratungen der Walter-Kolb-Stiftung in Frankfurt am Main" (Stiftung Warentest 2004, S. 15). Zum anderen, weil es sich um eine der ältesten Weiterbildungsberatungsstellen handelt, die eine Langzeitbeobachtung wie kaum eine andere hat und durch Zusammenarbeit mit dem Studiengang Diplom-Pädagogik an der Frankfurter Universität über Auswertungen verfügt, wie es sie sonst wohl kaum gibt.

2. In einem zweiten Teil werde ich den Blick auf Anforderungen an Weiterbildungsberatung in der Dimension des Lebenslangen Lernens weiten. Zum einen hinsichtlich der personenbezogenen Beratung, zum anderen hinsichtlich der Beratung insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen.

3. Im dritten Teil werde ich mit einigen Anmerkungen über die Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit schließen sowie Fragen aufwerfen, an denen noch zu arbeiten wäre.

Teil 1

Es begann in den 1950er Jahren

Die Wurzeln der Weiterbildungsberatung in Frankfurt reichen, und darauf, denke ich, kann man stolz sein, bis in die 1950er Jahre zurück. Die Amerikaner gründeten gleich nach Kriegsende ein Seminar für Politik, dessen Aufgabe es war, Menschen aus allen sozialen Schichten zu demokratiepolitischem Denken und zu bürgerschaftlichem Engagement zu befähigen. Als Mitte der 1950er Jahre die Stadt Frankfurt das Seminar übernahm, trieb die Leiterin Ulla Illing die Bildungsarbeit weit darüber hinaus, um Frauen und Männern bessere Chancen in der Arbeitswelt zu ermöglichen. Sie richtete Vorbereitungskurse ein, die Lehrlingen und jungen Berufstätigen Wege öffneten, aus der Fabrik oder dem Büro heraus zu kommen, auf dem Zweiten Bildungsweg am "Hessen Kolleg" das Abitur zu machen und zu studieren. Zudem entwickelte sie Programme für arbeits- und berufslose Frauen, die nach der Familienphase wieder arbeiten wollten. Und gemeinsam mit der Leiterin des Frankfurter

Frauengefängnisses, Helga Einsele, baute sie die "Preungesheimer Schule" für berufliche und allgemeine Bildung für Frauen im Gefängnis auf. Insofern leistete sie mit ihrem Seminar auch **Weiterbildungsberatung, die immer mehr schon Beratung zur Lebensplanung als nur Berufsberatung war**. Als das Seminar aufgelöst wurde, wurde die Weiterbildungsberatung 1988 an die Walter-Kolb-Stiftung e. V. angegliedert. Diese Stiftung, die nach dem legendären Frankfurter Wiederaufbau-Oberbürgermeister benannt ist, diente zunächst allein dazu, junge Menschen des Zweiten Bildungsweges materiell zu fördern. Das von Ulla Illing begründete Verständnis von Förderung von Menschen prägt nach wie vor die Arbeit der Walter-Kolb-Stiftung e. V.

Wer heute Rat sucht – Profile

Die Erkenntnisse, von denen ich jetzt berichte, sind sicherlich exemplarisch für die trägerunabhängigen öffentlichen Weiterbildungsberatungsstellen, die es in Westdeutschland seit Mitte der 1980er Jahre gibt. Düsseldorf, Hamburg und Frankfurt waren die Pioniere. Implizit enthalten diese Erkenntnisse auch Hinweise auf die Anforderungen an Beratung.

Die Weiterbildungsberatungsstelle Rhein-Main hat bisher mehr als 20.000 Interessenten beraten. Weit über die Hälfte der jährlich 1.500 bis 2.000 Rat Suchenden kommen nicht aus Frankfurt. Die Herkunft entspricht der Pendlerregion von Heidelberg bis Gießen. Aber auch aus ganz Deutschland kommen Anfragen.

Die aktuelle Erkenntnis über die Rat Suchenden, wie ich sie aus einem "Rat Suchendenprofil" der Frankfurter Beratungsstelle herausdestilliere, lässt sich zugespitzt so zusammenfassen: Der Typ Mensch, der am ehesten bereit ist, sich weiterzubilden, ist weiblich, über 30, unverheiratet, kinderlos, in gesicherter Beschäftigung, auf der Suche nach persönlicher Veränderung und mehr persönlicher Freiheit, anspruchsvoll hinsichtlich der Weiterbildung und bereit, dafür auch gut zu bezahlen (Lenk 2003). Diese Zuspitzung korrespondiert mit Erkenntnissen des Statistischen Bundesamtes über die Teilnehmer von Weiterbildung: Diese kommt in erster Linie den ohnehin schon Leistungsstarken zu Gute. Das Prinzip des lebenslangen Lernens sei noch keineswegs verinnerlicht; die Art der Weiterbildung und ihrer Förderung taue nicht zum Ausgleich von Defiziten, sondern grenze die sozial Schwächeren weiter aus (Friedeborn 2003).¹

Das ist eine Problemanzeige, wenn Sie daran denken, dass die kommunalen Beratungsstellen vor allem gegründet waren, um bildungsferne Personen zu gewinnen und auch vor allem um für Frauen da zu sein, die nach der Familienpause wieder in Beruf und Beschäftigung wollen. Doch diese Gruppen sind bei den Rat Suchenden eher gering vertreten wie die Detailergebnisse der Frankfurter Auswertung zeigen: Der Einstieg nach der Familienpause stellt eine zu vernachlässigende Größe dar. Es kommen gut gebildete Menschen, die schon selbst viel recherchiert haben, aber trotzdem nach Beurteilungsmaßstäben suchen. Besser gebildete nutzen das Internet, das Arbeitsamt spielt bei keiner der sozialen Gruppen eine Rolle für Information und Beratung.

Stark angestiegen ist die Zahl der Rat Suchenden mit akademischem Abschluss. Zugenommen hat die Zahl derer, die hoch qualifiziert, aber arbeitslos bzw. von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Es ist allerdings nach wie vor so, dass die meisten Rat Suchenden nicht arbeitslos sind, sie fühlen sich aber durch ständige Umorganisationen im Unternehmen und die Entwicklung der wirtschaftlichen Lage stark verunsichert. Die am häufigsten gestellte Frage ist, wie man durch Weiterbildung Arbeitslosigkeit vermeiden kann.

¹ Basis: Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2003): [Datenreport 2002](#). Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn. Im folgenden [Datenreport 2004](#) hieß es dann schon: "Breite Bevölkerungsschichten haben die Notwendigkeit des ‚Lebenslangen Lernens‘ erkannt." (S. 85). Ich lasse offen, ob das wirklich empirisch zu belegen ist, oder ob es sich um eine Korrektur aus Gründen der *political correctness* handelt.

Besonders interessant finde ich, dass die Zahl derer zugenommen hat, die einen Schulabschluss nachmachen wollen. Diese Erkenntnis deckt sich mit den Erfahrungen von Fernstudienanbietern, Abendrealschulen und Abendgymnasien wie auch insbesondere den Hessen-Kollegs oder den kirchlichen Kollegschulen des Zweiten Bildungsweges. "Ich habe damals wohl einen Fehler gemacht ...", ist einer der typischen Anfangssätze von Rat Suchenden, die die weiterführende Schule abgebrochen haben oder mit einem niedrigeren Abschluss abgegangen sind.

Zuhören können ist das Wichtigste

Fast die Hälfte der Rat Suchenden haben sich auf Grund der persönlichen Beratung für eine Weiterbildung entschlossen. Es ist ein Trugschluss zu glauben, wenn man Informationen ins Internet stellt, brauche es keine persönliche Beratung mehr. Die meisten suchen Orientierungsberatung. Aus diesem Bedürfnis könnte sich die noch geringe Akzeptanz von Weiterbildungsdatenbanken im Internet erklären. Auch zugesandte oder mitgenommene schriftliche Datenbankausdrucke können nicht das persönliche Gespräch ersetzen, wenn sich der Ratsuchende noch in der Orientierungs- oder Entscheidungsphase befindet. Bei der Informationsbeschaffung nimmt die Beratung das Gefühl, wichtige Punkte übersehen oder nicht gekannt zu haben. Dieses Gefühl der Unsicherheit wird der Unübersichtlichkeit und Weitläufigkeit des Weiterbildungsmarktes zugeschrieben.

Die Erwartungshaltung ist extrem hoch. Viele sind vor dem Beginn der Beratung unsicher in Bezug auf die Effektivität, die zeitliche und finanzielle Belastung und darüber, ob und inwieweit das Vorhaben auf ihre persönliche Grundhaltung und Eignung passt. Bei den Anforderungen an Beratung ergab sich der höchste Stellenwert für das Zuhören, weit vor dem Wunsch nach Informationen. Besondere Bedeutung besitzt viel mehr das gemeinsame Entwerfen möglicher Perspektiven. Orientierungs- und Entscheidungsberatung setzt also voraus, dass der Berater auch ausreichend Zeit hat. In der Regel dauert ein Beratungsgespräch eine Stunde und oft bleibt es nicht bei einem Gespräch.

Bildungsnetz Rhein-Main

Noch ganz neu ist die Datenbank Bildungsnetz Rhein-Main. Sie ist eine kleine Sensation: Denn eher wachsen die europäischen Staaten zusammen, als dass Offenbach und Frankfurt sich näher kommen, sagt der Volksmund. Insofern ist es eine Sensation, dass die Weiterbildungsberatungsstellen aus Frankfurt und Offenbach gemeinsam eine Weiterbildungsdatenbank für das Rhein-Main-Gebiet entwickelt haben. www.bildungsnetz-rhein-main.de ist ein wahrhaft grenzübergreifendes Projekt, weil es in das Bundesprojekt "Lernende Regionen" eingebettet ist und auch durch EU-Gelder möglich wurde. Die Datenbank bietet z. Zt. Zugriff auf mehr als 8.000 Kurse und ist zugleich ein Informationsportal mit Beratungsmöglichkeiten - rund um die Uhr, an sieben Tagen der Woche erreichbar.

Weitere Entwicklungsideen

Dabei soll es nicht bleiben. Weiterbildungsberater in der Region denken bereits an Weiterentwicklungen, die ich hier nur kurz skizzieren kann:

1. Gedacht wird an ein größeres Netzwerk, auch mit Darmstadt, gibt es doch allerorten ganz verschiedene Beratungsprojekte, sei es hinsichtlich regionaler Abdeckung, fachlicher Spezialisierung oder verschiedener Zielgruppen, wie für Migranten oder für Frauen. Nicht eine Beratungsstelle soll alles abdecken, sondern die verschiedenen Stellen sollen aufeinander verweisen können. Dazu muss man aber voneinander wissen und kooperieren.

2. Information und Gewinnung von Multiplikatoren in Institutionen, die orientierungsbedürftige Menschen aufsuchen: Schulämter, Sozialrathäuser in den Stadtteilen Fallmanager der Bundesagentur für Arbeit. Auch hier geht es darum, die entsprechenden Sachbearbeiter bzw. dortigen Berater über die Weiterbildungsmöglichkeiten bzw. Weiterbildungsberatungsmöglichkeiten zu informieren, damit sie ihre Klientel weiterverweisen können.

3. Aufsuchende Bildungswerbung: Beispielsweise mit Infoständen in Stadtbibliotheken oder Sprechstunden in Begegnungszentren für Jugendliche und junge Erwachsene, um an diejenigen auch heranzukommen, die von sich aus nicht kommen.

4. Und in einer wirtschaftlich starken und stark internationalen Region wie Rhein-Main bietet sich an, die Dienstleistung Bildungsberatung auf ausländische Communities auszuweiten, also als Hilfe für ausländische Familien, die auf Zeit in die Region kommen. Immerhin haben wir Internationale Schulen in Oberursel und Frankfurt und in Frankfurt auch eine französische und eine japanische Schule.

Der Berater

Seit Mitte der 1980er Jahre arbeiten die kommunalen Beratungsstellen unter dem Dach des Städtetages zusammen. Zu den Anforderungen an die Ausbildung der Berater, die in diesem Rahmen erarbeitet wurden, gehören: Hochschulausbildung, beraterische Zusatzqualifikation und möglichst eine abgeschlossene Berufsausbildung. Dieter Schütz, der Geschäftsführer der Walter-Kolb-Stiftung e. V. und derzeitiger einziger Berater, gehört noch zu der Generation, die durch Learning by doing und selbst organisierte und selbst gesteuerte Weiterbildung in die Weiterbildungsberatung hineingewachsen ist. Er war Speditionskaufmann, hat auf dem zweiten Bildungsweg Abitur nachgemacht und ein Studium als Diplom-Pädagoge abgeschlossen.

Finanzierung

Ich komme zum leidigen Thema Finanzierung der Weiterbildungsberatung am Beispiel der Weiterbildungsberatungsstelle Rhein-Main: Das Land ist ausgestiegen, Frankfurt muss allein für die Kosten aufkommen. Auch dies entspricht Erfahrungen andernorts, wie die Heidelberger Professorin Christiane Schiersmann in der aktuellsten und fundiertesten Studie über den Stand der Weiterbildungsberatung in Deutschland aufzeigt (Schiersmann 2004). Hier sehe ich einen Widerspruch zwischen dem Anspruch von Politik, wie er in Salonkonferenzen auf europäischer und nationaler Ebene erhoben wird, und der wirklichen Wirklichkeit. Träger von allgemeiner Weiterbildungsberatung sind in der Regel Kommunen und Länder, aber die Finanzierung ist nicht gesichert. Die Förderung muss zu jedem Haushaltsjahr immer wieder neu beantragt werden, gehört also zur Dispositionsmasse für Sparpolitik wie wir es bei der Verbraucher- und Schuldnerberatung erleben. Weiterbildungsberater müssen also zu Lasten ihrer Beratungstätigkeit zusätzlich ständig Lobbyarbeit zur Absicherung der eigenen Arbeit zu einem zweiten Hauptstrang ihrer Tätigkeit machen. Auch ein Indiz für die Problemlage ist, dass in Frankfurt früher einmal zwei hauptberufliche Berater tätig waren und es heute nur noch einer ist. In Ostdeutschland sind viele Weiterbildungsberatungsstellen versandet, als die Förderung von Modellprojekten auslief.

Teil 2

Aufgabe und Ziele der Beratung

Der Städtetag postuliert, dass der Zugang zur Bildungs- und Weiterbildungsberatung ein Recht für alle sei und damit eine Aufgabe die in öffentlicher Verantwortung zu realisieren ist. Allerdings ist ihre Institutionalisierung nirgends gesetzlich festgeschrieben. Auch das ist eine Problemanzeige für den Widerspruch zwischen Anspruch und Wirklichkeit.

Dieter Schütz hat es so formuliert: "Angesichts der sich rasant verändernden Lebens- und Arbeitsbedingungen und des damit einher gehenden steigenden Bedarfes an Orientierungsberatung ist unsere Arbeit der Weiterbildungsberatung ein unerlässlicher Bestandteil der öffentlichen Daseinsvorsorge" (Schütz 2003, S. 2).

Damit befindet er sich in Übereinstimmung mit der von der Bundesregierung eingesetzten Kommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens. Deren Vorsitzender, der Bielefelder Bildungsökonom Dieter Timmermann, fasst das in diese Worte: "Wesentlich für Lebenslanges Lernen ist die Erzeugung und der Erhalt einer dauerhaften Lernmotivation, für die einerseits bereits Familie, Kindergarten und Schule verantwortlich zeichnen, andererseits aber auch die Arbeitsorganisation, indem Arbeitgeber lernförderliche Arbeitsumgebungen schaffen. In öffentlicher Verantwortung liegt es insbesondere, für bildungsferne Personen und Gruppen Beratungs- und Coachingangebote bereit zu halten, um Veränderungen und Einstellungen zu Bildung generell und zum Lebenslangen Lernen im Besonderen bewirken zu können" (Timmermann 2003).

Aber es geht um mehr, wie zentrale politische Zielsetzungen ausweisen: "Die zentrale Herausforderung für den Prozess des Lebenslangen Lernens ist die systematische Weiterentwicklung eines hochwertigen und für alle zugänglichen Weiterbildungs- und Beratungssystems." So interpretiert Jochen Laux vom DGB-Bundesvorstand die Beschlusslage der EU-Regierungschefs im "Lissabon-Prozess" vom Mai 2000².

Die fortlaufende OECD-Vergleichsstudie "Bildung auf einen Blick" (OECD 2003) kommt zu Ergebnissen, die Manfred Tessaring vom CEDEFOP, dem Europäischen Institut für Berufsentwicklung, so zusammenfasst: Die Länder erkennen zunehmend die Notwendigkeit, den Zugang zu Bildungsberatung auszuweiten. Sie soll nicht nur bestimmte Personengruppen wie Schulabgänger oder Arbeitslose, sondern jedermann und jederfrau zu Gute kommen und zwar im Lauf des gesamten Lebens. Dazu werden Anstrengungen unternommen, die Methoden und Beratungsdienste zu diversifizieren und innovative Wege zu finden. Unverkennbar ist in manchen Ländern der Trend zu ganzheitlicher Beratung, die sich nicht nur auf Bildung und Beruf erstreckt, sondern den gesamten Bereich der persönlichen und sozialen Bedürfnisse der Rat Suchenden abdeckt. Ein weiterer und expandierender Bereich sei übrigens die Beratung von älteren Menschen, um ihr praktisches Altern zu unterstützen.³

Und die deutsche Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung stellt in ihrer "Strategie Lebenslanges Lernen" fest: Lernberatung für Erwachsene gibt Informationen über Hilfe in

² Jochen Laux mündlich im Rahmen eines Workshops des DGB-Projekts LEA (Lernen und Arbeiten – Beratung, Qualifizierung, Zukunft) am 11./12. November 2003 in Hamburg. Die Workshop-Präsentationen, nicht aber die Diskussionen, sind online dokumentiert unter <http://www.dgb-lea.de>, Navigationspunkt „Material“.

³ Manfred Tessaring: So mündlich sein zusammenfassender Tenor sowohl der OECD-Vergleichsstudie wie auch des zweiten Cedefop-Berichts zur Berufsbildungsforschung in Europa, für den er Hauptautor war (Kompetent für die Zukunft - Ausbildung und Lernen in Europa, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2002).

besonderen Lebenslagen und vermittelt Kontakte. Sie leistet bildungsbereichsübergreifende Beratung und Hilfestellungen (BLK 2004, S. 27 f.).

Was heißt Lebenslanges Lernen für Arbeit und Leben?

Das alles sind Postulate. Was bedeuten diese Postulate aber, wenn sie praktisch werden sollen? Was bezeichnen eigentlich die vielen Begriffe dafür, die jeweils für gleiche oder doch nicht gleiche Inhalte und Zielsetzungen stehen? Weiterbildungsberatung, Kompetenzentwicklungsberatung, Berufsberatung, Bildungsberatung, Lebensplanungsberatung, Orientierungsberatung, Lernberatung, Qualifizierungsberatung, *life long learning coaching*, Bildungscoaching, *career guidance*, *job counselling*, *job promoting*, *life long learning guidance* ...

Dahinter stehen immer die große gesellschaftliche Zielsetzung "Lebenslanges Lernen", wie sie die OECD und die EU entwickelt haben und wie sie auch Bundespräsident Johannes Rau zum Auftakt der Arbeit des Bund-Länder-Forums "Bildung" propagiert hatte: Förderung der Integration von beruflicher und allgemeiner Bildung, Stärkung der individuellen Entscheidungsfähigkeit, also Persönlichkeitsentwicklung, Stärkung der Chancengleichheit und Abbau sozialer Ungerechtigkeit, Stärkung demokratischen Bewusstseins und des gesellschaftlichen Zusammenhalts (Rau 2000, S. 33). Hans Konrad Koch, der Generalsekretär des Bund-Länder-Forums "Bildung", das schon vor der ersten Pisa-Studie viele von deren Erkenntnissen erarbeitet und publiziert hatte, hat dazu gesagt: Nur Beschäftigungsmöglichkeiten als Ziel von Bildung und Lebenslangem Lernen im Auge zu haben, wäre kurzsichtig, denn Beschäftigungsfähigkeit sei heute ohne eine vielseitig entwickelte Gesamtpersönlichkeit, nicht vorstellbar (Brügmann 2001, Koch 2001).

Es ist so: Der Arbeitsmarkt ist zwar eine unberechenbare Größe. Weiterbildung ist immer in eine unvorhersehbare Zukunft gerichtet und hat deshalb auch immer eine politische Dimension. Elke Gruber, Inhaberin des Lehrstuhls für Berufs- und Erwachsenenbildung an der Universität Klagenfurt und Autorin des aus meiner Sicht besten Buches zum Thema meint, Weiterbildung müsse Menschen dazu befähigen, Anpassungsprozesse an nicht Vorhersagbares zum Angelpunkt der Entscheidungen werden lassen (Gruber 2001)⁴. Das Handling von Unvorhergesehenem überfordert aber viele Betroffene, haben Begleiter der Umsetzung des Weiterbildungstarifvertrages der IG Metall in Baden-Württemberg festgestellt (Ballauf 2002). Michael Klett, Chef des gleichnamigen bekannten Verlages, der nicht nur Schulbücher verlegt, sondern auch selbst im Weiterbildungsgeschäft stark engagiert ist, zieht aus der Ungewissheit und der Unübersichtlichkeit, mit der Menschen konfrontiert sind, diese Erkenntnis: Je komplizierter alles wird, desto mehr muss man in der Gestaltung von Bildung an die Grundsubstanz des Menschen gehen. Das Problem sei, dass den Menschen immer mehr komplexere und abstraktere Gedankengänge abverlangt werden, andererseits aber die Zahl der Analphabeten wachse (Brügmann 1998)⁵. Ein Hauptproblem ist: Seiner Natur nach denkt der Mensch nicht abstrakt, digital, sondern analog, also in anschaulichen und vergleichenden Bildern.

Der Soziologe Oskar Negt steuert diese Erkenntnis und Empfehlung bei: Es sei ein Irrtum zu glauben, dass schnell erwerbbar und schnell einsetzbare Fertigkeiten zukunftsfähig sind. Bildung heute müsse wesentlich mit der Entwicklung von Reserven verknüpft sein. Der urteils- und entscheidungsfähige Mensch bedürfe der, so Negt, "geistigen Lagerhaltung", die ihm immer wieder die eigenständige Deutung seines Daseins im gesellschaftlichen Zusammenhang ermögliche (Negt, zitiert nach Brügmann 1998).⁶

⁴ Vgl. dazu auch Brügmann 2003a und 2003b

⁵ Michael Klett, so mündlich in der Diskussion auf der Tagung "50 Jahre Studiengemeinschaft Darmstadt", zitiert nach Brügmann 1998

⁶ Oskar Negt so in seiner Rede „Lernen in einer Welt gesellschaftlicher Umbrüche“ auf der Tagung „50 Jahre Studiengemeinschaft Darmstadt“ 1998. Vgl. auch Dieckmann, Heinrich; Schachtsiek, Bernd

Weiterbildung in diesem umfassenden Sinn ist Elke Gruber zufolge zu einem geradezu universellen Instrument zur Lebensbewältigung und zur Anpassung an ständig neue ökonomische und gesellschaftliche Veränderungen geworden. "Weiterbildung gilt heute vor allem als Investitionsgut, das sich persönlich, betrieblich, beruflich und gesellschaftlich rentieren muss. Dafür hat sich ein Markt entwickelt, auf dem die Ware Weiterbildung in verschiedenen Ausführungen, Qualitäten und Preisstufen einem erwachsenen Publikum angeboten wird. Weiterbildung als Kombination aus beruflicher Qualifizierung und Persönlichkeitsstärkung hilft, die Entwicklungen, die sich aus den permanenten Veränderungen ergeben, zu bewältigen. Es geht also nicht mehr um das Erreichen einer beruflichen Meisterschaft fürs Leben, sondern darum, das Leben im Wege einer Bildungswanderschaft zu meistern. An die Stelle der nachhaltigen Meisterschaft tritt die Brüchigkeit des jeweils Erlernten. Wir müssen also immer wieder lernen, neue Wege zu gehen, nicht nur gut ausgebaute Hauptwege, sondern auch Nebenwege, Wanderwege, Trampelpfade" (Gruber 2001).

Beraterausbildung – wo und wie?

Wer aber ebnet den Weg? Wer sind die Wegweiser? Wer bildet diese Lotsen aus? Und wie? Und was sollen sie können?

Implizit und explizit findet die Beschreibung von Qualifikationsanforderungen, Qualifizierung oder das Suchen nach angemessener Qualifizierung an vielen Orten statt. Hier nur die aus meiner Sicht herausragendsten Beispiele:

- In Heidelberg bieten die Universität und das Weiterbildungsunternehmen SRH einen Weiterbildungsstudiengang "[Professionell beraten in der Weiterbildung](#)" an. Angesprochen sind Personen, die bereits Beratungsaufgaben wahrnehmen oder dies anstreben. So zum Beispiel mit Weiterbildungsaufgaben beauftragte betriebliche Fach- und Führungskräfte, aber auch Mitarbeiter von Weiterbildungsberatungsstellen.
- An der Fachhochschule (FH) Frankfurt am Main und in Dortmund gibt es die berufsbegleitende Fortbildung zum [Job-Promotor](#). Der FH-Professor und Unternehmensberater Hans-Jürgen Weißbach und seine Frau Barbara Weißbach vom I- und-K-Institut Dortmund haben dieses Konzept auf Basis von Erfahrungen in anderen Ländern entwickelt: Der Druck, irgendeinen Job annehmen zu müssen, ist überall größer als in Deutschland. Nach dem Motto *Job First* steht in vielen Ländern die schnelle Vermittlung im Vordergrund. Aber dabei findet oft vorher oder direkt nach der Vermittlung eine intensive Beratung darüber statt, wie man sich auch unter schwierigen Arbeitsbedingungen beruflich weiterentwickeln und aus der neuen Berufstätigkeit heraus Bewerbungs- und Qualifizierungsstrategien für höherwertige Jobs starten kann. Sind die Arbeitssuchenden untergebracht, fängt die begleitende Motivations- Qualifizierungs- und Weitervermittlungstätigkeit in vielen Ländern erst richtig an (Weißbach 2005).
- Einen Studiengang, der auch schon Weiterbildungsberatung einbezieht, gibt es neuerdings auch am [Lehrstuhl für Erwachsenenpädagogik an der Universität Leipzig](#) bei Professor Jörg Knoll.
- Das Gemeinschaftswerk der Evangelischen Publizistik hat eine berufsbegleitende [Fortbildung zum zertifizierten Bildungsplaner und Bildungsberater in Netzwerken](#) entwickelt.
- Der Deutsche Gewerkschaftsbund arbeitet in zum Teil von der EU geförderten Projekten an der Entwicklung eines Berufsbildes für [Bildungscoaches](#). Beispielsweise in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer Institut für Arbeitsorganisation und dem Berufsbildungswerk des DGB in Hamburg für die Metall- und Elektrobranche und das

(Hrsg.) (1998): Lernkonzepte im Wandel. Die Zukunft der Bildung. Stuttgart sowie Negt, Oskar (2003): Kant und Marx. Ein Epochengespräch. Göttingen

Gesundheitswesen. Hier geht es darum, Menschen zu qualifizieren, die den Weiterbildungsbedarf in Unternehmen analysieren und dafür passende Angebote beiholen können. Diese Berater könnten dann als Agenten für Weiterbildung im Personalmanagement, bei Kammern, Gewerkschaften oder als private Berater tätig sein.⁷

Implizit sind Anforderungen an qualifizierte Weiterbildungsberatung auch bei Verbänden zu finden, etwa beim [Bundesverband der Privatschulen](#) (Bundesverband der Privatschulen 2001) oder beim [Forum Werteorientierung in der Weiterbildung](#), zu dem sich mehrere Verbände und Organisationen der Weiterbildung zusammengeschlossen haben (Forum Werteorientierung in der Weiterbildung (o. J.), vgl. dort [Berufskodex](#), auch für Beratung).

Was gute Berater können müssen

Exemplarisch vorstellen möchte ich Ihnen an dieser Stelle den Kriterienkatalog der [Internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung](#) (IVSBB). Zum einen, weil ich diesen Katalog, der schon 1995 erarbeitet wurde, für den ausgefeiltesten halte, den es gibt. Und zum anderen, weil diese Vereinigung und ihr Wirken in der deutschen Weiterbildungsszene weitgehend unbekannt ist.

Der Leitsatz lautet: "Qualitätsvolle Bildungs- und Berufsberatung ist nicht eine einmalige Intervention, sondern ein regelmäßiger und kontinuierlicher Prozess."

1995 hat diese Vereinigung ethische Standards verabschiedet (IVSBB 1995), in der sich unter anderem diese Punkte finden:

- Berater achten aufmerksam auf die Gesamtbedürfnisse ihrer Klienten (bildungsbezogen, beruflich, persönlich, sozial). Sie verweisen sie an geeignete Experten, wenn die eigenen Kompetenzen nicht ausreichen.
- Wie soll die Bildungs- und Berufsberatung ethisch verantwortungsvoll auf die weltweiten Spannungen zwischen ökologisch-ökonomischen Zielen mit ihren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Arbeitsplätze reagieren (IVSBB 1995)?

Im September 2003 hat die Vereinigung ergänzend "Kernkompetenzen" benannt: Dazu gehören:

- Bewusste Wahrnehmung und Würdigung kultureller Unterschiede der Klienten, um mit allen Bevölkerungsgruppen effektiv zusammenarbeiten zu können.
- Kenntnis aktueller Informationen zu den Themenbereichen Bildung, Ausbildung, Beschäftigungsentwicklung, Arbeitsrecht und Soziales.
- Fachkompetenzen: Assessments. (Ich füge hinzu: Eingangsgespräche, Profiling, Kompetenzbilanzen, die auch informelles Wissen auflisten, wie etwa beim Metalltarifvertrag in Baden-Württemberg, beim Job Navigator der IG Metall, beim Europäischen Berufsbildungspass, einfache Assessments, Methoden zur Auflösung von Entscheidungsblockaden, einfache Verhaltenstrainings und Case-Management-Verfahren).
- Bildungsberatung: Hilfe bei Kurswahl, Hilfe zum Überwinden von Lernschwächen.
- Berufliche Entwicklung: Planung, Entwurf und Umsetzung lebenslanger beruflicher Förderprogramme und Realisierungsmöglichkeiten. Kenntnis von Entscheidungsmodellen zu planmäßiger Vorbereitung auf neue Lebenssituationen wie den Übergang Schule-Beruf, Berufswechsel, Ruhestand, Kündigung, Stellenabbau.
- Unterstützung beim Setzen von Zielen, Ausfindigmachen von Strategien bei der kritischen Überprüfung von Zielen, Wertvorstellungen, Interessen und beruflichen Entscheidungen.

⁷ Weitere Informationen über Bildungscoachansätze/Zusatzqualifikation für Betriebs- und Personalräte auf den Seiten des Beratungs- und Qualifizierungsprojekts *LeA* (Leben und Arbeiten) des Bundesvorstands des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) unter www.dgb-lea.de (Menüpunkt Materialien).

- Kenntnis staatlicher und kommunaler Anlaufstellen bei beruflichen, finanziellen, sozialen und persönlichen Problemen.
- Fähigkeit, berufliche Förderangebote, die auf Bedürfnisse spezifischer Gruppen (Migranten, ethnische und Risikogruppen) abgestimmt sind, gezielt zu unterstützen.
- Rat Suchenden helfen, ihren Berufs- und Lebensplan aufzustellen.
- Informationsmanagement: Kenntnis der einschlägigen Gesetze über Aus- und Weiterbildung und die Arbeit auf kommunaler, nationaler, europäischer und internationaler Ebene; Bildungssysteme (allgemeines und duales); Durchlässigkeiten.
- Konsultation und Kooperation: Fertigkeiten bei der Arbeit mit Organisationen (Universität, Gemeinde, Stadt) oder anderen Institutionen, Verwendung eines effizienten Verweisverfahrens (IVSBB 2003).

Teil 3

Warum das Rad immer neu erfinden?

Das Rad muss also nicht immer wieder neu erfunden werden, wie es hier und da den Anschein hat. Statt im Sinn eines Benchmarking zu bündeln, was es gibt, wird vielerorts neu entwickelt, was schon bekannt ist und sich bewährt hat. Hier spiegelt sich möglicherweise wider, was Dieter Timmermann für den Weiterbildungsbereich insgesamt feststellt: Von einer umfassenden bildungspolitischen Strategie zur Entwicklung eines Systems Lebenslangen Lernens kann (noch) nicht die Rede sein. Es werden eher einzelne Programme und Projekte diskutiert, die aus verschiedenen Töpfen finanziert werden und ganz verschiedenen Bildungsträgern finanziell zu Gute kommen. "Es scheint, dass an Stelle des Integrationsversuchs es darum geht, die einzelnen Subsysteme (öffentlich, privat, korporatistisch – Kommunen, Arbeitgeber/IHKs, Gewerkschaften, Kirchen, andere Organisationen) im Rahmen eines sich intensivierenden Wettbewerbs um Ressourcen und Klientel zu stärken, während die Politik zugleich bemüht ist, die Durchlässigkeit zu stärken" (Timmermann 2003, S. 7). Aus öffentlichen Mitteln, seien es nationale oder europäische, werden eben nur Projekte finanziert, die was Neues aufweisen. Und so müssen Antragsteller denn so tun, als gäbe es noch nichts Entsprechendes. Nur so kann ich mir erklären, dass all das, was beispielsweise im Rahmen des Städtetages an Erfahrungen vorliegt oder was aus der verdienstvollen Studie von Christiane Schiersmann zu entnehmen ist, in so manchem neuen Konzept für Weiterbildungsberatung sich so gar nicht abbildet.

Beratungsfeld betriebliche Weiterbildung

Bislang habe ich überwiegend von personenbezogener Beratung gesprochen. Ein wesentlicher Bereich dieses "Geschäfts" ist aber auch die Beratung für betriebliche Weiterbildung, insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen (KMUs).

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat unter dem Motto "Blick von außen nach innen" untersucht, wie das Wissen von Weiterbildungsberatern für die Früherkennung neuer Qualifikationsbedarfe genutzt werden kann. Eine Betriebsumfrage ergab, dass 46 Prozent der Unternehmen die Bedeutung der Qualifikationsentwicklung für die betrieblichen Entwicklungsprozesse erst durch die Inanspruchnahme einer externen Beratung erkannten. Die Befragung der Berater ergab, dass es weniger fachliche Qualifikationsdefizite sind (schnelle Schulungsmaßnahmen und Trainingsmaßnahmen). Die eigentliche Herausforderung sei vielmehr gewesen, während des Arbeitsprozesses die Kommunikation und Zusammenarbeit herzustellen und aufrecht zu erhalten. Schlussfolgerung: Berater für betriebliche Weiterbildung brauchen auch Organisations-, Kooperations- und Kommunikationskompetenzen. Denn sie greifen auch informelle Lernprozesse auf und

entwickeln arbeitsbezogene, arbeitsgebundene und arbeitsplatzverbundene Lernarrangements. "Sie sind Schlüsselpersonen für Veränderungsprozesse" (BIBB 2003).

„Lernen braucht Arbeit“ – das ist auch das Credo von Professor Martin Baethge vom Sofi-Forschungsinstitut in Göttingen. *Employability*, meint Baethge, ist weniger von externen Bildungsangeboten abhängig, als viel mehr von betriebsinternen Möglichkeiten des Lernens in der und durch die Arbeit (Baethge/Baethge-Kinsky 2002).⁸

Was das Bundesinstitut für Berufsbildung herausgefunden hat, deckt sich mit Erfahrungen, die Netzwerke der "Lernenden Regionen", die sich auch dem E-Learning widmen, mit KMUs gemacht haben. In Großunternehmen, vor allem Automobilfabriken, das wurde auf der jüngsten E-Learning-Messe Learntec im Februar in Karlsruhe deutlich, ist E-Learning zu einem *No Word* geworden. Warum? Die Personalentwickler und Weiterbildner, die früh auf diesen Zug gesetzt hatten, kamen schnell in die Kritik der Finanzverantwortlichen, weil die Einführung – zum Teil noch unterentwickelter Systeme – zwar viel kostete, aber wenig berechenbare Vorteile brachte. KMUs hegen Misstrauen, weil für sie der nachweisbare Erfolg noch weniger anschaulich zu machen ist und sie eher nur mehr Kosten als Vorteile befürchten. Die Erfahrung von "Lernende Regionen" hier: KMUs wollen Problemlösungen, um Kosten zu sparen und sich im Wettbewerb behaupten zu können. Weiterbildungsberater müssten also eigentlich als Unternehmensberatung für Organisations- und Personalentwicklung daherkommen, die hilft, dass sich Unternehmen im Wettbewerb behaupten können. Dazu kann auch Weiterbildung führen, wobei E-Learning dann wieder "nur" ein methodischer Unterfall des Hauptfalls Weiterbildung ist.⁹

Insgesamt sind die Investitionen der Unternehmen in betriebliche Weiterbildung rückläufig. Sie gehören zu den variablen Kosten, die gerne gekappt werden, wie viele Untersuchungen bestätigen. Das ist kurzfristig. Das weiterentwickelte internationale Ratingkonzept der Finanzwirtschaft für die Kreditwürdigkeit von Unternehmen (Basel II) bezieht in die Unternehmensbilanz auch die Wissensbilanz und Kompetenzbilanz ein, wozu Personal und Qualifizierungsentwicklung sowie Wissensmanagement gehören. Für alle diese Faktoren gibt es Punkte, die über Kredite und Zinsvorteile mitentscheiden. Und schon wird das Basel III-Abkommen entwickelt, das 2013 in Kraft treten soll und immaterielle Werte (*intangible assets*) noch mehr zum Schwerpunkt macht. Dazu gehört, wie ein Unternehmen mit seinem *human capital* umgeht und wie es das *intellectual capital* nutzt und pflegt (Friedeborn 2005).

Warum sich vor allem KMUs so schwer mit Weiterbildung tun, haben beispielsweise die Berater von "Proqua", einem Beratungsprojekt bei der Wirtschaftsförderung im Main-Kinzig-Kreis, herausdestilliert: Niemand fühlt sich eigentlich verantwortlich. Das Personal ist so ausgedünnt, dass kaum die Routinearbeit gewährleistet ist. Entweder es ist gerade eine auftragsstarke Zeit und keiner ist abkömmlich oder es sind auftragsschwache Zeiten und kein Geld für Weiterbildung da (Heidemann 2003).

Defizite

Schlussendlich möchte ich in aller Kürze einige Defizite benennen, die aus meiner Sicht zu bearbeiten sind, um einer qualifizierten Weiterbildungsberatung als Bestandteil "öffentlicher Daseinsvorsorge" näher zu kommen:

⁸ Dazu auch: Gertraude Friedeborn: Die zweite Chance – Warum Lernen die Erfahrung der Arbeit braucht. In: Frankfurter Rundschau, 28. Februar 2004, Sonderseiten Weiterbildung

⁹ Lernende Regionen: so Eckart Lilienthal, Leiter des Projekts Lernende Regionen bei der Deutschen Luft- und Raumfahrt GmbH (DLR) als Projektträger der Bundesregierung im mündlichen Diskussionsbeitrag auf der "Fachtagung E-Learning des Lernnetzwerkes Bremen" am 18./19. Januar 2005 in Bremerhaven.

Weiterbildungsberatung ist, wie ich Ihnen aufgezeigt habe, ein weites Feld. Differenziert und hinsichtlich Qualität und Intensität graduell sehr unterschiedlich angelegt.

Über die nachhaltige Wirkung von Beratung bzw. über Zufriedenheit und Arbeitsmarkterfolg gibt es keine hinreichende Evaluation, aus der vernünftige Schlüsse gezogen werden könnten. Hier braucht es also qualifizierte Begleitforschung.

Postschulische Bildungsberatung ist bei uns im Vergleich zu anderen Industrieländern nach wie vor unterentwickelt. Wir erleben eher Abbau als Aufbau. Die Arbeitsämter haben bereits den Rückzug aus der Beratung angetreten, bis hin zur Berufsberatung in den Schulen. Dabei hat die Fachhochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim durchaus bemerkenswerte Konzepte für Weiterbildungsberatung erarbeitet. Es wäre schade, wenn diese verloren gingen und nicht mehr in ein vernünftiges Benchmarking einbezogen werden können.

Wenn die Weiterbildungsberatung nicht ausgebaut wird, und zwar als Beratung für die Kompetenz zur Lebensgestaltung, wird die soziale Ungleichheit in unserem Land noch weiter verstärkt. Eine ein Mal erforderte Dequalifizierung ist nur schwer zu kompensieren.

Es gibt kein umfassendes Konzept für Weiterbildungsberatung. Kein eigenes Berufsbild, keinen spezifischen Studiengang. Ich stelle auch in Frage ob das nötig ist. Beratung braucht zwar eine pädagogisch-psychologische Methoden- und Erfahrungskompetenz, aber beruht ansonsten auf viel kognitivem Aktualitätswissen (siehe Kompetenzkatalog der Internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung, IVSBB 2003). Mir ist es eigentlich egal, ob jemand von Haus aus Pädagoge, Soziologe, Betriebs- oder Volkswirt ist, wenn er/sie nur eine Persönlichkeit ist, die sich mit Empathie den Anliegen der Klienten widmet und in der Lage ist, sich systematisch das notwendige Aktualitätswissen, das ja auch einer ständigen Veränderung unterliegt, immer wieder anzueignen.

Wo es um Ausbildung für Weiterbildungsberatung geht, frage ich: Dient das wirklich der guten Sache oder dient das dem Eigennutz der Bildungsinstitutionen selber? Geht es nur um eine Metaebene: dass ein Professor sich mit einem neuen Bachelor- und Masterstudiengang profilieren will? Geht es um neue Geschäftsfelder für eine Profilierung in der Hochschullandschaft oder zum Erschließen öffentlicher Geldquellen für eigene Zwecke? Zu fragen wäre auch: Inwieweit kann ein "von oben" theoretisch entwickeltes Qualifizierungsangebot auch Marktnachfrage nach den Absolventen produzieren?

Denn es geht doch immer um die Frage: Ausbildung wozu?

Wer macht sich zum Träger von Weiterbildungsberatung?

Wer beschäftigt und bezahlt die Absolventen solcher Ausbildungsgänge, wenn sie denn kommen? Wer zahlt deren Weiterbildung?

Wer also, so fasse ich zusammen, fühlt sich eigentlich verantwortlich dafür, dass es nicht bei schönen Reden und Beschlüssen auf der Ebene der politischen Kongress-Salons bleibt, dafür dass es auch in der Wirklichkeit dazu kommt, dass in für alle Bürgerinnen und Bürger zugänglichen Beratungsstellen Menschen Menschen helfen können, die Unwägbarkeiten des Lebens zu meistern?

Ich danke Ihnen für die Aufmerksamkeit und hoffe, ich habe Ihnen zum Auftakt dieser Tagung interessante Anregungen und bewegende Fragen mit auf den Weg gegeben.

Literaturverzeichnis

Baethge, Martin; Baethke-Kinsky, Volker (2002): Arbeit – die zweite Chance. Zum Verhältnis von Arbeitserfahrungen und lebenslangem Lernen. In: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg): Kompetenzentwicklung 2002. Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur. Rückblick – Stand – Ausblick. Münster u. a., S. 69-136

Ballauf, Helga (2002): Es geht um Kultur, Konkurrenz, Kompetenz/Erste Erfahrungen - auch zwiespältige - mit dem tariflichen Recht auf Weiterbildung. In: Frankfurter Rundschau, 22. Februar 2002, Seite A 28 Stellenmarkt

Brügmann, Wolf Gunter (1998): Der kritikfähige Mensch bedarf der geistigen Lagerhaltung – Oskar Negt definiert Schlüsselqualifikationen für die Bildung/Symposium über Lernkonzepte für Erwachsene. In: Frankfurter Rundschau, 25. November 1998, Seite Schule und Hochschule

Brügmann, Wolf Gunter (2001): Das Forum Bildung ist in Hessen angekommen. In: Frankfurter Rundschau, 6. Februar 2001, Hessenseite.

Brügmann, Wolf Gunter (2003a): Lesestoff: Bildungs-Interesse. In: Frankfurter Rundschau, 28. März 2003, Beilage Wissen und Bildung

Brügmann, Wolf Gunter (2003b): Berufliche Weiterbildung tut not, ist aber auch ein riskantes Zukunftsunternehmen. In: Frankfurter Rundschau, 31. Mai 2003, Sonderseiten Weiterbildung

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Bildungsforschung (2004): Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 115. Online im Internet unter <http://www.blk-bonn.de/papers/heft115.pdf>

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2003): Beraterinnen und Berater – wichtig für die Qualifikationsentwicklung in Betrieben. Pressemitteilung, 9. Oktober 2003. Online im Internet unter: <http://www.bibb.de/de/7468.htm>

Bundesverband der Privatschulen (2001): Leitlinien zur Erwachsenenbildung. Zitiert nach: Erwachsenenbildung ist immer existenziell – sie sichert die Lebensgrundlagen und stärkt die Persönlichkeit, Serie Qualität in der Weiterbildung, Teil 8. In: Frankfurter Rundschau, 17. November 2001, Seite A 64, Sonderseiten Weiterbildung

Forum Werteorientierung in der Weiterbildung (o. J.): Berufskodex für die Weiterbildung - Ethische Richtlinien des Forum Werteorientierung in der Weiterbildung e. V. Online im Internet unter: <http://www.forumwerteorientierung.de/504941957714ea522/index.html>

Friedeborn, Gertraude (2003): Sich anpassen und aufsteigen sind Ziele. Was das Statistische Bundesamt über die Nutzer von Weiterbildung herausgefunden hat. In: Frankfurter Rundschau, 26. Juni 2003, Sonderseiten Weiterbildung

Friedeborn, Gertraude (2005): Pisa für Unternehmen. Wie und warum Wissensbilanzen immer wichtiger werden/Bundesregierung gibt Tipps. In: Frankfurter Rundschau, 26. Februar 2005

Gruber, Elke (2001): Beruf und Bildung - (k)ein Widerspruch. Bildung und Weiterbildung in Modernisierungsprozessen. Innsbruck u. a.

Heidemann, Robert (2003): Was betriebliche Weiterbildung hemmt – Erfahrungen aus der Beratung von kleineren und mittleren Unternehmen in Hessen. In: Frankfurter Rundschau, 27. September 2003, Sonderseiten Weiterbildung

Internationale Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (IVSBB) (1995): Ethische Standards. Online im Internet unter:

<http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=3&menu=1&submenu=2>

Internationale Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (IVSBB) (2003): Internationale Kompetenzen für Praktiker von Schulischer und Beruflicher Beratung. Online im Internet unter: <http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=3&menu=1&submenu=5>

Koch, Hans Konrad (2001): Die beste Erfahrung ist, dass Lernen Sinn macht. In: Frankfurter Rundschau, 20. Oktober 2001, Seite A 66/A 77, Sonderseiten Weiterbildung

Lenk, Christel (2003): Erstellung eines Rat Suchendenprofils der Walter-Kolb-Stiftung e. V. Frankfurt/Main

OECD (2003): Bildung auf einen Blick¹⁰

Rau, Johannes (2000): Grundsatzrede. In: Arbeitsstab Forum Bildung (Hrsg.) (2000): Erster Kongress des Forum Bildung am 14. und 15. Juli 2000 in Berlin. Materialien des Forum Bildung 3. Bonn. Online im Internet unter <http://www.forum-bildung.de/bib/material/rau.pdf>

Schiersmann, Christiane; Remmele, Heidi (2004): Beratungsfelder in der Weiterbildung – eine empirische Bestandsaufnahme. Baltmannsweiler

Schütz, Dieter (2003): Geschäftsbericht der Walter-Kolb-Stiftung e. V. Frankfurt/Main

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2002): Datenreport 2002. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn. 2. aktualisierte Auflage 2003 online im Internet unter: <http://www.destatis.de/download/veroe/datenreport02n.pdf>

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2004): Datenreport 2004. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn. 2. aktualisierte Auflage 2005 online im Internet unter: <http://www.destatis.de/download/d/datenreport/datrep04gesch.pdf>

Stiftung Warentest (2004): Allein auf weiter Flur. In: test 4/2004, S. 12-16. Online im Internet unter: http://www.stiftung-warentest.de/online/bildung_soziales/weiterbildung/test/1167401/1167401/1171039.html

Timmermann, Dieter (2003): Lebenslanges Lernen – ein gesellschaftliches Investitionsprojekt. In: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Hrsg.): Abschied von Friedrich Edding. Reden auf der akademischen Trauerfeier am 24. Januar 2003. Berlin, S. 25-53

Weißbach, Hans-Jürgen (2005): Frankfurter FH bildet zum Job Promotor aus – Neuartiges Training für Beratung Arbeitsvermittlung führt zu einem international anerkannten Zertifikat. In: Frankfurter Rundschau, 30. April 2005, Seite A 38, Sonderseite Weiterbildung

¹⁰ Eine vom BMBF herausgegebene Zusammenfassung der wichtigsten Aspekte und Erkenntnisse der Studie ist online verfügbar: http://www.bmbf.de/pub/20030916_eag_langfassung.pdf. Inzwischen liegt der fortgeschriebene Vergleichsbericht für 2005 vor: www.oecd.org/dataoecd/49/19/35311921.pdf.

Verzeichnis der Websites

- Beratungs- und Qualifizierungsprojekt LeA (Leben und Arbeiten) des Bundesvorstands des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) URL: www.dgb-lea.de
- FH Frankfurt am Main: Fortbildung zum Job promotor
URL: www.job-promotor.de
- Bundesverband Deutscher Privatschulen e. V.
URL: <http://www.privatschulen.de/>
- Forum Werteorientierung in der Weiterbildung
URL: <http://www.forumwerteorientierung.de/index.html>
- Gemeinschaftswerk der Evangelischen Publizistik: berufsbegleitende Fortbildung zum zertifizierten Bildungsplaner und Bildungsberater in Netzwerken (Projekt 2003 bis Ende 2005, das allerdings nicht fortgesetzt wird). Zielsetzung und Curriculum:
URL: <http://www.ariadnet.info/ariadNeT.pdf>
- Internationale Vereinigung für Schul- und Berufsberatung
URL: <http://www.iaevg.org/iaevg/index.cfm?lang=3>
- Universität Heidelberg und SRH Heidelberg: Weiterbildungsstudiengang "Professionell beraten in der Weiterbildung"
URL: http://www.afw.uni-mannheim.de/de/index.php3?p=profess_beraten&pmain=uebersicht
- Universität Leipzig: Studiengang für Weiterbildungsberatung
URL: www.uni-leipzig.de/~erwbild
- Walter-Kolb-Stiftung e. V.
URL: <http://www.walter-kolb.de/>

Letzter Zugriff auf alle im Text, im Literatur- und Websites-Verzeichnis genannten Links am 23.01.06