



Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg
Erziehungswissenschaftliches Seminar

Christiane Schiersmann/Heide Remmele

Strukturen, Aufgaben und Anlässe von Beratung in der Weiterbildung

Erste Ergebnisse
aus dem Forschungsprojekt
„Beratung in der Weiterbildung“

Dezember 2002

Projektdurchführung

Prof. Dr. Christiane Schiersmann (Leiterin)
Heide Remmele (wissenschaftliche Mitarbeiterin)
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg
Erziehungswissenschaftliches Seminar
Akademiestr. 3, D-69117 Heidelberg
Tel. 06221/54-7530, Fax 06221/54-7740
E-Mail: remmele@ews.uni-heidelberg.de
<http://www.ews.uni-heidelberg.de/~wbb/>

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG	3
AUFGABENFELDER VON BERATUNG	4
PERSONENBEZOGENE BERATUNG	5
<i>Weiterbildungsberatung</i>	5
<i>Lernberatung</i>	6
ORGANISATIONSBEZOGENE BERATUNG	7
<i>Qualifizierungsberatung für Betriebe</i>	7
<i>Organisationsberatung von Weiterbildungseinrichtungen</i>	7
ZIELSETZUNG UND FORSCHUNGSDESIGN DES PROJEKTS.....	9
AUSGEWÄHLTE FORSCHUNGSERGEBNISSE	12
WEITERBILDUNGSBERATUNG	12
<i>Ziele der Weiterbildungsberatung</i>	13
<i>Engagement für bestimmte Zielgruppen</i>	14
<i>Anliegen/Gesprächsinhalte der Weiterbildungsberatung</i>	18
<i>Durchführungsformen von Weiterbildungsberatung</i>	19
<i>Qualifikations-/Kompetenzprofile für Weiterbildungsberatung</i>	21
LERNBERATUNG	24
<i>Angebotene Formen der Lernberatung</i>	25
<i>Anlässe von Lernberatung während Weiterbildungsmaßnahmen</i>	26
ORGANISATIONSBERATUNG	28
<i>Inanspruchnahme von Organisationsberatung</i>	28
<i>Anlässe für Organisationsberatung</i>	28
<i>Zufriedenheit mit Organisationsberatung</i>	29
RESÜMEE	30
LITERATUR	32

Einleitung

Bekanntlich hat die Weiterbildung in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Diese Tendenz wird sich im Zuge der Orientierung am Leitbild des lebenslangen Lernens in Zukunft weiter verstärken. Gleichzeitig haben sich die Rahmenbedingungen des Lernens Erwachsener in einer Weise verändert, die dazu führt, dass Elemente der Beratung wichtiger werden:

- Normierte Berufs- und Fortbildungsverläufe verlieren immer stärker an Bedeutung. Es bilden sich individuell zugeschnittene Bildungs- und Berufsbiographien heraus. Diese Entwicklung führt dazu, dass Beratung als personspezifische Orientierungshilfe für die Auswahl „passender“ Weiterbildungsangebote immer häufiger erforderlich ist.
- Die Individuen stehen in zunehmendem Maße vor der Herausforderung, ihre Bildungs- und Berufsbiographie weitgehend in eigener Verantwortung zu gestalten bzw. zu „konstruieren“. Begriffe wie der *employability*, d. h. der Verpflichtung, für die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu sorgen, oder der des Arbeitskraftunternehmers signalisieren diese Entwicklung.
- Die Orientierung am Leitbild der Selbststeuerung bzw. Selbstorganisation von Lernprozessen (vgl. Schiersmann 2001) sowie die - neben den klassischen Kursen und Seminaren - stärkere Beachtung non-formaler bzw. informeller Lernkontexte führen zu einer veränderten Lernkultur. Damit wird die Aneignungsperspektive seitens der Lernenden anstelle der Vermittlungsperspektive der Lehrenden ins Zentrum gerückt. Die Selbststeuerung setzt allerdings hohe kognitive bzw. metakognitive Komponenten voraus. Selbstgesteuertes bzw. selbstorganisiertes Lernen wird sich für *alle* Bevölkerungsgruppen nur dann erfolgreich durchsetzen, wenn dazu geeignete maßgeschneiderte Unterstützungsangebote bereitgestellt werden.
- Die (selbstgesteuerten) Lernprozesse erfolgen immer stärker unter Einbezug computer- bzw. netzbasierter Medien. Auch diese neue Lernform bringt vor allem dann Vorteile im Hinblick auf die Qualität und Effizienz der Lernprozesse, wenn – so zeigen erste vorliegende Erfahrungen – netzbasierte bzw. personale Beratungsangebote bereit gehalten werden.
- Nicht nur die Individuen müssen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten ständig aktualisieren und erweitern. Auch Organisationen – Betriebe sowie Weiterbildungsinstitutionen – müssen sich mit den neuen Anforderungen auseinandersetzen und zu lernenden Organisationen werden. In der beruflichen Weiterbildung gehen Fortbildung, Personalentwicklung und Organisationsentwicklung zunehmend ineinander über. In diesem Zusammenhang gewinnen organisationsbezogene Beratungsformen an Bedeutung.

Die skizzierten Trends in Richtung der Individualisierung von Weiterbildung und der Ausdifferenzierung von Lernformen implizieren, dass Beratung einen hohen Stellenwert erhält. Die Rolle von

Weiterbildner/-inne/n verlagert sich in Richtung einer begleitenden Unterstützung von Lernprozessen anstelle einer Konzentration auf die Vermittlung von Wissensinhalten.

Dass der Beratung ein wachsender Stellenwert zugeschrieben wird, spiegelt sich auch in allen aktuellen bildungspolitischen Dokumenten wider (z. B. im Programm des Bundesministeriums für Bildung und Wissen „Lebensbegleitendes Lernen für alle“, dem Modellversuchsprogramm „Lebenslanges Lernen“ der Bund-Länderkommission oder dem Memorandum der Europäischen Union „Lebenslanges Lernen“).

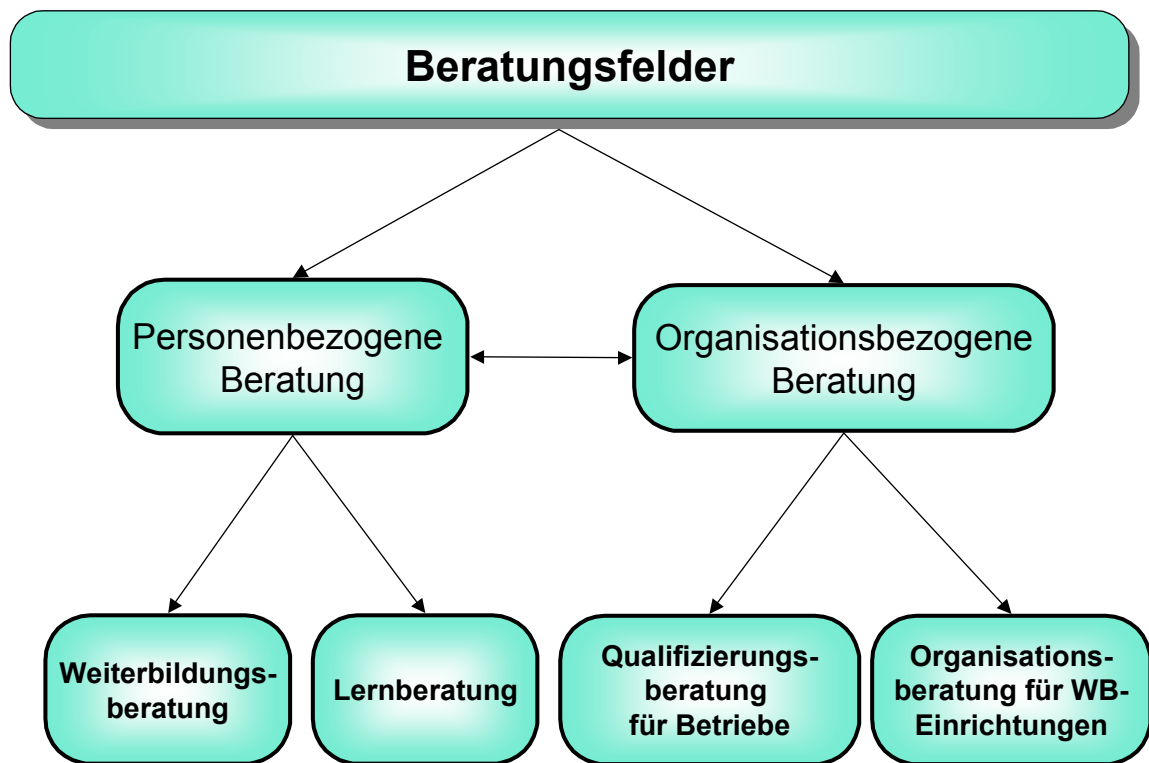
Allerdings hat die Weiterbildungsberatung bislang in der Wissenschaft von der Weiterbildung eher ein Schattendasein geführt. Es liegen kaum umfangreiche empirische Untersuchungen zu diesem Bereich vor; ein Teil der evaluativen Berichte bezieht sich auf frühere Jahrzehnte. Vor diesem Hintergrund ist das Forschungsprojekt zu sehen, über dessen Ergebnisse wir berichten. Unser Forschungsprojekt, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird, hat sich um eine Bestandsaufnahme in diesem sehr heterogenen Feld bemüht. Die Ergebnisse des Projekts können dazu dienen,

- empirisches Datenmaterial als Entscheidungshilfe zur Gestaltung der Bildungspolitik bereit zu stellen,
- Ansätze zur Verbesserung der Beratungsarbeit zu markieren sowie
- weiteren Forschungsbedarf aufzuzeigen.

Aufgabenfelder von Beratung

Einleitend charakterisieren wir das Feld der Beratung in der Weiterbildung, das wir näher betrachtet haben, etwas genauer, da es sich als sehr heterogen darstellt. Angemerkt sei vorab, dass sich die Beratung fast ausschließlich auf die berufliche Weiterbildung bezieht. Trotz intensiver Recherchen haben wir kaum Angebote im Bereich der allgemeinen und politischen Weiterbildung ausfindig machen können.

Das folgende Schaubild verdeutlicht die Systematik, die wir unserer Erhebung zugrunde gelegt haben, wenngleich sie analytisch zu verstehen ist, d.h. die einzelnen Bereiche in der Praxis keineswegs immer trennscharf sind.



Zunächst scheint es sinnvoll und notwendig, zwischen personenbezogener und organisationsbezogener Beratung zu unterscheiden.

Personenbezogene Beratung

In Bezug auf die personenbezogene Weiterbildungsberatung ist es sinnvoll, weiter zwischen *Weiterbildungsberatung* und *Lernberatung* zu differenzieren:

Weiterbildungsberatung

Bei dieser Dimension von Beratung, die bislang in der Regel als Bildungslaufbahnberatung bezeichnet wurde, geht es in erster Linie um eine Orientierungs- und Entscheidungshilfe für die Auswahl geeigneter Weiterbildungsangebote im Vorfeld der Teilnahme an Weiterbildung. Angesichts der sich derzeit verändernden Berufs- und Bildungsbiographien erscheint es eigentlich angemessen, den Begriff der Kompetenzentwicklung an Stelle des Begriffs der Laufbahnberatung zu verwenden. Da aber in der Praxis der Begriff der Weiterbildungsberatung für dieses Feld geläufiger ist, greifen wir auf diesen zurück. Diese Aufgabe wird in gewissem Umfang von allen Weiterbildungsinstitutionen wahrgenommen – häufig allerdings mit einer Schwerpunktsetzung in Bezug auf die eigenen Angebote, ebenso von den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerks-

kammern. Auch die Berufsberatung der Arbeitsämter übernimmt Funktionen der Bildungsberatung, insbesondere für die Zielgruppe der Arbeitslosen.

Im Interesse der Gewinnung bildungsferner Bevölkerungsgruppen für Weiterbildung wurden darüber hinaus in den westlichen Bundesländern in den 80er Jahren (und zu Beginn der 90er Jahre in den östlichen Bundesländern) – überwiegend im Rahmen von Modellprojekten – eigenständige Weiterbildungsberatungsstellen initiiert (vgl. Braun/ Fischer 1983, Kejcz 1988, Eckert/ Schiersmann/ Tippelt 1997).

Das aktuellste bundesweite Projekt bezieht sich auf das im Jahr 2000 ausgeschriebene Programm "Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit der Zielsetzung u. a. zu mehr Transparenz und der Bündelung von Beratungsangeboten. In diesem Kontext entstehen aktuell in vielen neu geschaffenen Lernenden Regionen Beratungsagenturen, die auch in Bezug auf Weiterbildung Informations- und Orientierungsangebote vorhalten.

Einen Teil der Aufgabe der Weiterbildungsberatung übernehmen in jüngster Zeit in verstärktem Maße Betriebe, wobei neben Mitarbeiter/-innen der Personalentwicklungs- bzw. Weiterbildungsabteilungen zunehmend auch Führungskräfte (z. B. durch Zielvereinbarungs- oder Karrieregespräche) weiterbildungsrelevante Beratungsfunktionen ausüben.

Lernberatung

Lernberatung bezieht sich nach unserem Verständnis in erster Linie auf diejenigen, die sich bereits in einer konkreten Lernsituation befinden. Diese Aufgabe war schon immer mehr oder weniger expliziter Bestandteil der alltäglichen Arbeit von Weiterbildner/-inne/n. Beraten stellt insofern eine integrale Funktion alltäglichen pädagogischen Handelns dar. Allerdings wird dieser Begriff in der Praxis der Weiterbildungseinrichtungen oft auch auf Beratungssituationen unmittelbar vor einer Weiterbildung angewendet, z. B. als Hilfe bei einer konkreten Entscheidung für einen bestimmten Kurs oder ein Seminar. Dies macht es bei einer solchen Untersuchung wie der unseren erforderlich, jeweils immer genau zu benennen, was für eine Art von Beratung gerade gemeint ist.

Konzeptionelle Überlegungen zur Lernberatung wurden in erster Linie für Zielgruppen entwickelt, die aufgrund ihrer Bildungsferne und ihrer prekären sozialen Lage Lernprobleme aufwiesen und als besonders beratungsbedürftig galten. Insbesondere im Rahmen von Seminaren und Kursen auf der Basis des Arbeitsförderungsgesetzes (vgl. Fischer 1987) sowie im Kontext von Alphabetisierungskursen (vgl. Fuchs-Brüninghoff/ Pfirrmann 1991, Tröster 2000) wurden Fortbildungsangebote zum Thema Lernberatung für Dozierende entwickelt. Mit diesen Schwerpunktsetzungen war die Lernberatung – explizit oder implizit – stark von einem Defizitmodell geprägt.

Mit der Orientierung am Leitbild des ressourcenorientierten selbstgesteuerten Lernens und der den Individuen zugewiesenen Selbstverantwortung für ihre Lernprozesse sowie dem zunehmenden

Einsatz neuer Technologien ergeben sich jedoch grundlegend neue Anforderungen an die Lernberatung, die eine Abkehr vom Defizitmodell nahe legen. Lernbegleitung wird als intensive Reflexion des Lernprozesses sowohl individuell als auch in der Lerngruppe verstanden (vgl. Kemper/ Klein 1998). Als Elemente werden Lerntagebücher, Lernkonferenzen, Lernquellenpools, Fachreflexion und Feedback eingesetzt. Uns interessierte im Rahmen unserer Untersuchung, inwieweit eine solche konzeptionelle Neuverortung von Lernberatung in der Praxis bereits Verbreitung gefunden hat.

Organisationsbezogene Beratung

Wie einleitend bereits erwähnt, stehen auch Institutionen vor der Herausforderung, sich angesichts der veränderten Bildungsinteressen von Teilnehmenden sowie veränderter Rahmen- und Marktbedingungen auf neue Anforderungen einzustellen und ihre institutionelle Struktur und Kultur zu profilieren. Dabei lassen sich die Qualifizierungsberatung für Betriebe und die Organisationsberatung für Weiterbildungseinrichtungen unterscheiden.

Qualifizierungsberatung für Betriebe

Der Begriff der *Qualifizierungsberatung* ist ebenfalls vor allem im Rahmen von Modellprojekten gegen Ende der 80er Jahre geprägt worden. Dabei ging es darum, vorrangig Klein- und Mittelbetriebe im Hinblick auf die Ausgestaltung ihrer Qualifizierungsstrategien – insbesondere auch hinsichtlich des Einsatzes neuer Technologien - zu beraten (vgl. Koch/ Kraak 1994; Döring u.a. 1989). Betriebe erwarten heute in zunehmendem Maße individuell zugeschnittene Weiterbildungsangebote, um die Effizienz der Lernprozesse und deren Transfer in den betrieblichen Alltag zu erhöhen. Es dürfte gerade für Klein- und Mittelbetriebe schwierig bleiben, eigenständig vorausschauende Weiterbildungsplanung zu betreiben, da sie in der Regel über kein spezielles Personal sowie keinen ausgewiesenen Etat für Weiterbildung und Personalentwicklung verfügen. Hinzu kommt, dass die Weiterbildungsbedarfserhebung und daraus abzuleitende Planungsprozesse angesichts der Dynamisierung des Wandels immer schwieriger werden. Daher kommt Bildungsanbietern – auch im Vorfeld der Durchführung von Weiterbildung in Betrieben – in zunehmendem Maße eine Beratungsfunktion zu, die auch institutionsbezogene Aspekte umfasst. Die Bildungsanbieter müssen die konkreten betrieblichen Problemsituationen ermitteln und maßgeschneiderte Lösungsstrategien entwickeln. Wir konnten dieses Feld allerdings in unserer Untersuchung nur am Rande berücksichtigen.

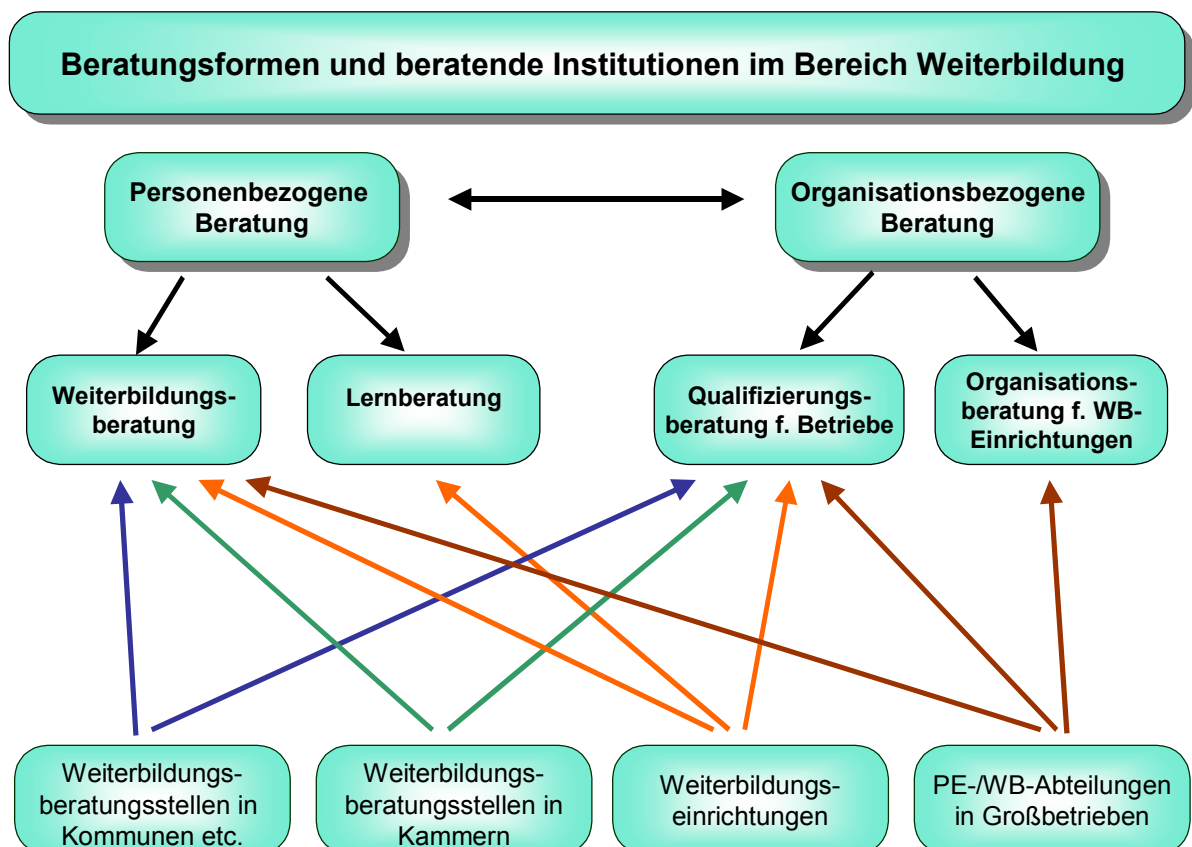
Organisationsberatung von Weiterbildungseinrichtungen

Ein weiteres Aufgabenfeld stellt die Beratung von Institutionen der Weiterbildung dar. Diese stehen gegenwärtig angesichts der einleitend knapp skizzierten gravierenden gesellschaftlichen und bildungspolitischen Veränderungen vor umfassenden Herausforderungen: Der Weiterbildungsmarkt

expandiert und verändert sich laufend, das tradierte Selbstverständnis muss hinterfragt werden, das Programmangebot muss profiliert werden, die klassischen institutionellen Strukturen erweisen sich als teilweise dysfunktional, die Arbeitsabläufe müssen effizienter gestaltet, betriebswirtschaftliche Steuerungsinstrumente eingeführt und die Kultur der Einrichtung reflektiert werden (vgl. Schiersmann/ Thiel 2000). Daher sehen sich die Einrichtungen der Weiterbildung auch häufiger als früher veranlasst, zur Unterstützung dieser Veränderungen gezielte Organisationsentwicklungsprozesse zu initiieren und Organisationsberatung in Anspruch zu nehmen (vgl. Schiersmann/ Thiel 2000; Zech/ Ehse 2000; Küchler von/ Schäffter 1997; Meisel 1997).

In dieses Aufgabenfeld der Organisationsberatung von Einrichtungen der Weiterbildung fällt auch die Unterstützung bei der Einführung von Qualitätsmanagementansätzen. Die aktuell diskutierten Ansätze unterscheiden sich von tradierten Evaluationsformen nämlich wesentlich dadurch, dass sie nicht nur die pädagogischen Prozesse im engeren Sinne, sondern die gesamten organisatorischen Strukturen, Abläufe und Kulturen in den Blick nehmen und diese einer qualitätsbezogenen Analyse und Veränderung zugänglich machen.

Die Übersicht über das sehr heterogene Feld von Beratungsaufgaben im Weiterbildungsbereich wird dadurch noch differenzierter, dass die einzelnen identifizierbaren Anbieter durchaus unterschiedliche Aufgabenbereiche abdecken. Das Ziel unseres Projektes bestand – wie einleitend bereits erwähnt – darin, eine empirische Bestandsaufnahme dieses differenzierten Feldes zu erstellen. Die folgende Grafik symbolisiert abschließend die wichtigsten Zuordnungen.



Zielsetzung und Forschungsdesign des Projekts

Vor dem beschriebenen Hintergrund lässt sich der Untersuchungsbereich des Projekts grob folgendermaßen skizzieren:

Ziel des Forschungsprojekts

- Empirische Bestandsaufnahme der Beratungsstrukturen im Bereich Weiterbildung

Untersucht werden:

- aktuelle und zukünftige Aufgaben von Beratung in der Weiterbildung
- Anlässe und Zielgruppen der Beratung
- Selbstverständnis und Konzepte der Beratung
- Qualifikations- und Kompetenzprofile der Berater/-innen
- Institutionelle und finanzielle Rahmenbedingungen

Für diese Zielsetzung wurde ein mehrstufiges Forschungsdesign entworfen. Die empirische Untersuchung umfasste die Phasen

- Literaturanalyse,
- Experteninterviews,
- bundesweite quantitative Erhebung und
- bundesweite Fachtagung, in der erste Ergebnisse der Untersuchung präsentiert und praktische Erfahrungen (best practice) diskutiert wurden.

In einem ersten Schritt wurde die auf den deutschsprachigen Raum bezogene Fach- und Forschungsliteratur zum Thema Beratung in der Weiterbildung ausgewertet. Wie bereits erwähnt, liegen zum einen insgesamt nur sehr ausschnittshafte Kenntnisse über die aktuelle Praxis vor, zum anderen sind die vorliegenden wissenschaftlichen Erhebungen größtenteils schon mindestens ca. zehn Jahre alt.

Basierend auf diesen Vorarbeiten wurden die Experteninterviews mit Beratungspraktikern und planerisch tätigen Fachleuten aus Weiterbildungsberatungsstellen, Weiterbildungseinrichtungen, In-

dustrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Arbeitsämtern, Betrieben sowie mit Wissenschaftler/-innen durchgeführt. Dafür wurde ein umfangreicher Interviewleitfaden erarbeitet, anhand dessen die aus der theoretischen und empirischen Literatur erarbeiteten Fragestellungen aufgegriffen und überprüft werden konnten.

Daran schloss die schriftliche Fragebogenerhebung an, die im Folgenden dargestellt werden soll.

Die Grafik zeigt, an welchen Personenkreis Fragebögen verschickt wurden.

Adressaten der quantitativen Erhebung

Weiterbildungsberatungsstellen:	<ul style="list-style-type: none"> • Leiter/-innen • Weiterbildungsberater/-innen
Industrie- und Handelskammern:	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildungsberater/-innen
Handwerkskammern:	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildungsberater/-innen
Weiterbildungseinrichtungen*:	<ul style="list-style-type: none"> • Leiter/-innen • Fachbereichsleiter/-innen • Dozent/-innen
Großunternehmen*:	<ul style="list-style-type: none"> • Leiter/-innen Personalentwicklungs- bzw. Weiterbildungsabteilung

* Stichproben

Konzentriert haben wir uns bei der Befragung auf institutionalisierte Formen der weiterbildungsbezogenen Beratung. Einbezogen wurden die Leiter/-innen und Berater/-innen von eigenständigen Weiterbildungsberatungsstellen, die Weiterbildungsberater/-innen von Industrie- und Handelskammern sowie die der Handwerkskammern. Bei den angeschriebenen Weiterbildungseinrichtungen wurden jeweils die Leiter/-innen befragt sowie je drei Fachbereichsleiter/-innen und Dozent/-inn/en aus den Bereichen Arbeit/Beruf, Sprachen und Gesundheit.

Bei den Weiterbildungseinrichtungen und Betrieben wurde jeweils eine Stichprobe gezogen. Bei den Volkshochschulen wurden von den ca. 1000 existierenden Einrichtungen 294 befragt, und zwar alle hauptberuflich geleiteten Volkshochschulen mit mindestens drei hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeitenden in unbefristeter Beschäftigung.¹ Außerdem haben wir diejenigen Einrichtungen der Deutschen Angestellten Akademie und des Internationalen Bundes befragt, die im Frühjahr 2002 im Internet präsent waren und nach eigener Darstellung im Bereich der Erwachse-

¹ Zusätzlich für unterrepräsentierte Bundesländer: von 2,0 bis unter 3,0 besetzten Stellen; Stichtag 31.12.2000.

nenbildung aktiv sind: die DAA, weil sie eine der umsatzstärksten Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland ist, den Internationalen Bund, weil er vor allem auch bildungsungewohnte Gruppen und Migrant/-inn/en anspricht. Damit konnte ein breites Spektrum an Zielgruppen in der Weiterbildung erfasst werden.

Die Unternehmensstichprobe von 200 Einrichtungen bezieht sich auf Betriebe, die nach einer Zusammenstellung der Zeitung *Die Welt* aus dem Jahr 2000 zu den 500 umsatzstärksten Unternehmen in Deutschland gehörten.

Ursprünglich war geplant, auch eine Stichprobe der Arbeitsämter, mit deren Vertreter wir in der ersten Stufe ebenfalls Experteninterviews geführt haben, in die schriftliche Erhebung einzubeziehen. In den Arbeitsämtern gibt es – zumindest noch – bundesweit rund 1970 Arbeitsberater/-innen, die für Erwachsene bei Weiterbildungsfragen zur Verfügung stehen. Durch die Umbruchsituation der Bundesanstalt für Arbeit resultierend aus den Ereignissen in der ersten Jahreshälfte 2002 im Zusammenhang mit der Überprüfung der Vermittlungszahlen durch den Bundesrechnungshof sah sich die Bundesanstalt für Arbeit allerdings nicht zu einer Beteiligung in der Lage.

Aus diesem Untersuchungsrahmen geht hervor, dass wir freiberufliche Karriereberater/-innen oder Coaches nicht in die Untersuchung einbeziehen konnten, obgleich solche freien Anbieter eine wichtige Ergänzung zum institutionalisierten Weiterbildungsberatungsangebot darstellen bzw. dort bestehende Leerstellen besetzen. Eine Trennlinie mussten wir auch in Bezug auf Beschäftigungsförderungs- und Outplacement-Gesellschaften ziehen, in denen zum Teil ebenfalls weiterbildungsrelevante Beratung stattfindet, die jedoch bezüglich des Aufgabenspektrums und der Zielsetzung im Vergleich mit den übrigen befragten Institutionen ein zu heterogenes Feld darstellt.

Insgesamt wurden 4755 Fragebögen ausgesandt. Nach Abzug der unzustellbaren Fragebögen² bleiben 4562 Fragebögen. Von diesen wurden 1377 gültige Fragebögen zurück gesandt, was einer Rücklaufquote von 30,2 % entspricht. Unter Berücksichtigung der Länge und des Anforderungsgrads der Bögen ist diese Zahl durchaus zufrieden stellend, sie entspricht vergleichbaren sozialwissenschaftlichen Untersuchungen. Wie aus der nächsten Grafik hervorgeht, lagen bei einzelnen befragten Gruppen die Quoten zum Teil auch weitaus höher: beispielsweise bei den Leiter/-inne/n der Weiterbildungseinrichtungen mit 47,1 % oder der Weiterbildungsberatungsstellen mit 42,8 %.³

In Bezug auf die eigenständigen Weiterbildungsberatungsstellen⁴ gilt es bei der Interpretation der Ergebnisse besonders zu beachten, dass sich diese zu einem beträchtlichen Teil auf die Situation

² Einrichtungen existierten nicht mehr etc.

³ Auch bei den Berater/-innen der Kammern und Weiterbildungsberatungsstellen haben wir Rückläufe von über 40 % erreicht. Im Verhältnis schlechter dazu fiel der Rücklauf bei den Dozent/-inn/en mit 20,4 % aus, was zum Teil mit dem frühen Semesterende in einigen Bundesländern und infolge dessen mit einer schlechteren Erreichbarkeit dieser Gruppe zusammen hängt.

⁴ Mit eigenständigen Weiterbildungsberatungsstellen sind die einleitend beschriebenen Beratungsstellen in kommunaler und ähnlicher Anbindung gemeint.

in Nordrhein-Westfalen beziehen: 40,0 % der antwortenden Leiter/-innen sind in eigenständigen Weiterbildungsberatungsstellen in diesem Bundesland tätig. Dieser hohe Prozentsatz ist unmittelbar auf die große Zahl solcher Stellen – darunter viele Frau + Beruf-Einrichtungen – in Nordrhein-Westfalen zurück zu führen.

Rücklauf Fragebögen

Institution	Anzahl Fragebögen	Anzahl Rückläufe	Rücklauf (%)
Leiter/-innen eigenständige Weiterbildungsberatungsstellen	187	80	42,78%
Berater/-innen eigenständige Weiterbildungsberatungsstellen	567	157	27,69%
Berater/-innen Industrie- und Handelskammern	208	92	44,23%
Berater/-innen Handwerkskammern	174	73	41,95%
Leiter/-innen Weiterbildungseinrichtungen	461	217	47,07%
Fachbereichsleiter/-innen Weiterbildungseinrichtungen	1383	410	29,65%
Dozent/-innen Weiterbildungseinrichtungen	1383	282	20,39%
Leiter/-innen Personalentwicklungs-/ Weiterbildungsabteilungen Betriebe	199	66	33,17%
Gesamt	4562	1377	30,18%

Ausgewählte Forschungsergebnisse

Weiterbildungsberatung

Insgesamt geht die Mehrheit (87 %) der Befragten von einem stark bzw. leicht steigenden zukünftigen Beratungsbedarf aus, was angesichts der Veränderungen, die wir einleitend skizziert haben, auch nicht verwunderlich ist.

Die Empirie hat bestätigt, dass die geleistete Beratung in den einzelnen Einrichtungen in engem Zusammenhang mit den organisationalen Zielen der Institutionen in Beziehung zu sehen ist. In den jeweiligen Einrichtungen demzufolge auch unterschiedliche Beratungsverständnisse vorherrschen. In den Experteninterviews hatte sich bereits angedeutet, dass sich unter den in die Untersuchung einbezogenen Institutionen eine gewisse Arbeitsteilung und Segmentierung herausgeformt hat, was etwa die Zielgruppen der Beratung, aber auch die Aufgaben und Funktionen, die mit Weiterbildung insgesamt verbunden sind, betrifft. Auf der Basis unserer Literaturexpertise lassen sich folgende Zielperspektiven verschiedener Beratungsanbieter identifizieren, wobei die Übergänge jeweils fließend sind (vgl. Tippelt 2001):

- Förderung von Chancengleichheit
- Motivation zur Weiterbildung
- Abbau bzw. Verhinderung von Arbeitslosigkeit
- Herstellung der Passung zwischen Weiterbildungsangebot und -nachfrage
- Abgleich Qualifikationsanforderungen Arbeitsmarkt und individuelle Weiterbildungswünsche

Wir wollen versuchen, die Beratungsverständnisse ansatzweise anhand einiger Beispiele aus unseren Forschungsergebnissen zu skizzieren.

Ziele der Weiterbildungsberatung

Mit Ausnahme der Leiter/-innen der Personalentwicklungs- bzw. Weiterbildungsabteilungen (im Folgenden PE-/WB-Leiter/-innen genannt) erachten die Berater/-innen aller Institutionen als wichtigstes Ziel ihrer personenbezogenen Weiterbildungsberatung, den Ratsuchenden Orientierungs- und Entscheidungshilfe zu bieten. Dieses Ziel im Sinne einer Unterstützung bei Entscheidungsprozessen bei Weiterbildungsfragen wird von über der Hälfte der Befragten (54 %) aller Institutionen als wichtigstes Beratungsziel gesehen, es hat sich somit als Konsens herausgebildet. Diese Schwerpunktsetzung ist angesichts der Individualisierung von Bildungs- und Erwerbsbiographien und der Unübersichtlichkeit des Marktes durchaus einleuchtend.⁵

Die PE-/WB-Leiter/-innen geben, gefragt nach dem wichtigsten Ziel der Beratung, am häufigsten an, sie solle „helfen, die Qualifikationen der Ratsuchenden an Erfordernisse des Betriebs/Arbeitsmarktes anzupassen“ (45 %). Die Beratung ist damit stark an betrieblichen Interessenlagen orientiert. Dieses Ergebnis ist insofern nachvollziehbar, da Weiterbildungsberatung kein Unternehmensziel an sich darstellt, sondern integrativer Bestandteil der Personalentwicklung ist.

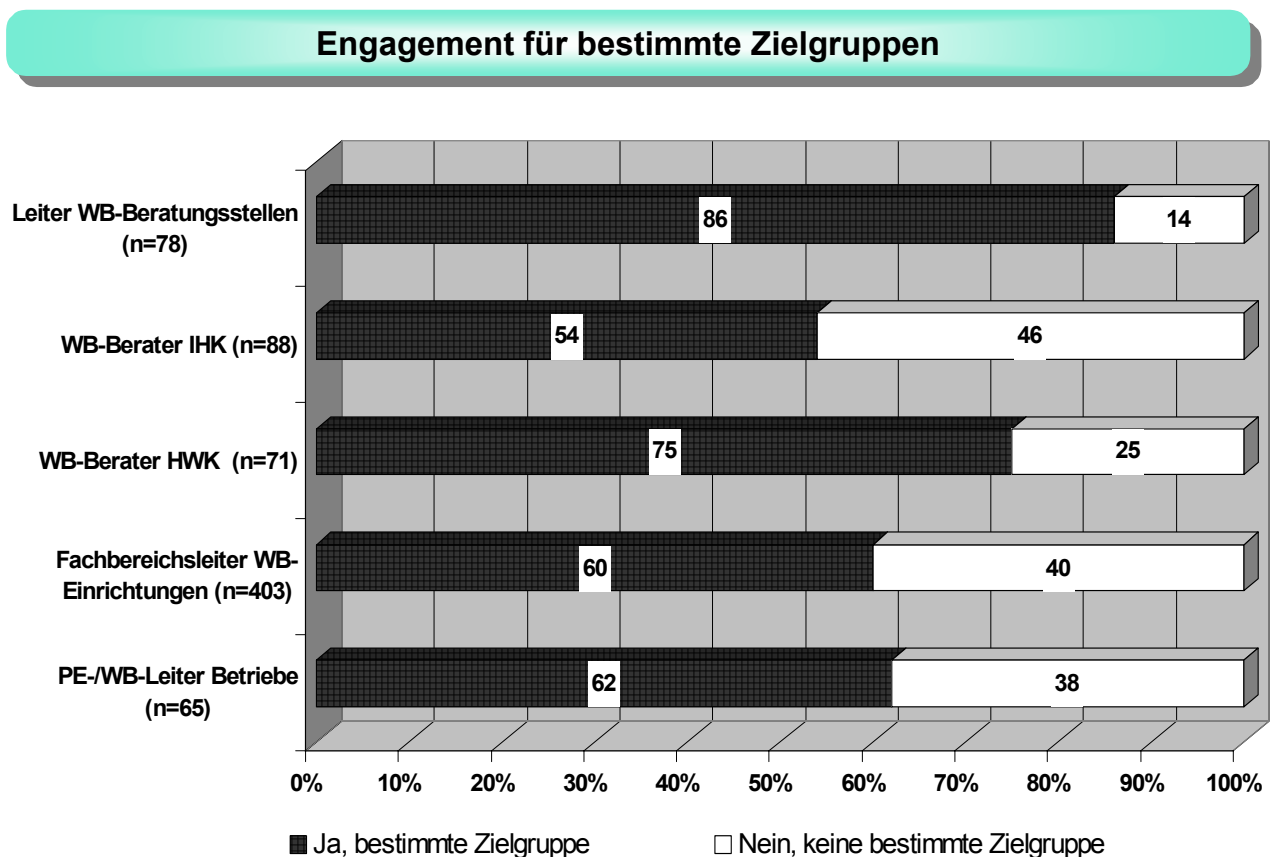
Wie die Literaturlauswertung und die Ergebnisse unserer Experteninterviews zeigen, werden bei der weiterbildungsbezogenen Beratung in den Arbeitsämtern, die nicht nur Arbeitslosen, sondern prinzipiell auch Erwerbstätigen offen steht, primär Fragen der finanziellen Förderung in Verbindung mit dem SGB III behandelt. Die Beratung zielt in erster Linie auf Vermittlung ab: zuerst in Weiterbildungsmaßnahmen und in einem zweiten Schritt in Arbeitsverhältnisse. Inwiefern die Umsetzung der Reformvorschläge der Hartz-Kommission (vgl. http://www.bma.bund.de/download/Hartz-Kommission/Bericht_gesamt.pdf) hier für Änderungen sorgen wird, bleibt noch abzuwarten. Allerdings sprechen die bisher vorliegenden Ausführungen eher dafür, dass die starke Ausrichtung auf Vermittlung eher *noch* dominanter werden wird.

Dieses Bild wird vielfältiger, wenn man betrachtet, welche Personengruppen jeweils in erster Linie durch das Angebot zur Orientierungs- und Entscheidungshilfe angesprochen werden.

⁵ Die übrigen aufgeführten Ziele wie „zur Persönlichkeitsentwicklung des Ratsuchenden beitragen“ oder „Realisierbarkeit von Weiterbildungswünschen prüfen“ liegen jeweils weit darunter.

Engagement für bestimmte Zielgruppen

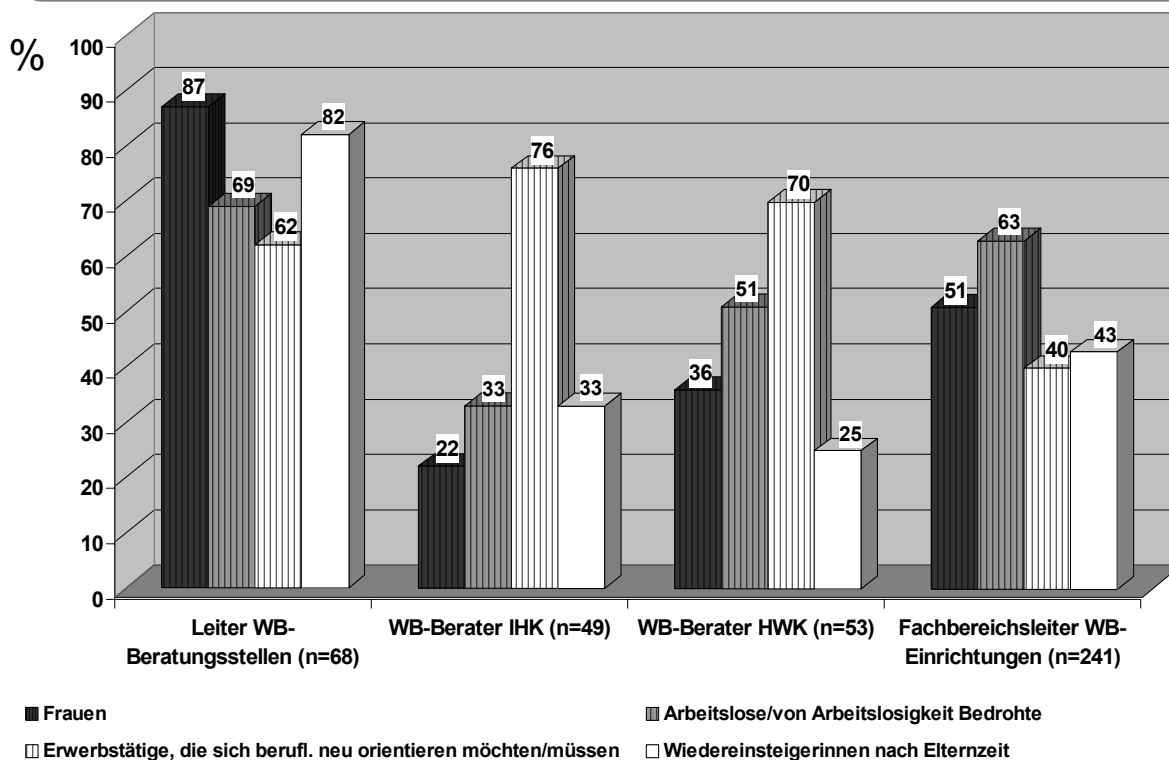
Vor 20 Jahren wurden Modellprojekte zur Weiterbildungsberatung vor allem mit der Zielperspektive initiiert, zu einer Verbesserung der Chancen von Bildungsbenachteiligten beizutragen. Wir wollten wissen, ob sich die befragten Einrichtungen auch heute für bestimmte Zielgruppen bei der Beratung engagieren. Diese Frage beantworteten ca. zwei Drittel (64 %) der Befragten mit „ja“, wobei die zielgruppenspezifische Ansprache vor allem bei den eigenständigen Weiterbildungsberatungsstellen, aber auch bei den Handwerkskammern recht ausgeprägt ist.



© Schiersmann/Remmele/Strauß 2002

Um welche Zielgruppen handelt es sich dabei? Die Frage an diejenigen, die sich für eine bestimmte Gruppe besonders engagieren, wurde folgendermaßen beantwortet.

Angesprochene Zielgruppen der Beratung in % - Teil 1 (Mehrfachnennung)



© Schiersmann/Remmele/Strauß 2002

Für die Zielgruppe *Frauen* engagieren sich insbesondere die eigenständigen Weiterbildungsberatungsstellen: 87 % der Leiter/-innen dieser Einrichtungen geben an, sich bei der Beratung besonders für diese Gruppe einzusetzen. Diese hohe Angabe rührt nicht zuletzt daher, dass es sich bei ungefähr 40 % der angeschriebenen eigenständigen Beratungsstellen um Frau & Beruf-Stellen handelt. Daher kommt auch den Wiedereinsteigerinnen bei den eigenständigen Beratungsstellen als Zielgruppe ein zentraler Stellenwert zu. Von den befragten Fachbereichsleiter/-inne/n von Weiterbildungseinrichtungen gibt mit 51 % ebenfalls ein hoher Prozentsatz derjenigen, die überhaupt spezielle Zielgruppenarbeit betreiben, an, sich besonders für Frauen zu engagieren.

Auch für die Gruppe der *Arbeitslosen* bzw. der *von Arbeitslosigkeit Bedrohten* engagieren sich die eigenständigen Beratungsstellen am stärksten (69 %). In den Experteninterviews kam zum Ausdruck, dass die eigenständigen Beratungsstellen Ratsuchenden oft vor dem Gang zum Arbeitsamt Orientierung vermitteln und so den Arbeitsamtsbesuch vorbereiten oder sich um besonders schwierige Fälle von Personen kümmern, deren berufliche Fortbildungsziele noch unklar sind. Hohes Engagement für diese Gruppe ist mit 63 % auch bei den befragten Fachbereichsleiter/-inne/n der Weiterbildungseinrichtungen zu verzeichnen.⁶ Auch die Hälfte (51 %) der Berater/-innen der

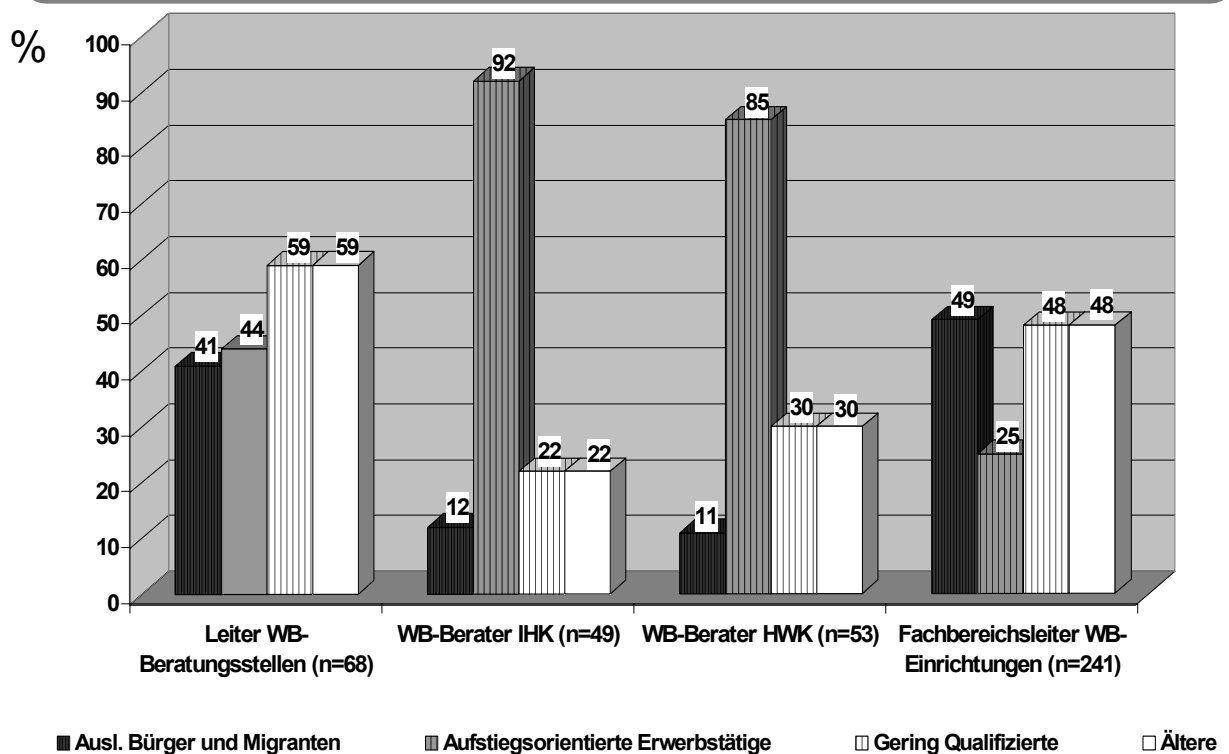
⁶ Zur Ergänzung: Befragt wurden die Fachbereichsleiter/-innen, die in den Bereichen Arbeit/Beruf, Sprachen und Gesundheit beraten. 53 % der befragten Fachbereichsleiter/-innen geben an, im Bereich Arbeit/Beruf zu beraten, 35 % im Bereich Sprachen und 28 % im Bereich Gesundheit. Darüber hinaus konnten noch weitere Bereiche angegeben

Handwerkskammern geben an, sich besonders für die Gruppe der Arbeitslosen oder der von Arbeitslosigkeit Bedrohten einzusetzen.

Die Zielgruppe *Erwerbstätige mit dem Wunsch nach beruflicher Neuorientierung* ist vor allem bei den Kammern mit Werten von 76 % bei den Industrie- und Handelskammern und 70 % bei den Handwerkskammern augenfällig.

Bezüglich der *ausländischen Bürger/-innen* sowie *Migrant/-inn/en* ist das Engagement der Fachbereichsleiter/-innen der Weiterbildungseinrichtungen bemerkenswert, von denen sich annähernd die Hälfte (49 %) bei der Beratung nach eigener Angabe auf diese Zielgruppe konzentrieren.

Angesprochene Zielgruppen der Beratung in % - Teil 2
(Mehrfachnennung)



© Schiersmann/Remmele/Strauß 2002

Für *aufstiegsorientierte Erwerbstätige* sehen sich vor allem die Kammern zuständig: 92 % der Berater/-innen der IHK und 85 % der Berater/-innen der HWK geben an, sich für diese Gruppe besonders einzusetzen. Dies gibt Anhaltspunkte für die Schwerpunktsetzung der Weiterbildungsangebote der Kammern im Sinne einer Aufstiegs- und Anpassungsfortbildung, die auch in den Beratungsangeboten zum Ausdruck kommt.

Besonderes Engagement für *gering Qualifizierte* (d. h. Menschen mit niedrigen bzw. fehlenden (Aus-)Bildungsabschlüssen) ist bei 59 % der befragten Leiter/-innen von eigenständigen Bera-

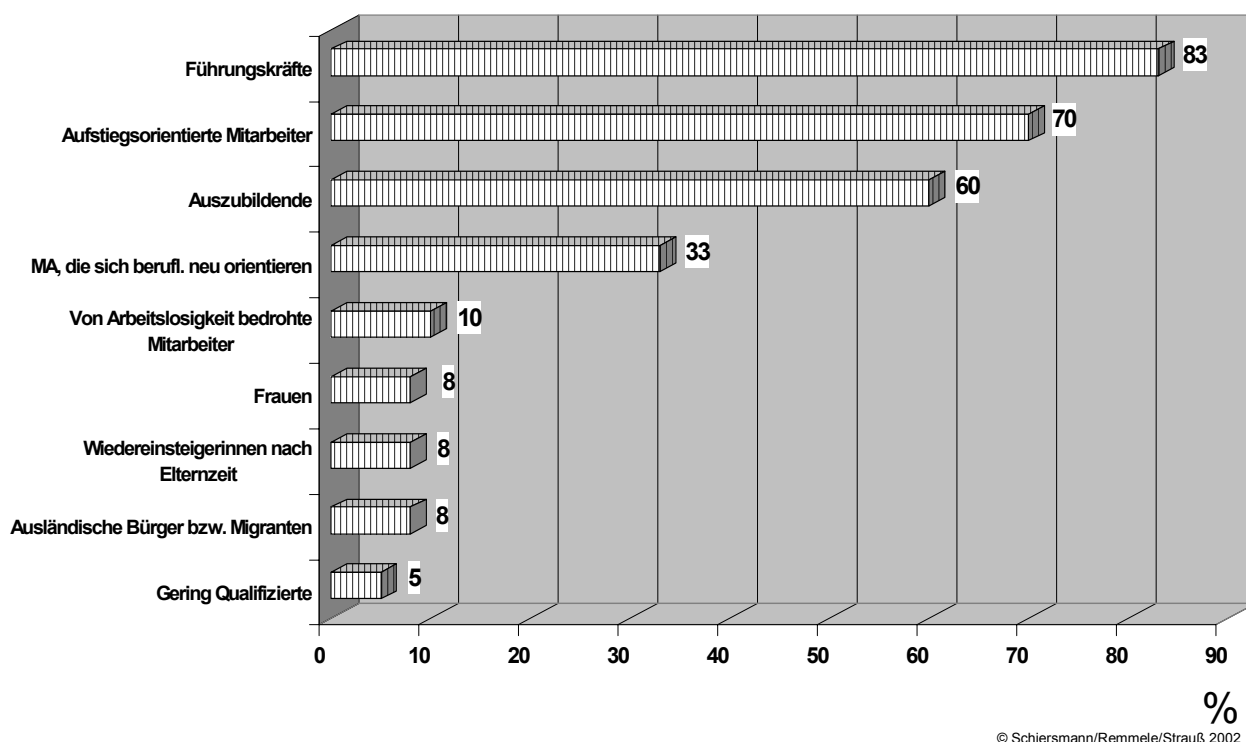
werden, in denen beraten wurde, z. B. Kultur/Gestalten. Da mehr als ein Bereich angekreuzt werden konnte, ergeben die Prozentzahlen zusammen mehr als 100.

tungsstellen anzutreffen. Diese Gruppe spielt außer in diesen nur noch bei den von uns befragten Weiterbildungseinrichtungen mit 48 % eine Rolle. Vermutlich gilt dies auch für die Weiterbildungsberatung der Arbeitsämter, die wir nicht mehr in die schriftliche Erhebung einbeziehen konnten.

Interessant im Hinblick auf die momentane Diskussion zur demographischen Entwicklung und ihre Auswirkungen ist der Befund, dass *Ältere* nur in den eigenständigen Beratungsstellen mit 59 % und in den befragten Weiterbildungseinrichtungen mit 48 % eine nennenswerte Zielgruppe bei der Beratungsarbeit darstellen.

Den PE-/WB-Leiter/-innen von Betrieben haben wir ebenfalls die Frage gestellt, für welche Zielgruppen sie sich engagieren. Dabei mussten wir die Items an den betrieblichen Kontext anpassen. Folgendes Ergebnis kam zustande:

Engagement für bestimmte Mitarbeitergruppen in Betrieben in % (n=40)
(Mehrfachnennung)



Nach Angabe der PE-/WB-Leiter/-innen konzentriert sich die Beratung in Weiterbildungsfragen in besonderem Maße auf *Führungskräfte* mit 83 %, gefolgt von aufstiegsorientierten Mitarbeiter/-innen mit 70 %. Interessanterweise spielen *Auszubildende* mit 60 % als Zielgruppe ebenfalls eine besondere Rolle. Allerdings fragen die Auszubildenden in den erhobenen Betrieben die Beratungsleistungen nicht in einem ähnlichen Ausmaß nach: Sie stellen nur bei 6 % der befragten PE-/WB-Leiter/-innen die größte Nachfragergruppe dar.⁷ *Frauen* und *Arbeitslose bzw. von Arbeitslosigkeit*

⁷ Aufstiegsorientierte Mitarbeiter/-innen stellen bei 36 %, Führungskräfte bei 35 % der Leiter/-innen von PE- bzw. Weiterbildungsabteilung die stärksten Nachfragergruppen dar.

Bedrohte spielen als Zielgruppe der Beratung bei den von uns befragten Betrieben offenbar noch keine allzu große Rolle.

Allerdings gilt es in diesem Zusammenhang zu beachten, dass die Beratung, die in Betrieben stattfindet, nicht ohne weiteres mit der Beratungsarbeit in den übrigen befragten Einrichtungen verglichen werden kann. Wie einleitend skizziert und durch die empirischen Befunde bestätigt, haben in den Unternehmen nicht nur an Einzelpersonen gerichtete Beratungsleistungen in Weiterbildungsfragen eine hohe Bedeutung, sondern daneben vor allem organisationsbezogene Beratungsprozesse in Bezug auf ganze Mitarbeiterteams bzw. Abteilungen: 67 % der PE-/WB-Leiter/-innen weisen Beratungsaufgaben in diesem Kontext eine sehr hohe bzw. hohe Bedeutung zu. Dies gilt auch in Bezug auf Organisationsentwicklungsprojekte bzw. Umstrukturierungen: Mehr als die Hälfte (55 %) der PE-/WB-Leiter/-innen erkennt hier für die Beratung (z. B. in Bezug auf die Einführung von neuen Arbeitsformen wie Projekt- oder Gruppenarbeit) eine hohe bzw. sehr hohe Bedeutung.

Bei der Interpretation der Situation in den Betrieben muss ferner beachtet werden, dass nicht nur Mitarbeiter/-innen von Personalentwicklungsabteilungen in Weiterbildungsfragen beraten, sondern dass ein Teil der Beratung auch durch die Führungskräfte in den Fachabteilungen vorgenommen wird, etwa im Rahmen von Zielvereinbarungs- oder Beurteilungsgesprächen: Zwei Drittel (64 %) der PE-/WB-Leiter/-innen geben an, dass weiterbildungsbezogene Beratungsaufgaben im Rahmen von Zielvereinbarungsgesprächen eine hohe bzw. sehr hohe Bedeutung haben. Führungskräfte nehmen daher eine Doppelrolle ein: Sie sind nicht nur Zielgruppe von weiterbildungsbezogener Beratung, sondern üben oftmals selbst Beratungsfunktionen gegenüber den ihnen unterstellten Mitarbeiter/-inne/n in Weiterbildungsfragen aus.

Betrachtet man zusammenfassend die angesprochenen Zielgruppen bei der Beratung im Hinblick auf die einzelnen Institutionen, so entsteht der Eindruck, dass in gewisser Hinsicht eine funktionale Aufteilung stattgefunden hat. Die eigenständigen Beratungsstellen, aber auch die Fachbereichsleiter/-innen in den Weiterbildungseinrichtungen werden mit „schwierigen“ Ratsuchenden konfrontiert. Die Zielgruppen der Kammern bei der Weiterbildungsberatung umfassen vor allem aufstiegsorientierte Fachkräfte. Die PE-/WB-Leiter/-innen scheinen sich nicht nur bei der Weiterbildung, sondern auch bei der Beratung in diesem Bereich auf Führungskräfte als Multiplikator/-inne/n zu konzentrieren. Dies gilt auch für Coachingprozesse, eine Unterform der Beratung, in deren Genuss nach Auskunft der Forschungsliteratur und der Ergebnisse der Experteninterviews in erster Linie Führungskräfte kommen.

Anliegen/Gesprächsinhalte der Weiterbildungsberatung

Eng mit den Ziel- bzw. Nachfragegruppen der Beratung korrespondieren die Beratungsanliegen. Hierzu sollen deshalb an dieser Stelle nur einige kurze Hinweise gegeben werden.

„Hilfe bei der Auswahl konkreter Bildungsmaßnahmen“ wird nach Angabe von 87 % der Berater/-innen aller Institutionen von den Ratsuchenden häufig bzw. sehr häufig gewünscht. Auch die „Anpassung/Erweiterung der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten“ stellt nach Angabe von 79 % aller befragten Berater/-innen ein häufiges bzw. sehr häufiges Beratungsanliegen dar. Der „Wunsch nach neuen Erfahrungen/Spaß an Weiterbildung“ steht bei den von uns befragten Weiterbildungsberater/-inne/n selten im Zentrum, mit Ausnahme der Fachbereichsleiter/-innen von Weiterbildungseinrichtungen mit 37 % als häufig bzw. sehr häufig vorkommendes Anliegen. Dies unterstreicht die bereits in den Experteninterviews gemachte Beobachtung, wonach Beratungsbedarfe sich primär an beruflichen Fragen ausrichten und die Beschäftigungsfähigkeit („employability“) durch die Gewinnung ökonomisch verwertbarer Qualifikationen auch bei der Beratung im Vordergrund zu stehen scheint.

Allerdings werden in der Beratung auch oftmals *Gesprächsinhalte* thematisiert, die sich *nicht unmittelbar auf konkrete Weiterbildungsfragen beziehen*. Die Befragten aller Institutionen haben diesbezüglich übereinstimmend vor allem den Aspekt der *Vereinbarkeit der Lebensumstände mit Weiterbildung* genannt: 73 % aller Befragten geben an, dass dieser Aspekt in der Beratung eine Rolle spielt. Bei den eigenständigen Beratungsstellen, in denen über eigentliche Weiterbildungsfragen hinaus reichende Aspekte besonders häufig thematisiert werden, spielen daneben die materielle Sicherung des Lebensunterhalts (90 %) und Fragen der Kinderbetreuung eine wichtige Rolle (71 %).⁸ Bei den Industrie- und Handelskammern werden solche Gesichtspunkte insgesamt offensichtlich weniger thematisiert. Dort werden zusätzlich zur Vereinbarkeit der Lebensumstände mit Weiterbildung vor allem rechtliche Fragen (55 %) angegeben. Allerdings taucht bei der Weiterbildungsberatung in den Handwerkskammern offensichtlich besonders häufig das Problem der materiellen Sicherung des Lebensunterhalts auf (83 %) – was zum Beispiel bei der Aufstiegsfortbildung zum Meister/zur Meisterin eine Rolle spielt.

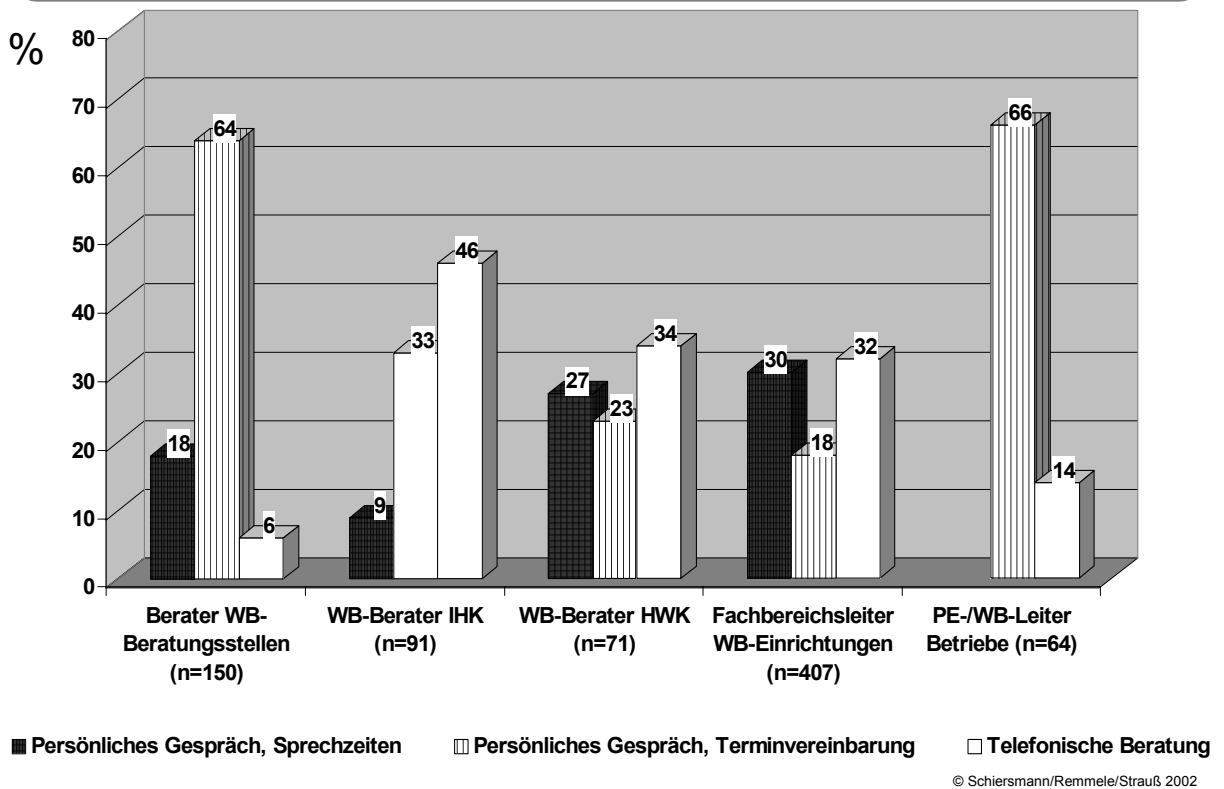
Berufs- und lebensbezogene Sinnfragen stellen insbesondere in den eigenständigen Weiterbildungsberatungsstellen (65 %), aber auch in Betrieben (52 %) und in den Weiterbildungseinrichtungen (42 %) ein relativ häufiges Thema der Beratung dar.

Durchführungsformen von Weiterbildungsberatung

Im Zusammenhang mit den bisherigen Ergebnissen ist es interessant, sich anzuschauen, in welcher Form die Beratung denn vollzogen wird.

⁸ Bei der Frage nach den behandelten Aspekten über Weiterbildungsfragen hinaus waren Mehrfachnennungen möglich.

Bedeutendste Formen der Weiterbildungsberatung nach Umfang in %



Bei den Berater/-inne/n der eigenständigen Weiterbildungsberatungsstellen dominiert das *persönliche Gespräch nach Terminvereinbarung* (64 %), für das allerdings zum Teil auch mehrwöchige Wartezeiten in Kauf genommen werden müssen, die bei den Berater/-inne/n der Kammern oder der Weiterbildungseinrichtungen um einiges geringer sind. Die befragten Expert/-inn/en haben zudem darauf verwiesen, dass eine Verschlechterung der finanziellen Situation der Beratungsstellen oft unmittelbar eine Erhöhung der Wartezeiten für Beratung nach sich zieht.

Bei der Industrie- und Handelskammer spielt die *telefonische Beratung* bei 46 % der befragten Berater/-innen die Hauptrolle, etwas geringer ist mit 33 % der Anteil derjenigen, die das *persönliche Gespräch* als die vom Umfang her wichtigste Form bezeichnen. Annähernd gleichauf liegen bei den Weiterbildungsberater/-inne/n der Handwerkskammern die Formen *persönliches Gespräch innerhalb von Sprechzeiten* (27 %) und *telefonische Beratung* (34 %).

Bei den PE-/WB-Leiter/-innen der Betriebe dominieren ähnlich wie bei den Beratungsstellen *persönliche Gespräche nach Terminvereinbarung* (66 %) klar.

Die Fachbereichsleiter/-innen der Weiterbildungseinrichtungen geben mit 32 % *telefonische Beratung* und mit 30 % *Beratung innerhalb von Sprechzeiten* als vom Umfang bedeutendste Formen an. Beratungsgespräche nach vorheriger Terminvereinbarung werden seltener durchgeführt: Nur 18 % der befragten Fachbereichsleiter/-innen bezeichnen diese Form als die vom Umfang her wichtigste.

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, dass die Dauer der Beratungsgespräche recht unterschiedlich ist. Bei den eigenständigen Weiterbildungsberatungsstellen ist sie am höchsten: Knapp die Hälfte der Gespräche (ohne Kurzauskünfte) dauern nach Angaben der Berater/-innen mindestens eine dreiviertel Stunde und ein knappes Viertel (23 %) mindestens eine halbe Stunde. Bei beiden Kammern sind drei Viertel der weiterbildungsbezogenen Beratungsgespräche nach spätestens einer halben Stunde beendet (IHK: 76 %, HWK: 71 %). Bei den Fachbereichsleiter/-inne/n dominieren kurze Gespräche, der Anteil der Beratungen von bis zu 15 Minuten ist mit 39 % am höchsten unter allen befragten Institutionen; länger als eine halbe Stunde dauern dabei nur 12 % der Gespräche. Bei den Betrieben dauern zwei Drittel (67 %) der Beratungsgespräche in der PE-/Weiterbildungsabteilung eine viertel bis zu einer dreiviertel Stunde.

Die *Beratung mittels Online-Medien* stellt damit vom Umfang her offensichtlich noch keine sehr ausgeprägte Form dar. Allerdings rechnen übergreifend alle Berater/-innen in den trägerunabhängigen Beratungsstellen, den Kammern und den Weiterbildungseinrichtungen mit einem starken (gesamt 27 %) bzw. leichten Ansteigen (gesamt 57 %) der Beratung über E-Mail bzw. Internet.

Dagegen scheint man in den Betrieben eher davon auszugehen, dass die Beratung mittels Online-Medien gleich bleiben wird (das entsprechende Item wurde hier mit 41 % am häufigsten angekreuzt).

Da die Möglichkeiten des Einsatzes internetbasierter Medien in Verbindung mit der Beratung momentan stark diskutiert und auch erprobt werden, haben wir Berater/-innen in den Experteninterviews detailliert danach gefragt, welche Chancen sie darin erkennen. Ihrer Auskunft nach zu urteilen, scheint den Online-Medien bei der Weiterbildungsberatung insgesamt eine eher unterstützende Funktion zuzukommen, die dort stark sein wird, wo es sich um eher informationsbezogene Beratungsbedarfe handelt und schwächer dort, wo eine umfassende Beratung erforderlich ist, bei der viele unterschiedliche Aspekte bedacht und miteinander in Einklang gebracht werden müssen. In Anlehnung an die Entwicklung beim Lernen mit Neuen Medien kann man hier vielleicht von einem „blended counselling“ sprechen, also einer Beratung, die aus einer Mischform von elektronisch unterstützten und herkömmlichen Elementen besteht.

Qualifikations-/Kompetenzprofile für Weiterbildungsberatung

Bezüglich der Kompetenzen, die für Beratung als wichtig erachtet werden, herrscht unter den befragten Berater/-inne/n trägerübergreifend weitgehend Einigkeit: Als wichtigste Kompetenzen werden soziale Kompetenzen von fast allen Befragten genannt:⁹ „Kommunikations- bzw. Gesprächs-

⁹ Im Fragebogen am häufigsten als „sehr wichtig“ und „wichtig“ für die Beratung von Personen in Weiterbildungsfragen erachtet.

führungskompetenz“ (97 %) sowie „Einfühlungs- und Wahrnehmungsvermögen“ (96 %). „Detaillierte Kenntnisse des Weiterbildungsmarkts“ und „breites Wissens- und Erfahrungsspektrum“ folgen mit Zustimmungswerten von 90 % und 89 % dicht darauf.

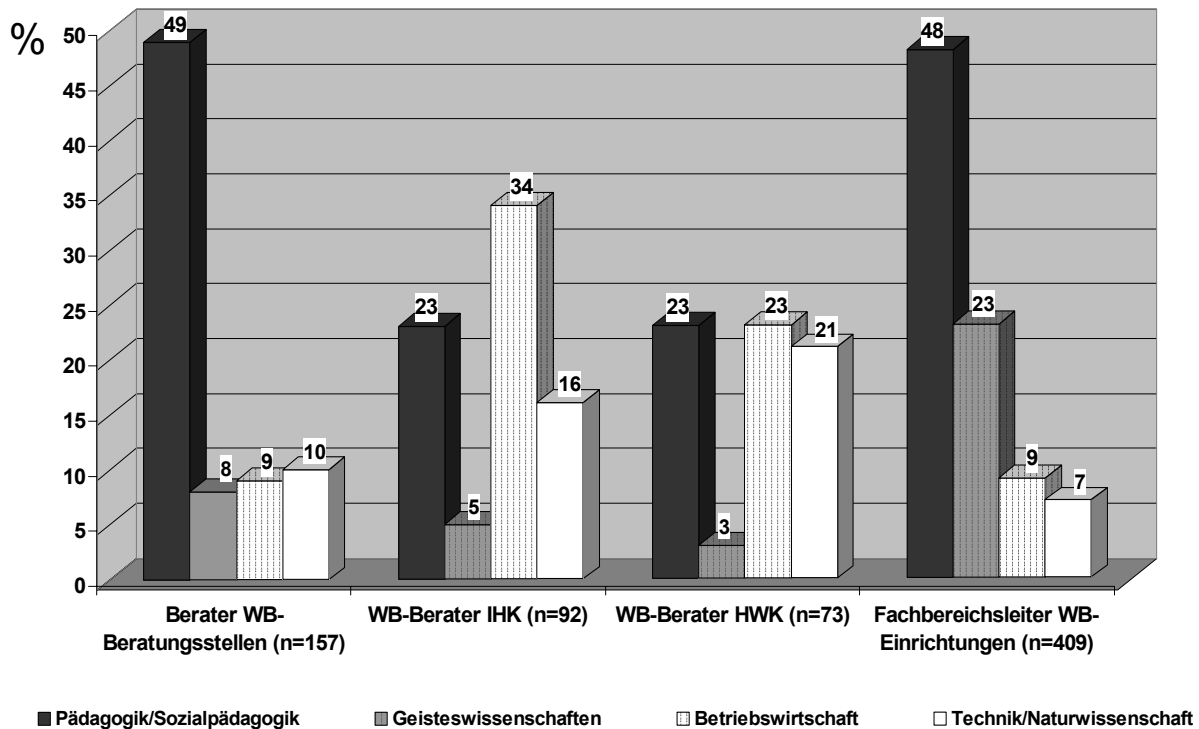
Bezüglich der Frage, inwiefern explizit „Kenntnisse über Beratungsmethoden und –konzepte“ als wichtig erachtet werden, differenziert sich das Bild etwas: 74 % der Berater/-innen eigenständiger Weiterbildungsberatungsstellen, aber nur 52 % der Industrie- und Handelskammern, 54 % der Handwerkskammern und 54 % der Fachbereichsleiter/-innen der Weiterbildungseinrichtungen messen einem profunden Methodenwissen eine wichtige Bedeutung bei. Obgleich die bestehenden Beratungsmethoden und –konzepten letztlich oftmals auf Kommunikationskonzepte zurück zu führen sind, welche von allen befragten Berater/-innen als zentral erachtet werden, geben diese Daten doch einen Hinweis auf die Fundiertheit der Beratungsangebote eigenständiger Weiterbildungsberatungsstellen.

Betriebswirtschaftlichen Kenntnissen wird – institutionenübergreifend insgesamt von 25 % der Befragten als sehr wichtig bzw. wichtig erachtet – für die Beratung von weiterbildungsinteressierten Personen naheliegenderweise eine geringere Bedeutung zugesprochen. Allerdings lassen sich auch hier Unterschiede ausmachen: Während nur ca. ein Viertel der Berater/-innen der eigenständigen Beratungsstellen diese als wichtig erachten, sind es bei den Berater/-innen der IHK immerhin 40 % und bei der HWK sogar 45 %. Ob dies bei den beiden letztgenannten Institutionen bereits als Indiz für eine stärkere Verknüpfung institutionen- und personenbezogener Beratung gesehen werden kann, ist eine Frage, die mittels detaillierterer Analysen geklärt werden müsste. Wie aus den Experteninterviews hervorging, wird momentan teilweise in den eigenständigen Weiterbildungsberatungsstellen versucht, stärker im Bereich der Beratung von Klein- und Mittelunternehmen aktiv zu werden, was in der Folge eventuell zu einer stärkeren Verzahnung der beiden Bereiche führen könnte.

Bekanntermaßen existiert für den Beruf des Weiterbildungsberaters/der Weiterbildungsberaterin kein spezifischer Ausbildungs- bzw. Studiengang. Die Berater/-innen werden aus den unterschiedlichsten Disziplinen rekrutiert.

Die wichtigsten fachlichen Herkunftsbereiche sind auf der folgenden Grafik dargestellt.

Fachliche Herkunft der Berater in %



© Schiersmann/Remmele/Strauß 2002

Fast die Hälfte (49 %) der Berater/-innen der *eigenständigen Weiterbildungsberatungsstellen* kommt aus der Pädagogik/Sozialpädagogik, einem Bereich, der als fachliche Herkunft nur von 23 % der Weiterbildungsberater/-inne/n der Industrie- und Handelskammern und auch 23 % der Handwerkskammern angegeben wird.

Stark vertreten bei den *Kammern* sind Berater/-innen aus technischen und wirtschaftlichen Richtungen: Ein Drittel (34 %) der Berater/-innen der IHK gibt als Herkunftsbereich Betriebswirtschaft und 16 % den Bereich Technik/Naturwissenschaft an, bei den Berater/-innen der Handwerkskammern kommen 24 % aus dem Bereich Betriebswirtschaft und 21 % aus dem Bereich Technik/Naturwissenschaft. Darüber hinaus geben 7 % der Berater/-innen der IHK und 8 % der HWK unter „Sonstiges“ an, eine Lehre im kaufmännischen bzw. Verwaltungsbereich absolviert zu haben.

Institutionenübergreifend geben insgesamt 74 % der befragten Berater/-innen an, für ihre personenbezogene Beratungstätigkeit zusätzliche Qualifikationsmaßnahmen absolviert zu haben.

Die Frage, um welche Fortbildungen es sich dabei handelt, wird im Institutionenvergleich recht einheitlich beantwortet: Insgesamt entfallen die meisten Angaben auf den Punkt „allgemeine Kenntnisse über Erwachsenenbildung“, der von 71 % aller Befragten genannt wird.¹⁰ Mit 79 % ist

¹⁰ Die Ergebnisse im einzelnen: Berater/-innen der eigenständigen Beratungsstellen: 59 %, Berater/-innen IHK: 60 %, Berater/-innen HWK: 62 % und Fachbereichsleiter/-innen von Weiterbildungseinrichtungen 82 %.

die Fortbildungsaktivität in Bezug auf „Beratungs-/Kommunikationsmethoden“ bei den eigenständigen Beratungsstellen besonders hoch, sie ist aber auch bei den Berater/-innen der IHK mit 67 %, der HWK mit 60 % und bei den Fachbereichsleiter/-inne/n mit 60 % sehr ausgeprägt.

Hohe Nennungen entfallen auch auf den Fortbildungsbereich „Umgang mit EDV/Neuen Medien“, der von ca. zwei Dritteln der Berater/-innen der eigenständigen Weiterbildungsberatungsstellen, der Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer als zusätzlich absolvierte Qualifikationsmaßnahme genannt wird.¹¹

Auffallend ist darüber hinaus die hohe Fortbildungsaktivität der Berater/-innen der IHK zum Thema „gesetzliche Bestimmungen zu Weiterbildung“. Zwei Drittel (64 %) der Berater/-innen geben an, eine solche Qualifikationsmaßnahme für ihre personenbezogene Beratungstätigkeit bereits absolviert zu haben.

Obgleich dieses Bild auf den ersten Blick eine rege Weiterbildungsaktivität nahe legt, muss dabei, wie auch die Ergebnisse der Experteninterviews zeigen, bedacht werden, dass es sich hier oftmals um punktuelle Weiterbildung handelt. Die beobachtete Verschärfung der finanziellen Situation, die gerade in den eigenständigen Weiterbildungsberatungseinrichtungen zum Teil prekäre Ausmaße angenommen hat, bringt Einschnitte auch bei der Weiterbildung der Berater/-innen mit sich.¹² Immerhin geben in der schriftlichen Erhebung 52 % der befragten Berater/-innen dieser Stellen an, nicht in ausreichendem Maß an Weiterbildung teilnehmen zu können. Der wichtigste Hinderungsgrund dafür liegt nach ihren Angaben in einer fehlenden Finanzierungsmöglichkeit für Weiterbildung (34 %), gefolgt von zu hoher Arbeitsbelastung (27 %) und fehlender Vertretung bei Abwesenheit (19 %), Faktoren, die allesamt auf unzureichende finanzielle Ressourcen zurück zu führen sind.

Lernberatung

In der Praxis der Weiterbildungseinrichtungen verwischen die Konturen von Weiterbildungsberatung und Lernberatung, die Übergänge der Beratungsformen sind dort fließend. Obgleich sich Lernberatung nach unserem Verständnis primär auf diejenigen Personen richtet, die bereits an Weiterbildung teilnehmen, wird der Begriff Lernberatung in den Weiterbildungseinrichtungen teils auf sehr unterschiedliche Beratungsformen bezogen, die in unmittelbarem Zusammenhang zu Lernprozessen stehen. Beispielsweise werden Kurse zu Lerntechniken oder Einstufungstests vor Sprachkursen in vielen Weiterbildungseinrichtungen als Lernberatung bezeichnet. Auch die Bera-

¹¹ Fachbereichsleiter/-innen Weiterbildungseinrichtungen: 47 %.

¹² Knapp zwei Drittel (63 %) der eigenständigen Beratungsstellen sind nach Auskunft der Leiter/-innen bei einem großen Teil der Mittel jedes Jahr aufs Neue von einer Bewilligung durch öffentliche Geldgeber abhängig und bekommen Kürzungen in den Kommunalhaushalten daher auch unmittelbar zu spüren.

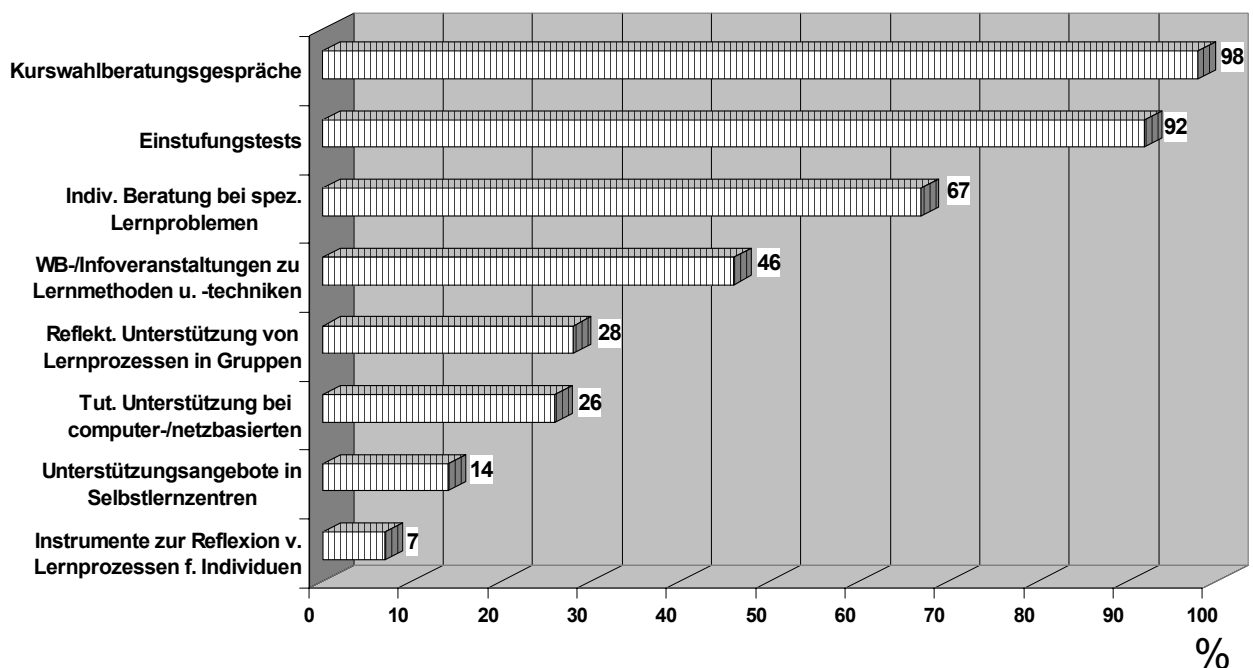
tung zur Wahl des richtigen Kurses wird zum Teil als Weiterbildungsberatung, zum Teil als Lernberatung angeboten. Einige Praktiker/-innen reden andererseits übergreifend von *Support*, d. h. Unterstützung von Individuen bei Lernen und Weiterbildung.

Lernberatung nach einem solch diffusen Verständnis wird daher in den Einrichtungen nicht nur als integrativer Bestandteil der pädagogischen Arbeit von Dozent/-innen gesehen, sondern findet auch außerhalb von Lernprozessen statt. Was die Diskussion um Lernberatung damit so schwierig macht, ist die große Zahl unterschiedlicher Konzepte, die dahinter stehen. Es ist aus diesem Grund bei der Erhebung und Interpretation von Lernberatung notwendig, jeweils genau zu spezifizieren, welche Art von Beratung gemeint ist.

Angebote Formen der Lernberatung

Um einen Überblick über die existierenden Formen der Lernberatung zu bekommen, haben wir das Spektrum an Formen, die unter dem Überbegriff Lernberatung firmieren, basierend auf Fachliteratur und unseren Experteninterviews im Fragebogen zusammengestellt und die Leiter/-innen der Weiterbildungseinrichtungen danach gefragt, welche davon in ihren Weiterbildungseinrichtungen angeboten werden.

Angebote Formen der Lernberatung in WB-Einrichtungen in % (n=215)
(Mehrfachnennung)



© Schiersmann/Remmele/Strauß 2002

Hier dominieren mit 98 % eindeutig Beratungsgespräche zur Wahl des geeigneten Kurses, die in erster Linie von den Fachbereichsleiter/-innen, aber auch von Verwaltungsfachkräften und den

Dozent/-inn/en der Weiterbildungseinrichtungen geführt werden. Eine ähnlich hohe Bedeutung unter den Formen, die als Lernberatung bezeichnet werden, nehmen Einstufungstests (92 %) ein, die hauptsächlich im Sprachenbereich durchgeführt werden. Individuelle Beratung bei speziellen Lernproblemen, die in der Regel während Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt, steht mit 67 % an dritter Stelle.

Diejenigen Formen, die momentan die Fachdiskussion um Lernberatung beherrschen – Unterstützungsangebote in Selbstlernzentren, Instrumente für Individuen zur Reflexion der Lernprozesse oder auch reflektierende Unterstützung von Lernprozessen in und mit Gruppen – spielen, wie man aus der Grafik ersehen kann, unseren Ergebnissen zufolge beim Beratungsangebot in Weiterbildungseinrichtungen bislang noch eine weit geringere Rolle, als dies ihr momentaner Stellenwert in der Fachdiskussion suggeriert.

Allerdings kommen solche potential- statt defizitorientierten Beratungsformen, wie einleitend skizziert, primär in solchen Lernprozessen zur Anwendung, die stark am Leitbild der Selbststeuerung ausgerichtet sind. In der Weiterbildungspraxis dürften dagegen herkömmliche Kurse und Seminare noch dominieren. Danach gefragt, ob sich ihre Rolle bereits vom Wissensvermittler zum Begleiter von Lernprozessen gewandelt habe, stimmten allerdings immerhin 45 % der befragten Dozent/-inn/en vollkommen bzw. weitgehend zu.¹³ Dies deutet zumindest darauf hin, dass hier ein Wandlungsprozess im Gange ist.

Bei den Betrieben scheint Lernbegleitung im Verlauf von Weiterbildungsmaßnahmen keine ausgesprochene Rolle zu spielen: Ihre Bedeutung wird von der Mehrheit der befragten PE-Leiter/-innen (75 %) als mittel bis sehr gering eingeschätzt.

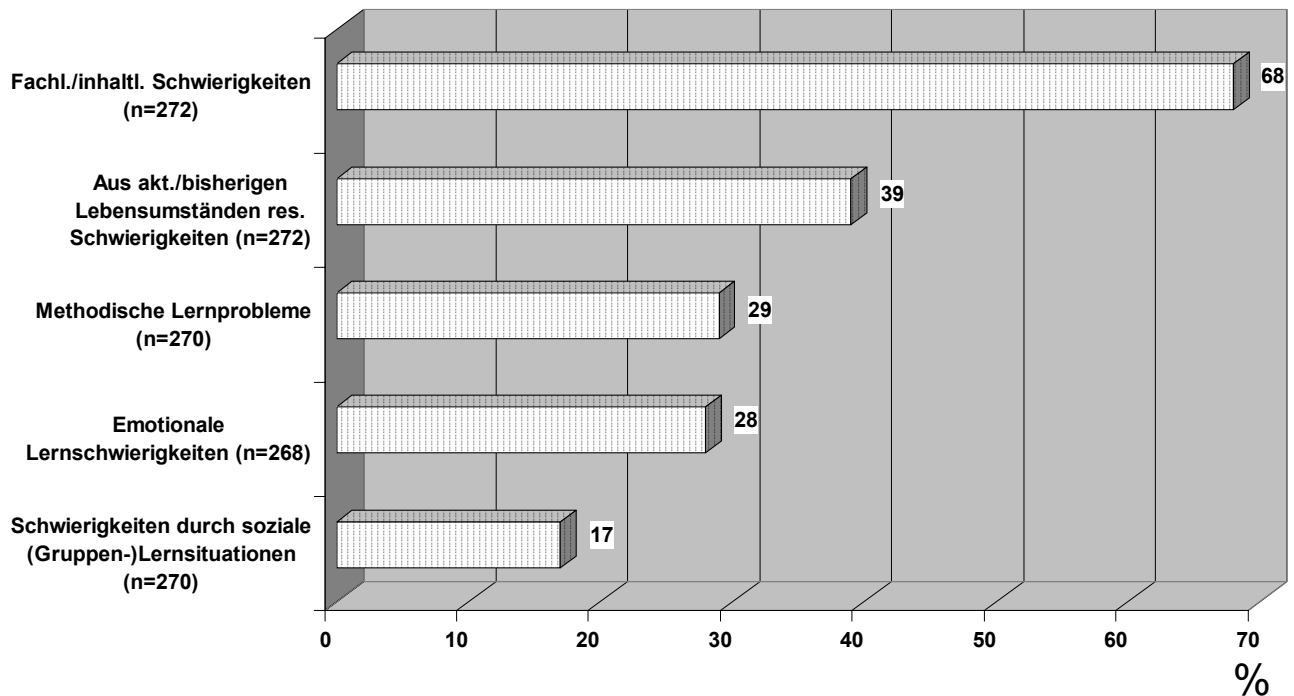
Anlässe von Lernberatung während Weiterbildungsmaßnahmen

Eine zentrale Frage richtet sich darauf, welche Anlässe während Weiterbildungsmaßnahmen auftreten, die Lernberatung erforderlich machen.

Auch bezüglich dieses Problems wurden im Vorfeld der Fragebogenerhebung Kategorien gesammelt und geordnet, wobei davon auszugehen ist, dass sich die aufgeführten Anlässe in erster Linie wohl auf herkömmliche kursförmige Weiterbildung und noch kaum neuartige Lehr-/Lernformen beziehen.

¹³ „Trifft vollkommen zu“ 14 %, „trifft weitgehend zu“ 31 %, „trifft teilweise zu“ 38 %, „trifft kaum zu“ 14 %, „trifft überhaupt nicht zu“ 3 %.

Häufigste Beratungsanlässe von Lernenden in WB-Einrichtungen in % (Mehrfachnennung)



© Schiersmann/Remmele/Strauß 2002

Die Anlässe weisen alle eine Defizitorientierung auf: Der stark dominierende Anlass betrifft, wie man erwarten konnte, „fachliche/inhaltliche Schwierigkeiten“ (68 % „sehr häufig“ und „häufig“). An zweiter Stelle der Lernberatungsanlässe allerdings folgen Schwierigkeiten, die sich aus momentanen bzw. bisherigen Lebensumständen ergeben (39 % „sehr häufig“ und „häufig“). An dritter und vierter Stelle stehen danach als Anlässe für Lernberatung methodische (29 % „sehr häufig“ und „häufig“) und emotionale Lernschwierigkeiten 28 % „sehr häufig“ und „häufig“).

Das bedeutet, dass hier offensichtlich, ähnlich wie bei der Weiterbildungsberatung, nicht nur unmittelbar bildungs- und lernbezogene Faktoren eine Rolle spielen. Die Schwierigkeit liegt dabei nach Auskunft der befragten Expert/-inn/en darin, unmittelbar die Charakteristik dieser Bedarfe zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren. Dabei wird oftmals Unterstützungsbedarf durch die Weiterbildungseinrichtungen erforderlich. Bemerkenswert ist, dass immerhin 47 % der befragten Dozent/-inn/en angeben, dass die Unterstützung der Einrichtung bei der Weiterentwicklung der Fähigkeiten für Lernberatung sehr groß (10 %) bzw. groß (37 %) sei.

Dieser letzte Befund betrifft bereits die Organisation als Ganzes, die, wie bereits beschrieben, ebenfalls Gegenstand von Beratung im Bereich Weiterbildung ist.

Organisationsberatung

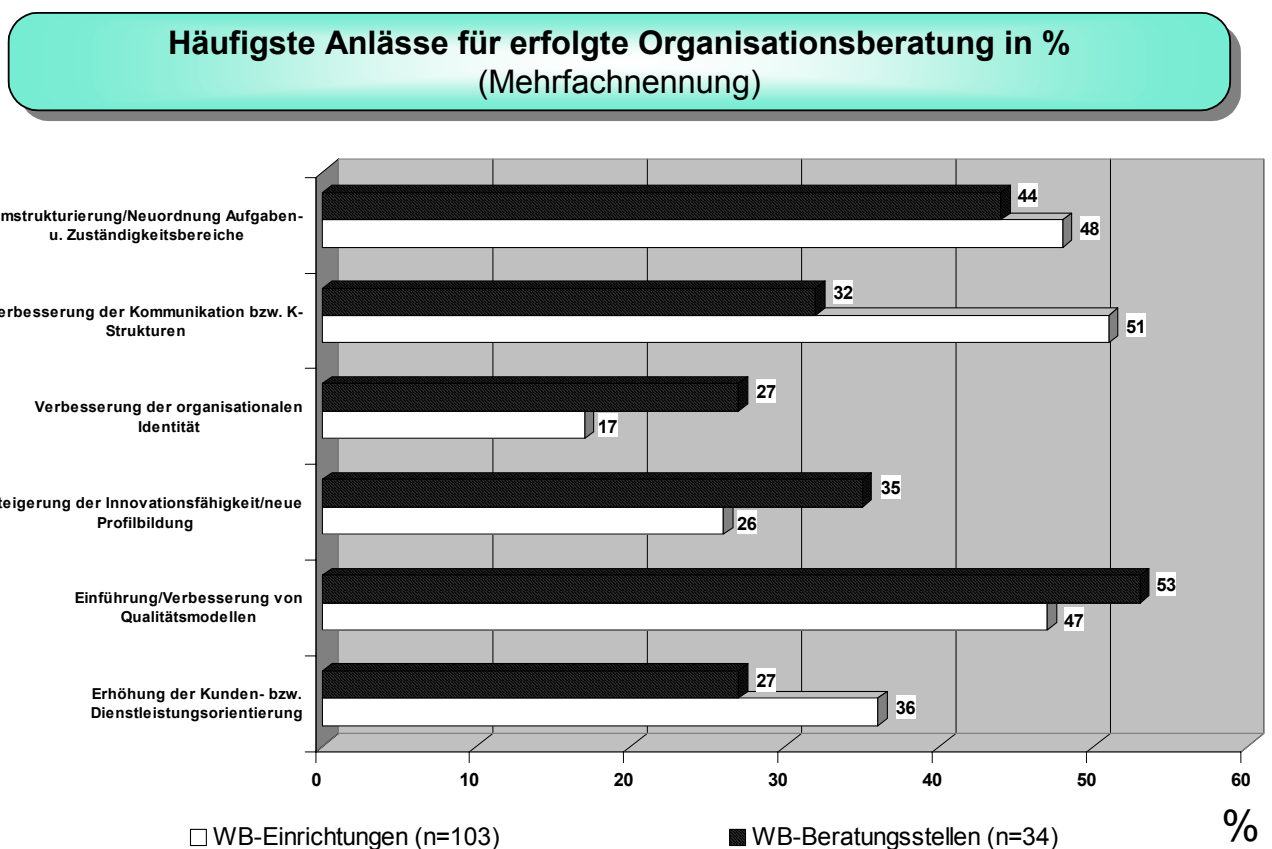
Inanspruchnahme von Organisationsberatung

Von den befragten Weiterbildungseinrichtungen haben fast die Hälfte (48 %) in den letzten drei Jahren eine Organisationsberatung in Anspruch genommen und fast ebenso viele Weiterbildungsberatungsstellen (45 %). Dies ist aus unserer Sicht ein außerordentlich hoher Prozentsatz. Er unterstreicht nachdrücklich unsere Einschätzung, dass in diesen Einrichtungen ein erheblicher Veränderungs- und Innovationsdruck besteht.

Ergänzend sei erwähnt, dass von den Einrichtungen, die noch keine Organisationsberatung in Anspruch genommen haben, ein Drittel (33 %) der Leiter/-innen der Weiterbildungsberatungsstellen diese für erforderlich halten und bei den Weiterbildungseinrichtungen sogar die Hälfte (52 %).

Anlässe für Organisationsberatung

Gefragt nach den Anlässen, die eine Organisationsberatung erforderlich machten, ergibt sich folgendes Bild:



© Schiersmann/Remmele/Strauß 2002

Als häufigste Anlässe für Organisationsberatung werden von den *Weiterbildungseinrichtungen* genannt: die Verbesserung der Kommunikation (51 %), die Umstrukturierung von Aufgaben- und Zuständigkeitsbereichen (48 %) sowie die Einführung von Qualitätsmodellen (47 %).

Der zuletzt genannte Anlass wird von den *Weiterbildungsberatungsstellen* sogar am häufigsten als Anlass genannt (53 %), gefolgt von der Umstrukturierung von Aufgaben- und Zuständigkeitsbereichen (44 %) sowie der Steigerung der Innovationsfähigkeit bzw. einer neuen Profilbildung (35 %).

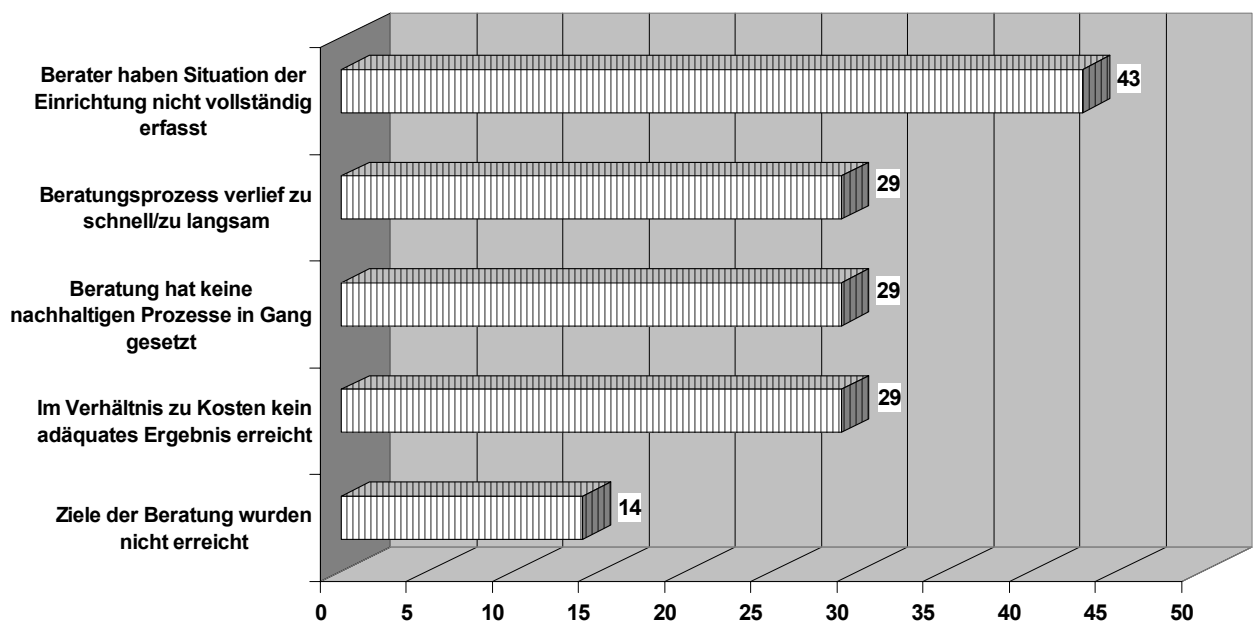
Zufriedenheit mit Organisationsberatung

Immerhin drei Viertel (72 %) der Weiterbildungseinrichtungen, die Organisationsberatung in Anspruch genommen haben, geben an, dass diese die Erwartungen erfüllt habe. Angesichts der häufig geäußerten Skepsis gegenüber den Leistungen von Organisationsberatung ist dies ein ebenfalls bemerkenswert hoher Prozentsatz.

Zufriedenheit mit Organisationsberatung (n=28) - (Mehrfachnennung)

Ja: 72%

Nein: 28%, weil: (fünf häufigste Ausprägungen in WB-Einrichtungen in %)



© Schiersmann/Remmele/Strauß 2002

Von den Weiterbildungseinrichtungen, die mit den Ergebnissen der Organisationsberatung nicht zufrieden waren, werden dafür die folgenden Gründe angeführt: Am häufigsten wird genannt (von 43 % der befragten Leiter/-innen angegeben), dass die Berater/-innen die Situation der Einrichtung nicht vollständig erfasst hätten. Dies deutet auf eine mangelnde Feldkompetenz der Berater/-innen hin bzw. auf die Notwendigkeit, Konzepte der Organisationsberatung feldspezifisch auszugestalt-

ten. Jeweils von knapp einem Drittel der Leiter/-innen wird als Mangel hervorgehoben, dass das Tempo des Beratungsprozesses als nicht angemessen eingeschätzt wurde (29 %), dass die Beratung keinen nachhaltigen Prozess in Gang gesetzt habe (29 %) und dass das Verhältnis von (finanziellem) Aufwand und Ertrag als nicht ausgewogen eingeschätzt wurde (29 %).

Resümee

Fassen wir stichpunktartig einige herausragende Ergebnisse unserer Bestandsaufnahme zusammen:

Es handelt sich bei der *Weiterbildungsberatung* um ein sehr heterogenes Feld, das hinsichtlich der personenbezogenen Beratung allerdings durch eine deutliche Segmentierung gekennzeichnet ist: Weiterbildungsberatungsstellen, Weiterbildungseinrichtungen und wahrscheinlich auch die Arbeitsämter, die wir in unsere schriftliche Befragung leider nicht einbeziehen konnten, sprechen als Zielgruppen eher gering Qualifizierte und Problemgruppen des Arbeitsmarktes an bzw. werden von diesen in Anspruch genommen. Demgegenüber konzentrieren sich die Kammern sowie die Betriebe stark auf qualifizierte Fachkräfte und Führungskräfte bzw. auf aufstiegsorientierte Weiterbildungsangebote. Es wird noch näher zu diskutieren sein, ob diese faktische Arbeitsteilung als wünschenswert oder modifizierungsbedürftig erscheint.

Diese explizite bzw. implizite Aufgabenteilung geht einher mit unterschiedlichen Zielen des Beratungsprozesses, die schwerpunktmäßig stärker auf eine personenbezogene Unterstützung (Weiterbildungsberatungsstellen und Weiterbildungseinrichtungen), auf die Deckung von Qualifizierungslücken (Betriebe und Kammern) oder die Vermittlung in den Arbeitsmarkt (Arbeitsämter) ausgerichtet sind.

Weiter unterscheidet sich auch die Ausgestaltung des Beratungsprozesses: Während in den Weiterbildungsberatungsstellen und in Betrieben das (ausführliche) persönliche Gespräch dominiert, spielen bei Kammern kürzere und häufig auch telefonische Beratungssettings eine größere Rolle.

In Bezug auf die *Kompetenz der Berater/-innen* dominiert der Hinweis auf die hohe Bedeutung sozialer Kompetenzen. Dies kann als Ausdruck der Tatsache gewertet werden, dass bislang kein ausgefeiltes Beratungskonzept für diesen Bereich besteht, dessen Funktion u.a. auch darin bestehen müsste, eine größere Verhaltenssicherheit im interaktionellen Bereich zu ermöglichen.

Im Hinblick auf die *Lernberatung* kristallisiert sich der Einruck heraus, dass die wissenschaftliche und bildungspolitische Diskussion der Praxis voraussetzt: Als Anlässe für Lernberatung werden überwiegend Lernprobleme im herkömmlichen Sinne benannt. Es wäre für die Zukunft zu fragen, wie es gelingen kann, einem Verständnis von Lernberatung als reflexiver Begleitung stärker zum Durchbruch zu verhelfen, eine Veränderung des Selbstverständnisses, das dringend notwendig erscheint, wenn die Programmatik der Selbststeuerung von Lernprozessen umgesetzt und die Ei-

genverantwortung der Individuen für Lernprozesse realisiert werden soll. Hierzu wären vermutlich u.a. geeignete Fortbildungsangebote insbesondere für Lehrende erforderlich.

Die *Organisationsberatung* hat sich in einem erstaunlichen Umfang als Unterstützung institutioneller Veränderungsprozesse im Weiterbildungsbereich durchgesetzt. Die Ergebnisse zeigen, dass sich hier ein expandierendes Feld von Beratung in der Weiterbildung entwickelt. Die eher geringen negative Voten deuten darauf hin, dass noch stärker an einer feldspezifischen Ausgestaltung von Organisationsberatungskonzepten zu arbeiten wäre.

Vor allem in Bezug auf Betriebe ist ein Trend zu einer stärkeren Verknüpfung von personen- und organisationsbezogener Beratung festzustellen, die spezifische Anforderungen an die Berater/-innen stellt.

Literatur

- Döring, O. u.a. (1989):** Qualifizierungsberatung in der Praxis: Vorgehensweise, Methoden und Bedarfserhebungen. Kassel
- Eckert, T., Schiersmann, Ch. & Tippelt, R. (1997):** Beratung und Information in der Weiterbildung. (Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung, Bd. 12). Hohengehren: Schneider Verlag
- Fischer, T. (1987):** Didaktische Konzepte der Lernförderung bei Lernproblemen in der Berufsbildung Erwachsener – Materialien und Praxiserfahrungen. (Sonderveröffentlichung des BIBB) Berlin/Bonn: BIBB
- Fuchs-Brünninghoff, E. & Pfirrmann, M. (1991):** Beratung. Bonn, Frankfurt/M.
- Kejcz, Y. (1988):** Weiterbildungsberatung: Probleme und Modelle. Eine Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft. Heidelberg
- Kemper, M. & Klein, R. (1998):** Lernberatung. Gestaltung von Lernprozessen in der beruflichen Weiterbildung. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren GmbH
- Koch, J. & Kraak, R.(1994):** Qualifizierungsberatung als Dienstleistung für die regionale Wirtschaft. In: N. Kailer, (Hrsg.): Beratung bei Weiterbildung und Personalentwicklung. Konzepte und Praxisbeispiele von Bildungsträgern und Unternehmen. Wien: Linde Verlag, S. 141-161
- Küchler, F. von & Schäffter, O. (1997):** Organisationsberatung in Weiterbildungseinrichtungen. (Studientexte für Erwachsenenbildung). Frankfurt: DIE
- Meisel, K. (1997):** Beratung der Einrichtung. In: DIE, II, 1997, S. 28-31
- Schiersmann, Ch. (2001):** Selbststeuerung von Lernprozessen als Leitbild der Erwachsenenbildung: In: Forum Bildung (Hrsg.): Bildungs- und Qualifikationsziele von morgen. (Materialien des Forum Bildung 5). Bonn, S. 84-93
- Schiersmann, Ch. & Thiel, H.-U. (2000):** Projektmanagement als organisationales Lernen. Ein Studien- und Werkbuch (nicht nur) für den Bildungs- und Sozialbereich. Opladen: Leske & Budrich
- Tippelt, R. (2001):** Weiterbildungsinformation und –beratung, Teil 1, Studienbrief. Kaiserslautern: Zentrum für Fernstudien und universitäre Weiterbildung, Universität Kaiserslautern
- Tröster, M. (2000):** Lernberatung in der Alphabetisierung/ Grundbildung. Zwischen brüchiger Tradition und neuen Herausforderungen. In: Report 46, S. 127-133
- Zech, R. & Ehse, Ch. (2000) (Hrsg.):** Organisation und Innovation. Hannover: Ethressum-Verlag