

Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung

READER

Vorwort

Sich verändernde Lebens- und Arbeitsbedingungen machen lebensbegleitendes Lernen immer notwendiger. Eine Vielzahl von Weiterbildungseinrichtungen versucht, dem daraus erwachsenden Bedarf mit einem breiten Weiterbildungsangebot zu entsprechen. Allerdings ist das Angebot - lokal wie regional - wenig übersichtlich, in seiner Struktur kaum zu durchschauen und zudem kontinuierlicher Veränderung unterworfen. Zumindest auf den ersten Blick verstärkt sich durch das Internet und weitere Medien der Eindruck der Unübersichtlichkeit noch weiter.

Deshalb ist professionelle und neutrale Beratung erforderlich, damit Bürgerinnen und Bürger Entscheidungshilfe erhalten, wie sie durch Weiterbildung ihre berufliche Karriere vervollkommen und ihren weiteren persönlichen Lebensweg gestalten können.

Bereits seit den späten 60er Jahren, als chancengleicher Zugang zu Bildung als Recht für alle beschrieben wurde und zugleich aber zunehmend auch Bildungsteilhabe als Verpflichtung für alle gesehen wurde, wird Bildungs- und Weiterbildungsberatung als adäquate Antwort auf diese Ausgangslage betrachtet.

In einer gut ausgebauten Weiterbildungsinfrastruktur, die es dem Individuum ermöglicht, die Vorstellung vom lebensbegleitenden Lernen tatsächlich zu realisieren, wird Bildungs- und Weiterbildungsberatung zu ihrem Kernstück.

Mit ihrer wesentlichen Intention, ratsuchende Bürgerinnen und Bürger trägerneutral in allen Belangen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung zu beraten und ihnen gleiche Zugangschancen zum Weiterbildungsangebot zu eröffnen, ist die Bildungs- und Weiterbildungsberatung eine Aufgabe, die in öffentlicher Verantwortung zu realisieren ist.

Allerdings ist ihre Institutionalisierung nicht gesetzlich vorgeschrieben und so sind in den Ländern und Kommunen für die Wahrnehmung dieser Aufgabe unterschiedliche Lösungen entwickelt worden. Zentrale Zielsetzungen und Aufgaben sind jedoch identisch, ebenso wie im Kern die Anforderungen an die Beratung und das beratende Personal.

Unter dem Dach des Deutschen Städtetages arbeiten Bildungs- und Weiterbildungsberatungsstellen seit 1987 zusammen und haben in ihren Veröffentlichungen die Aufgaben, das Profil und den Nutzen dieses spezifischen Dienstleistungsangebotes beschrieben, sowie die Qualifikationsanforderungen und die Qualitätsvorstellungen formuliert.

Die hiermit vorgelegte Dokumentation fasst die wesentlichen Positionspapiere zusammen und kann damit denjenigen eine praktische Hilfe sein, die in ihrem Wirkungskreis die Notwendigkeit von Bildungs- und Weiterbildungsberatung erkannt haben und nach Wegen der Installation dieser Dienstleistung suchen.

Inhalt

1. Bildungs- und Weiterbildungsberatung in öffentlicher Verantwortung

- 1.1. Zentrale Aufgaben
- 1.2. Ziele und Leistungen von Bildungs- und Weiterbildungsberatung
- 1.3. Qualifikations- und Anforderungsprofil
- 1.4. Weiterbildungsdatenbanken
- 1.5. Qualitätsmanagement

2. Positionspapiere

- 2.1. Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung. Positionspapier des Arbeitskreises „Bildungs- und Weiterbildungsberatung beim Städtetag NW“, in: Eildienst, Informationen für Rat und Verwaltung, Heft 20, Städtetag NW (Hrsg.), Köln 1988
- 2.2. „Bildungs- und Weiterbildungsberatung als kommunale Dienstleistung“. Arbeitskreis „Bildungs- und Weiterbildungsberatung“ beim Deutschen Städtetag, Köln 1994
- 2.3. Empfehlung zu einem Anforderungsprofil und zu Fortbildungsangeboten für Bildungs- und WeiterbildungsberaterInnen des Arbeitskreises „Bildungs- und Weiterbildungsberatung“ beim Deutschen Städtetag, Berlin 1999
- 2.4. Empfehlung zu Rahmenkriterien für die Qualität von Bildungs- und Weiterbildungsberatung des Arbeitskreises „Bildungs- und Weiterbildungsberatung“ beim Deutschen Städtetag, Berlin 2000

3. Literaturauswahlliste

1. Bildungs- und Weiterbildungsberatung in öffentlicher Verantwortung

1.1. Zentrale Aufgaben

Zentrale Aufgabe von Bildungs- und Weiterbildungsberatung ist die Beratung von Bürgerinnen und Bürgern und Bildungs- und Weiterbildungsakteuren zu allen Fragen der Bildung und Weiterbildung. Um Beratung und Information von Einzelpersonen und Gruppen kompetent und umfassend ausüben zu können, stellen sich in der konkreten Arbeit folgende Aufgaben, die von den einzelnen Beratungsstellen entsprechend ihrer Möglichkeiten und regionalen Akzentsetzungen angegangen werden.

- ◆ Kontinuierliche Bildungsmarktrecherche.
- ◆ Öffentlichkeitsarbeit, Zielgruppenansprache, Bildungs- und Weiterbildungswerbung.
- ◆ Einbeziehung neuer Medien und des Internet in Informations- und Beratungsprozesse.
- ◆ Weiterbildungsbedarfsermittlung, Erstellen von Bildungsmarktanalysen und Abgleich mit dem regionalen Arbeitsmarkt, Initiierung von Bildungs- und Weiterbildungsangeboten.
- ◆ Kontaktaufbau und Kontaktpflege mit Multiplikatoren.
- ◆ Kooperation mit Institutionen wie Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen, Behörden, Verbänden, Initiativen, anderen Beratungsstellen etc.
- ◆ Kooperation mit Betrieben.
- ◆ Unterstützung der Umsetzung regionaler Qualifizierungs-, Beschäftigungs- und Strukturentwicklungsprogramme.
- ◆ Aufbau von Strukturen regionaler Entwicklungsprozesse.

1.2. Ziele und Leistung von Bildungs- und Weiterbildungsberatung

Ziele von Bildungs- und Weiterbildungsberatung sind

- ◆ Zugänge zu Bildung und Weiterbildung zu schaffen.
- ◆ Transparenz in der Weiterbildung herzustellen.
- ◆ die Entscheidungskompetenz in Bildungsfragen zu verbessern.
- ◆ die Bildungs- und Weiterbildungsbereitschaft im Sinne eines lebenslangen Lernens zu erhöhen.
- ◆ die Nutzung neuer Formen selbstgesteuerten Lernens zu unterstützen.

Zielgruppen von Bildungs- und Weiterbildungsberatung sind

- ◆ Bürgerinnen und Bürger, die eine persönliche Neuorientierung und Weiterentwicklung wollen, einen beruflichen Wiedereinstieg oder eine Weiterqualifizierung suchen,
- ◆ Weiterbildungsakteure in der Region, die Informationen und Entscheidungsgrundlagen benötigen.

Mittelbare Effekte von Bildungs- und Weiterbildungsberatung sind u. a.

- ◆ Anpassung der Bildungs- und Weiterbildungsinfrastruktur an den Bedarf,
- ◆ Steigerung der wirtschaftlichen Standortqualität durch Initiativen zur Verbesserung der Bildungs- und Weiterbildungsinfrastruktur,
- ◆ Förderung der Kooperation unter den Akteuren vor Ort und Schaffung regionaler Netzwerke,
- ◆ Unterstützung des Verbraucherschutzes durch Verbesserung der Kompetenz der Rat-suchenden der kritischen Prüfung der Qualität angebotener Maßnahmen
- ◆ Entlastung der Kommunalhaushalte und des Haushalts der Arbeitsverwaltung durch Einsparung von Sozialhilfekosten und Arbeitslosengeld, wenn insbesondere benachteiligte Bevölkerungsgruppen durch kompetente Beratung stabilisiert werden und vielfach – nach entsprechender Beteiligung an Bildungsmaßnahmen – neue Beschäftigungschancen erhalten,
- ◆ Verminderung der Zahl der Abbrüche begonnener Bildungslaufbahnen und dadurch Verbesserung der Wirtschaftlichkeit öffentlich verantworteter oder geförderter Weiterbildungsangebote.

1.3. Qualifikations- und Anforderungsprofil

Aus den zentralen Aufgaben einer professionell geführten Bildungs- und Weiterbildungsberatungsstelle leitet sich zugleich ein Qualifikationsprofil für Bildungs- und WeiterbildungsberaterInnen ab. Wenngleich Bildungs- und WeiterbildungsberaterInnen ihre Tätigkeit durchaus in unterschiedlichen Institutionen und Kontexten ausüben, so sind wesentliche Anforderungen dennoch verbindlich.

Um das breite Leistungsspektrum von Bildungs- und Weiterbildungsberatung professionell anbieten zu können, bedarf es hoher formaler Basisqualifikationen und beraterischer Zusatzqualifikationen. Außerdem sind vielfältige weitere Fähigkeiten erforderlich, vor allem auch soziale Kompetenzen. Die Arbeit mit Einzelpersonen, Gruppen und Institutionen erfordert ein hohes Maß an Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit.

Bildungs- und WeiterbildungsberaterInnen sollten außerdem insbesondere über Kenntnisse folgender Strukturen verfügen:

- ◆ Bildungssysteme,
- ◆ Systeme und Inhalte berufliche Erstausbildung, duales Ausbildungssystem,
- ◆ Berufliche Weiterbildung, Fortbildung und Umschulung
- ◆ Arbeitsmarktsituation,
- ◆ regionale und überregionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik,
- ◆ regionale (arbeitsmarktpolitische) Strukturen
- ◆ Sozialsysteme
- ◆ Finanzierungsmöglichkeiten und –voraussetzungen von Bildungsteilnahme.

Außerdem sind pädagogisch-psychologische Kenntnisse erforderlich z.B. hinsichtlich der Einschätzung der individuellen Interessen und Möglichkeiten (Lernfähigkeit, Belastbarkeit etc.). Deutlich abzugrenzen sind hier die spezifischen Qualifikationen schulpsychologischer Beratungsstellen.

Die Tätigkeit der Bildungs- und WeiterbildungsberaterInnen sollte von Supervision / Praxisberatung begleitet werden. Fortbildung sollte von daher auch Supervisionsanteile sowie Methoden der Selbstreflexion beinhalten.

Fortbildungsangebote für Bildungs- und WeiterbildungsberaterInnen müssen an dem Bedarf ihrer beruflichen Praxis ansetzen.

1.4. Weiterbildungsdatenbanken

Professionelle, neutrale und übergreifende Weiterbildungsberatung muss auf einen umfassenden Datenpool zurückgreifen können. Als Basis für die Beratungstätigkeit und zunehmend auch für die Nutzung durch Ratsuchende selbst sind – mit dem technischen Entwicklungen schritthaltend – Informationssysteme aufgebaut worden, die inzwischen zu überwiegend im Internet abrufbaren umfangreichen Weiterbildungsdatenbanken geworden sind.

Die Vorteile einer Weiterbildungsdatenbank sowohl für die BeraterInnen als auch für die Ratsuchenden sind unabweisbar.

- ◆ Die Weiterbildungsdatenbank sichert den schnellen Zugriff auf Bildungsinformationen. Der Berater/die Beraterin braucht nicht erst umständlich in Katalogen zu suchen. Die Effektivität der Beratung erhöht sich.

- ◆ Durch die Aufbereitung der Informationsinhalte für die Weiterbildungsangebote werden diese vergleichbar und als Gesamtheit transparent.
- ◆ Der Aktualitätsgrad der Informationen wird wesentlich gesteigert.
- ◆ Der Aufwand für den Druck von Informationsbroschüren vermindert und verbilligt sich erheblich.
- ◆ Statistiken lassen sich ohne großen Aufwand herstellen.
- ◆ Auch für eine mobile Bildungs- und Weiterbildungsberatung in ländlichen Räumen ist die Weiterbildungsdatenbank unentbehrlich.

1.5. Qualitätsmanagement

Um die Wirksamkeit der Bildungs- und Weiterbildungsberatung herauszustellen, eine langfristige Zufriedenheit der Kunden zu erreichen und den Nutzen im gesellschaftlichen Umfeld zu erhöhen, bedarf es eines Qualitätsmanagements in der Bildungs- und Weiterbildungsberatung.

Es gibt verschiedene Wege, die Qualität der Beratungsarbeit zu dokumentieren, zu sichern und weiterzuentwickeln.

Wesentliche Ziele eines umfassenden Qualitätsmanagements sollten sein:

- Interessen der Ratsuchenden befriedigen / Qualität aus Kundensicht liefern,
- Transparenz des Angebots sichern,
- Legitimität der Arbeit unterstreichen
- Wirksamkeit der Arbeit dokumentieren
- Professionalität des Beratungspersonals erhalten und weiterentwickeln.

2. Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung

2.1. Positionspapier des Arbeitskreises „Bildungs- und Weiterbildungsberatung beim Städtetag NRW“ (Eildienst, Informationen für Rat und Verwaltung, Heft 20, Städtetag NRW, Köln 1988)

Die in den beiden letzten Jahrzehnten ständig zunehmende Kompliziertheit und Unübersichtlichkeit des allgemeinen und beruflichen Bildungswesens haben dazu geführt, dass Bildungsinteressenten der Information und Beratung bedürfen. Auch durch die beschleunigte technologische Entwicklung, die sowohl die Weiterbildungsmöglichkeiten als auch die Weiterbildungserfordernisse in einem bisher noch nicht dagewesenen Ausmaß steigert, sind die Beratungsanforderungen im Bildungs- und Weiterbildungsbereich erheblich gewachsen.

Hinzu kommt, dass die Zunahme an arbeitsfreier Zeit dem einzelnen mehr Freiraum bei deren Gestaltung bietet und damit auch mehr Möglichkeiten zur schulischen und berufsbezogenen, zur kulturellen und politischen Weiterbildung.

Der Bildungsberatung stellt sich die Aufgabe, zur Weiterbildung und zur sinnvollen Nutzung der arbeitsfreien Zeit zu motivieren. Dies gilt insbesondere für benachteiligte Bevölkerungsgruppen. Sie sind in erhöhtem Maße nicht nur auf kompetente Beratung und Information angewiesen, sondern auch auf Ansprache und Ermutigung. Das bedeutet: Bildungsberatung hat hier die Aufgabe, zur Teilnahme an elementaren Bildungsmaßnahmen zu motivieren, durch die überhaupt erst der Grundstein für organisiertes lebenslanges Weiterlernen gelegt wird.

Sie betreibt Bildungswerbung, in dem sie durch Zusammenarbeit mit Presse, Rundfunk und Fernsehen eine breite Öffentlichkeit über den Zugang zu Bildungsangeboten informiert.

Sie entwickelt Ansprachemethoden (d. h. Möglichkeiten, den Zugang zu jenen zu finden, die nicht von sich aus eine Beratungsstelle aufsuchen), die geeignet sind,

neue Zielgruppen zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen zu motivieren.

Die Kommunen haben die allgemeine und berufliche Weiterbildung, die untrennbar sind, als wesentlichen Bestandteil der kommunalen Daseinsvorsorge und Entwicklungsmöglichkeit für den einzelnen erkannt. Weiterbildung ist im kommunalen Raum auch unverzichtbarer Bestandteil jeder Struktur- und Wirtschaftsentwicklung. Bildungsberatung hat vorrangig das Ziel, für den einzelnen adäquate Bildungsmaßnahmen zu finden. Sie berücksichtigt dabei die Verwertungschancen für neu erworbenes Wissen, neu erworbene Kompetenzen und handelt damit im gesamtgesellschaftlichen Interesse.

Kommunale Bildungsberatungsstellen müssen für den Bürger unmittelbar zugänglich sein. Nur so können die vielfältigen bildungspolitisch notwendigen Beratungsaufgaben im Bildungs- und Weiterbildungsbereich erfüllt werden.

1. Aufgaben

Bildungsberatung leistet Orientierungs- und Entscheidungshilfe in Bildungsfragen.

Sie motiviert zu Bildung und Weiterbildung.

Sie berät die Bildungsträger, die politischen Gremien und die Verwaltung insbesondere aufgrund der Erkenntnisse aus der Beratungstätigkeit.

Sie geht von der Einheit der Bildung aus und vertritt ein ganzheitliches Bildungskonzept.

Bildungsberatung wertet und gewichtet Informationen in ihrer Bedeutung für den Ratsuchenden.

Sie entwickelt Hilfen zur Informationsaufnahme wie z. B. zielgruppenadäquate Druckschriften und audiovisuelle Medien.

Sei führt Informationsveranstaltungen für Multiplikatoren (z. B. Beratungslehrer, Erzieher) zum Schulsystem und zum Weiterbildungsangebot entsprechend den lokalen Erfordernissen durch.

Sie baut Kommunikationsnetze zu Multiplikatoren (u. a. Erwachsenenbildnern, Sozialarbeitern) auf.

Sie fördert die Kooperation und den Erfahrungsaustausch der Bildungseinrichtungen untereinander.

Sie arbeitet bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben mit den Einrichtungen der Arbeitsverwaltung, der Kammern, der Wirtschaft und des Sozialbereiches zusammen.

2. Aufgabenverständnis

Bildungsberatung versteht sich als Anwalt des Ratsuchenden und will den Ratsuchenden nicht in einer Weise beeinflussen, die für ihn selbst nicht durchschaubar ist.

Bildungsberatung fasst die Beratung als einen Lernprozess auf, in dem die Entscheidungskompetenz des Ratsuchenden im Hinblick auf sein Problem und seine Fragen gesteigert wird.

Sie strebt die Übereinstimmung des Beratungsergebnisses mit der Persönlichkeit und dem individuellen Lebensweg des Ratsuchenden an.

Bildungsberatung ist Mittler zwischen Bildungsangebot und Bildungsteilnehmer. Sie arbeitet trägerneutral. Bei der Beratung der Bildungsträger greift sie nicht in deren eigenständige Planungskompetenz ein. Sie zielt daher weder auf die Steigerung des Arbeitsmarktes noch auf die Steuerung des Weiterbildungsmarktes ab.

Der Beratung liegt das Prinzip der

Freiwilligkeit zu Grunde.

3. Institutionelle Anbindung

Bildungsberatungsstellen sind als trägerübergreifende und trägerneutrale Einrichtungen grundsätzlich in kommunaler Trägerschaft und als eigenständige Dienststellen zu verankern. In der Gründungs- und Aufbauphase sind unterschiedliche Organisationsformen denkbar.

Einzugsbereiche für Bildungsberatungsstellen sind in der Regel die Städte und die Kreise.

4. Personelle und sächliche Mindestausstattung

Bildungsberatung erfordert Erfahrung und Kontinuität. Nur durch hauptberufliches Personal können die genannten Aufgaben erfüllt werden.

Bildungsberater sollen als Basisqualifikation ein Hochschulstudium abgeschlossen haben. In Betracht kommen geistes- oder sozialwissenschaftliche, wirtschafts- oder naturwissenschaftliche Fachrichtungen. Eine Beschäftigung mit Beratungsinhalten während des Studiums ist erwünscht.

Die Qualifikationen, die Bildungsberater zusätzlich zum Studium zu erwerben haben, liegen schwerpunktmäßig in den folgenden Bereichen und erfordern regelmäßige Weiterbildung: Methodik der Einzel- und Gruppenberatung (Ausbildung in wissenschaftlich anerkannten Methoden); Formen der Beratung von Bildungsträgern bzw. Formen der Kooperation; Informationsinhalte zum Bildungswesen (z. B. Kenntnis seiner Struktur und Angebote); Bildungsrecht; Informationsbeschaffung und -aufbereitung; Förderungsrecht; Institutionenkunde; ADV; Herausgabe von Informationsschriften; Zielgruppenansprache und Öffentlichkeitsarbeit.

Die Bildungsberater müssen durch Sachbearbeiter unterstützt werden, die für die Informationsaufbereitung zuständig sind.

Bildungsberatungsstellen müssen für die Bür-

ger unmittelbar zugänglich sein und durch besucherfreundliche Atmosphäre Schwellenängste abbauen.

2.2. Bildungs- und Weiterbildungsberatung als kommunale Dienstleistung

Arbeitskreis „Bildungs- und Weiterbildungsberatung“ beim Deutschen Städtetag, Köln 1994

Einleitung

Bildung und Weiterbildung haben in unserer von gesellschaftlichen wie wirtschaftlichen Umbrüchen gekennzeichneten Gegenwart große Bedeutung.

Aus der Sicht der Kommunen ist eine gute Bildungs- und Weiterbildungsinfrastruktur seit jeher unverzichtbarer Bestandteil der Daseinsvorsorge für ihre Bürgerinnen und Bürger. Darüber hinaus ist sie Potential für die Wirtschafts- und Strukturentwicklung.

Für das Individuum wird die Notwendigkeit zu 'lebenslangem Lernen' immer deutlicher spürbar. Technisch-arbeitsorganisatorische Veränderungen führen am deutlichsten vor Augen, dass der Lernprozess immer weniger nach einer (beruflichen) ersten Bildungsphase abgeschlossen ist; sich weiterzubilden und sich weiterzuentwickeln ist zwingend erforderlich zur Gestaltung der persönlichen wie beruflichen Biographie.

Der Weiterbildungsbereich ist in der Bundesrepublik plural strukturiert. Hieraus resultiert eine gewollte Vielfalt, die mit einer hohen Ausdifferenziertheit des Angebots verbunden ist. Sie erschwert es der/dem einzelnen allerdings, das geeignete Angebot herauszufinden.

Information und Öffentlichkeitsarbeit für Bildung und Weiterbildung sind deshalb wichtige Hilfen, weil sie der/dem einzelnen, insbesondere auch Bildungsbenachteiligten und Lernungewohnten, Zugang zum Bildungs- und Weiterbildungsangebot vermitteln.

In der gegenwärtigen Situation steigt der Bedarf an Bildungs- und Weiterbildungsberatung kontinuierlich. Die vonseiten der/des einzelnen, aber auch insgesamt in Bildung und Weiterbildung gesetzten Erwartungen wachsen an und die inhaltlichen Felder verschieben sich. Damit sieht sich Bildungs- und Weiterbildungsberatung veränderten Rahmenbedingungen und neuen Erfordernissen gegenüber, die eine Neuprofilierung ihres breiten Aufgabengebietes notwendig machen.

Auf der Grundlage der im 1. Positionspapier des Arbeitskreises "Bildungs- und Weiterbildungsberatung", mit dem die Aufgaben, der Beratungsansatz und der institutionelle Rahmen beschrieben sind, sollen nachfolgend die Aufgabe und Rolle kommunaler Bildungs- und Weiterbildungsberatung im Zusammenhang aktueller wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklungen akzentuiert dargestellt werden.

Aufgabenprofil

Bildungs- und Weiterbildungsberatung bezeichnet ein umfängliches kommunales Aufgabengebiet, das alle Felder der Bildung und Weiterbildung umspannt.

Sie wird in den Kommunen unterschiedlich organisiert. Eigenständigkeit der jeweiligen Organisationseinheit und Neutralität in der Beratungspraxis sind dabei wesentliche Prämissen.

Bildungs- und Weiterbildungsberatung ist eine kommunale Dienstleistung zum Nutzen aller Bürgerinnen und Bürger. Sie ist Element kommunaler Supportstruktur für Bildungseinrichtungen ebenso wie für die Wirtschaft und insofern Standortfaktor, Bildungs- und Weiterbildungsberatung bietet allen, besonders auch Bildungsbenachteiligten, Orientierungs- und Entscheidungshilfe in sie betreffenden Fragen der Bildung und Weiterbildung an und trägt damit zugleich zur Verbesserung der Realisierung von Chancengleichheit bei der Wahrnehmung von Bildung bei.

Bildungs- und Weiterbildungsberatung leistet Öffentlichkeitsarbeit für die Bildungs- und Weiterbildungsinfrastruktur der Kommune. Sie motiviert zu aktiver Teilhabe an Bildung und schafft damit ein Bildungsfragen aufgeschlossenes Klima.

Zugleich trägt sie zu Einsparungen Öffentlicher Ausgaben bei, insofern als sie Bildungsabbrüche vermeiden hilft. Falsche Vorstellungen von einem Bildungsangebot oder von den eigenen Leistungen und Fähigkeiten führen häufig zu Fehlentscheidungen. Beratung hilft also, das vorhandene Bildungsangebot wirtschaftlicher zu nutzen.

Darüber hinaus verknüpft sie Bildungs- und Weiterbildungsbedarf und -angebot stärker miteinander. Sie informiert Bildungsträger über festgestellte Bedarfe und Interessen und weist auf Lücken im Angebot hin. Sie initiiert Kooperationen und fördert eine wirtschaftliche Ressourcennutzung und verbessert zugleich die Bildungs- und Weiterbildungsinfrastruktur. Dabei eröffnet sie der Kommune - über deren unmittelbaren Möglichkeiten hinaus - mittelbare Mitgestaltungsspielräume im Bildungs- und Weiterbildungsbereich.

Kommunale Strukturentwicklungskonzepte beinhalten zunehmend Qualifizierungs- und Weiterbildungskomponenten. Weiterbildungspolitik wird verstärkt eingebunden in kommunale Struktur- und Beschäftigungspolitik. Bildungs- und Weiterbildungsberatung fördert die Verzahnung dieser Bereiche. Bildungs- und Weiterbildungsberatung berät Ausschüsse und Gremien und wirkt bei der Schul- und Weiterbildungsentwicklungsplanung mit, kooperiert mit anderen Ämtern und Institutionen, wodurch deren jeweilige Dienstleistungen effektiviert werden.

Personenberatung

Bildungs- und Weiterbildungsberatung als unmittelbare Dienstleistung für die Bürgerinnen und Bürger vollzieht sich im vertraulichen Gespräch mit der/dem jeweiligen Ratsuchenden.

Bildungs- und Weiterbildungsberatung leistet Entscheidungshilfe, damit die/der Ratsuchende eine eigenverantwortliche Auswahl in Fragen der eigenen Bildung und Weiterbildung treffen kann. Dabei bezieht sie berufliche, gesellschaftliche und politische Fragen und Rahmenbedingungen gleichermaßen ein, wobei das Interesse und die Person der/des Ratsuchenden im Mittelpunkt stehen.

Gegenwärtig wächst der Bedarf an Bildungs- und Weiterbildung kontinuierlich an. Immer häufiger motiviert existentieller Druck zur Teilhabe an Bildung und Weiterbildung, sich zunehmend verdichtende Problemlagen veranlassen zu der Hoffnung, die eigene Situation durch Weiterbildung zu verbessern. Gleichzeitig wird für die/den einzelnen jedoch erkennbar, dass Bildung und Weiterbildung zum einen nicht alle Probleme löst (z. B. nicht "automatisch" einen Arbeitsplatz verschafft), und dass zum anderen die Palette tatsächlich realisierbarer Bildung und Weiterbildung nicht so breit ist, wie häufig zunächst geglaubt.

Vor diesem Hintergrund kommt Bildungs- und Weiterbildungsberatung steigende Bedeutung zu.

Bildungs- und Weiterbildungsberatung dient dem Ziel dazu zu motivieren, die in Bildung und Weiterbildung liegenden Chancen zu nutzen. Die/der Einzelne soll dazu befähigt werden, eigene - an den eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten orientierte - Zielperspektiven zu entwickeln und abwägen zu können, welche Weiterbildung realisierbar und den eigenen Zielen entsprechend ist. Sie will dazu befähigen, eine Entscheidung zu treffen, in die die äußeren Möglichkeiten des Arbeitsmarktes wie des Weiterbildungsmarktes eingeflossen sind.

Institutionenberatung

Neben der Personenberatung ist die Institutionenberatung zweite Kernaufgabe der Bildungs- und Weiterbildungsberatung. Beide Bereiche bedingen sich gegenseitig und sind eng miteinander verzahnt. Die Institutionenberatung fußt u. a. auf Informationen aus der Personenberatung und zugleich soll sie ihr mittelbar dienen, insofern als ein den Bedürfnissen der Ratsuchenden entsprechendes Angebot etabliert werden soll.

Die Bildungs- und Weiterbildungsinfrastruktur weist Defizite auf, die sich z. T. auf Inhalte, z. T. auf rechtliche, politische, finanzielle oder organisatorische Aspekte beziehen. Institutionenberatung dient dazu, diese Struktur zu verbessern, indem sie zu Kooperationen und zur Einrichtung von fehlenden Angeboten anregt.

Grundlage für Institutionenberatung ist die Sammlung und systematisierte Aufarbeitung der in der Beratung artikulierten und erkennbaren Bedürfnisse, die aktuell mit keinem Angebot abgedeckt werden. Erkenntnisse aus der Beratung, verknüpft mit weiterem Wissen über strukturelle Entwicklungen, werden in engem Kontakt mit einzelnen Trägern oder in entsprechenden Kooperationsgremien öffentlich gemacht, um hierdurch fehlende Angebote zu initiieren.

So wird eine kontinuierliche Verbesserung der Bildungs- und Weiterbildungsinfrastruktur angestrebt, die dann auch für Personen, die aufgrund besonderer Problemlagen oder Lebenszusammenhänge bislang nicht an Bildung partizipiert haben bzw. partizipieren konnten, Angebote bereithält. Dadurch realisiert sich zunehmend der Anspruch auf Chancengleichheit im Bildungsbereich.

Weiterbildungsdatenbanken

Bildungs- und Weiterbildungsberatung nutzt als moderne kommunale Dienstleistung in zunehmendem Maße Weiterbildungsdatenbanken zur Beschaffung und Speicherung der für qualifizierte Beratung erforderlichen Informationen.

Bildungs- und Weiterbildungsberatung ist auf die Bereitstellung vielfältiger, umfassender und aktueller Informationen angewiesen. Moderne Datenbanksysteme sind ein Arbeitsmittel, durch dessen Einsatz diesem Bedarf Rechnung getragen wird. Datenbanken ermöglichen dann eine Verbesserung der Effizienz in der Beratung.

Weiterbildungsdatenbanken fördern Transparenz und damit auch eine offene Zusammenarbeit der Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen untereinander. Zugleich dient diese Transparenz dazu, den Bürgerinnen und Bürgern nicht allein Informationen über das Vorhandensein

von Angeboten, sondern auch Kriterien zur Qualitätseinschätzung an die Hand zu geben. Damit haben Weiterbildungsdatenbanken Dienstleistungscharakter.

Gleichzeitig liefern Weiterbildungsdatenbanken eine breitere Datenbasis, die in die kommunale Planung im Bereich der Bildung und Weiterbildung einfließt. Ihre Möglichkeiten der statistischen Aufbereitung ermöglichen es, Defizite ebenso wie Überangebote in bestimmten Angebotsbereichen rasch zu identifizieren. Damit liefern sie der Bildungs- und Weiterbildungsberatung weitere Informationsgrundlagen für Institutionenberatung und Kooperationsgespräche.

Weiterbildungsdatenbanken und ihre Fortentwicklung sind untrennbar verknüpft mit Bildungs- und Weiterbildungsberatung. Einerseits muss Beratung definieren, welche Daten im System zu speichern sind, damit die Datenbank tatsächlich von Nutzen für die oben dargestellten Funktionen ist. Andererseits kann die notwendige Wertung und Gewichtung der Informationen in ihrer Bedeutung für die/den Ratsuchenden nur in einem Kommunikationsprozess geschehen. Damit gewinnen Weiterbildungsdatenbanken ihren Wert für die Bürgerinnen und Bürger durch deren sinnvolle Nutzung im Zusammenhang von Bildungs- und Weiterbildungsberatung.

2.3. Empfehlungen zu einem Anforderungsprofil und zu Fortbildungsangeboten für Bildungs- und Weiterbildungsberaterinnen des Arbeitskreises „Bildungs- und Weiterbildungsberatung“ beim Deutschen Städtetag, Berlin 1999

Bildungs- und Weiterbildungsberaterinnen üben eine in unterschiedlichen Institutionen etablierte Tätigkeit aus; dennoch existiert bislang kein allgemein verbindliches Berufsprofil, ihre Tätigkeit ist bislang kein anerkannter eigenständiger Beruf. Um entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten und einen angemessenen Status zu erlangen, ist es notwendig, ein Anforderungsprofil zu formulieren und ggf. Formen der Fortbildung zu etablieren, die zu einem anerkannten Fortbildungsabschluss führen. Das Anforderungsprofil für Bildungs- und Weiterbildungsberaterinnen leitet sich aus folgenden zentralen Aufgaben ab:

- a) Beratung und Information von Einzelpersonen und Gruppen zu allen Fragen der Bildung und Weiterbildung
- b) Kontinuierliche Bildungsmarktrecherche
- c) Ständige Aktualisierung, Pflege und Weiterentwicklung von Weiterbildungsinformationssystemen (Datenbanken, Internet)
- d) Öffentlichkeitsarbeit; Zielgruppenansprache, Bildungs- und Weiterbildungswerbung
- e) Weiterbildungsbedarfsermittlung, Erstellen von Bildungsmarktanalysen und Abgleich mit dem regionalen Arbeitsmarkt, Initiierung von Bildungs- und Weiterbildungsangeboten
- f) Erstellen und Abstimmen von Konzepten oder Gutachten zu bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Fragestellungen, Beurteilung von Projekten und Initiativen
- g) Kontaktaufbau und Kontaktpflege mit Multiplikatoren
- h) Beratung von und Kooperation mit Institutionen wie Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen, Behörden, Verbänden, Initiativen, anderen Beratungsstellen etc.
- i) Beratung von und Kooperation mit Betrieben
- j) Mitarbeit in Gremien und in Kooperationsnetzen vor allem im Rahmen von Regionalarbeit, Entwicklung der Weiterbildung und Strukturverbesserung
- k) Unterstützung der Umsetzung regionaler Qualifizierungs-, Beschäftigungs- und Strukturentwicklungsprogramme

Um das breite Leistungsspektrum von Bildungs- und Weiterbildungsberatung professionell anbieten zu können, bedarf es hoher formaler Grundqualifikationen und umfangreicher Kenntnisse. Außerdem sind vielfältige weitere Fähigkeiten erforderlich, vor allem auch soziale Kompetenzen. Die Arbeit mit Einzelpersonen, Gruppen und Institutionen erfordert ein hohes Maß an Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit.

Bildungs- und Weiterbildungsberaterinnen sollten deshalb über folgende Basisqualifikationen verfügen:

- a) ein abgeschlossenes Hochschul- oder Fachhochschulstudium
- b) eine beraterische Zusatzqualifikation oder Beratungserfahrungen
- c) EDV-Kenntnisse
- d) eine mindestens einjährige Berufserfahrung, möglichst im Bildungsbereich

Eine mehrjährige Tätigkeit in der Bildungs- oder Weiterbildungsberatung kann die vorgenannten Basisqualifikationen ersetzen. Wünschenswert ist darüber hinaus eine abgeschlossene Berufsausbildung.

Wichtig für eine Tätigkeit als Bildungs- und Weiterbildungsberaterin sind insbesondere Kenntnisse folgender Strukturen:

- Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland, einschließlich der Länder
- Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation
- duales Ausbildungssystem
- regionale und überregionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik
- Sozialsysteme
- regionale Strukturen

Darüber hinaus sind pädagogisch-psychologische Kenntnisse erforderlich (z. B. hinsichtlich der Einschätzung von Lernfähigkeit und Belastbarkeit der Ratsuchenden).

Fortbildungsangebote für Bildungs- und Weiterbildungsberaterinnen müssen an den Bedarfen ihrer beruflichen Praxis ansetzen. Sie dienen dazu, die fachlichen Kompetenzen, die didaktisch-methodischen Kompetenzen und die reflexiven Kompetenzen weiterzuentwickeln.

Inhaltlich sollten sich die Fortbildungsangebote auf folgende Themenfelder beziehen:

- a) Rechtliche Grundlagen:
Hierunter gehören vor allem Informationen über den jeweils aktuellen Stand der gesetzlichen Regelungen, der Fördermöglichkeiten und des Finanzrahmens für Bildungsmaßnahmen (z. B. SGB III, FbW, ABM, SAM, AFBG, REHA, BSHG) auf Bundes- und Landesebene sowie EU-Fördermöglichkeiten.
- b) Auswirkungen des technischen/gesellschaftlichen Wandels:
neue Berufsbilder, z. B. im Bereich Multimedia und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt
- c) Gesprächsführung/Gesprächstechniken:
hierzu gehören auch Problemanalysen und Gesprächstraining; es sollten auch unterschiedliche Beratungsansätze wie Individual- und Gruppenberatung berücksichtigt wer-

den

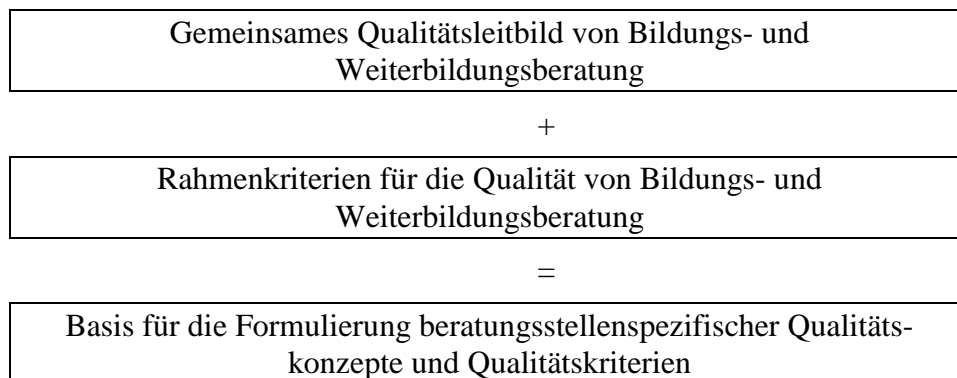
- d) Moderations- und Präsentationstechniken für die Arbeit mit Gruppen, z. B. im Rahmen regionaler Arbeitskreise
- e) Methoden der Öffentlichkeitsarbeit und der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfes
- f) EDV:
Arbeiten mit Standardsoftware und mit genutzten Datenbank- und Recherchesystemen;
Arbeiten im Internet

Die Tätigkeit der Bildungs- und Weiterbildungsberaterinnen sollte von Supervision/ Praxisberatung begleitet werden. Fortbildung sollte von daher auch Supervisionsanteile sowie Methoden der Selbstreflexion beinhalten. Dieses gilt auch für Leiterinnen von Bildungs- und Weiterbildungsberatungsstellen.

2.4. Empfehlungen zu Qualitätskriterien der Bildungs- und Weiterbildungsberatung des Arbeitskreises „Bildungs- und Weiterbildungsberatung“ beim Deutschen Städtetag, Berlin 2000

1. Leitlinien zur Qualität von Bildungs- und Weiterbildungsberatung

- a) Zur Entwicklung und Sicherung der Qualität in der Bildungs- und Weiterbildungsberatung dient ein gemeinsames Qualitätsleitbild und Rahmenkriterien für die Konkretisierung einzelner Qualitätsansprüche. Bestandteile des Qualitätsleitbildes sind vor allem Zielsetzungen und Wertorientierungen der Bildungs- und Weiterbildungsberatung. Ziel ist ein gemeinsames Qualitätsverständnis der Beteiligten (Ratsuchende, Förderer, BeraterInnen, etc.) mit definierten Qualitätskriterien jeder Bildungs- und Weiterbildungsberatungsstelle. Dabei sind die unterschiedlichen inhaltlichen Konzepte, Besonderheiten der Beratungsstellen und spezifische regionale Bedingungen zu berücksichtigen.
- b) Die Qualitätsansprüche (Qualitätsleitbild und Rahmenkriterien) werden von den einzelnen Beratungsstellen durch die Konkretisierung eigener Qualitätskriterien in einem Qualitätskonzept ergänzt.



- c) Jede Bildungs- und Weiterbildungsberatungsstelle benötigt ein Qualitätsmanagementverfahren, mit dem festgelegt wird, wie die Qualität der Beratung erreicht/gesichert und/oder verbessert werden soll. Dabei wird unter Qualitätsmanagementverfahren die Gesamtheit der qualitätsbezogenen Vorgehensweisen und Instrumente zur Sicherung der Qualität der Bildungs- und Weiterbildungsberatung verstanden.
- d) Unabhängig von den jeweiligen konzeptionellen und sonstigen Besonderheiten der Beratungsstellen und ihren spezifischen regionalen Bedingungen, werden qualitätsrelevante Aufgabenbereiche von Bildungs- und Weiterbildungsberatungsstellen verbindlich festgelegt. Das Qualitätsmanagementsystem bezieht sich auf die wesentlichen Prozesse der qualitätsrelevanten Bereiche.
- e) Für die Beschreibung beratungsstellenspezifischer Qualitätskonzepte wird eine einheitliche Grundstruktur qualitätsrelevanter Aufgabenbereiche und ihrer Unterteilung zugrundegelegt.
Die Aufgabenbereiche werden zur Bestimmung ihrer Qualität in drei Kategorien unterteilt: Strukturen, Prozesse, Ergebnisse.
- f) Hervorzuheben ist die Qualitätsverantwortung des Beratungspersonals. Hohe Anforderungen sind an die Professionalität, an die Beratungskompetenz, ihre Aktualisierung und kontinuierliche Weiterentwicklung zu stellen (vgl. Anforderungsprofil für Bildungs- und

WeiterbildungsberaterInnen). Dafür sind entsprechende Instrumente und Verfahren verbindlich zu bestimmen und ihre Anwendung kontinuierlich zu gewährleisten.

- g) Die Bildungs- und Weiterbildungsberatung nimmt bei ihren Zielsetzungen und Wertorientierungen öffentliche Verantwortung wahr. Sie ist darauf ausgerichtet, den Anforderungen der Ratsuchenden¹ und Förderer gerecht zu werden. Sie gestaltet die Veränderungen der institutionellen und politischen Rahmenbedingungen in Form von regionaler Gremien- und Arbeitskreisarbeit aktiv mit. Sich dieser Aufgabe in kontinuierlicher Reflexion zu stellen, ist ein Ausdruck der Qualität von Bildungs- und Weiterbildungsberatung.
- h) Die Diskussion um die Qualität von Bildungs- und Weiterbildungsberatung wird seit ihrem Bestehen geführt. Infolge der knapper werdenden öffentlichen Finanzen und des erhöhten Legitimationsdruckes haben sich die Bezugspunkte der Qualitätsdiskussion verlagert. Der "Qualitätsblick" richtet sich weniger auf die Strukturen und Voraussetzungen sowie die Prozesse, die eine bestimmte Qualität der Beratungsarbeit ermöglichen, sondern auf die Ergebnisse und messbaren Erfolge der Beratungsarbeit.
- i) Die gegenwärtige Qualitätsdiskussion muss wieder stärker den inneren Zusammenhang zwischen den Voraussetzungen/Strukturen, Prozessen sowie Ergebnissen/Zielen von Beratungsarbeit herausstellen. Dies schließt ein, die Beratungsarbeit nicht mit Zielen/Ergebnissen zu überfrachten, die sie von ihrem Charakter her gar nicht erreichen kann, z.B. die überzogene Erwartung an die Schaffung von Arbeitsplätzen.
- j) Auch für die Bildungs- und Weiterbildungsberatung gilt, dass sich bereits die Auseinandersetzung um die Qualität der Beratungsarbeit qualitätsfördernd auswirkt und damit die Voraussetzungen für ein ganzheitliches, kontinuierliches, zirkuläres Qualitätsmanagement gelegt werden.

2. Das gemeinsame Qualitätsleitbild

Das Qualitätsleitbild dokumentiert einen für Bildungs- und Weiterbildungsberatungsstellen verbindlichen Qualitätsanspruch und dient als Grundlage für die Formulierung stellenspezifischer Qualitätskonzepte und Qualitätskriterien durch die einzelnen Beratungsstellen. Für das gemeinsame Qualitätsleitbild werden folgende Unterpunkte als verbindlich vorgeschlagen:

- Benennung der Zielsetzungen und Wertorientierungen, wie der ethischen Grundlagen der Arbeit (z.B. die Ehrlichkeit des Dienstleistungsversprechens in der Bildungswerbung, wie die Orientierung des Handelns im Interesse der Ratsuchenden und nicht im Interesse von Bildungsträgern, Arbeitsverwaltungen, usw.), ein ganzheitliches Beratungsverständnis, Transparenz auch hinsichtlich der Qualitätsverpflichtung, usw.
- Ausrichtung der Beratung auf Trägerneutralität, obwohl es auch trägergebundene Bildungs- und Weiterbildungsberatungsstellen gibt.
- Unterscheidung von vier zentralen qualitätsrelevanten Bereichen der Bildungs- und Weiterbildungsberatungsstellen:
 - Individualberatung/ Bürgerberatung

¹ Der Begriff "Ratsuchende" wird in einem weiten Sinne gebraucht: er umfasst sowohl Individuen als auch Vertreter von Organisationen/ Institutionen. Ratsuchende sind somit Personen, die die Dienstleistung der Bildungs- und Weiterbildungsberatungsstellen in Anspruch nehmen.

- Öffentlichkeitsarbeit/ Bildungswerbung/ Zielgruppenansprache
- Kooperation/ regionale Vernetzung/ Regionalarbeit
- interne Struktur/ Organisation der Beratungsstelle
- Konkretisierung des angestrebten Qualitätsniveaus und der beratungsstellenspezifischen sowie der regionalen Rahmenbedingungen. Der Qualitätsanspruch wird auch durch die von den einzelnen Beratungsstellen zu formulierenden Qualitätskriterien verdeutlicht.
- Auswahl eines Qualitätsmanagementverfahrens, mit dem die Qualität von Bildungs- und Weiterbildungsberatung erreicht, gesichert und verbessert werden kann, z.B. Qualitätsmanagement durch Verbesserung der Rahmenbedingungen - fiskalisch, organisatorisch, personell, etc. - oder durch verschiedene Formen der Reflexion und Evaluation (im Hinblick auf die zugrundeliegende Arbeitskonzeption, d.h., Inhalte, Zielgruppen, Rahmenbedingungen, Ziele).
 - Die Reflexionen und Evaluationen sollten prozessbegleitend, qualitativ und quantitativ erfolgen, aber auch die erzielten nachhaltigen Wirkungen erfassen, z.B. Beiträge zur Beschäftigungssicherung und zur regionalen Kooperationsentwicklung.
- Beschreibung des Qualitätsbegriffs in 3 Kategorien: Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität. Zur Strukturqualität gehören Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Strukturen. Zur Prozessqualität gehören Vorgehensweisen/ Prozesse zur Umsetzung der festgelegten Ziele (Ausgestaltung des Beratungsgesprächs, Zielgruppenspezifika, Kooperation mit anderen Einrichtungen, Weiterentwicklung der Beratungsarbeit mit unterschiedlichen Reflexionsinstrumenten, usw.). Zur Ergebnisqualität gehören Ergebnisse/ Zielerreichungen sowie Wirkungen und Erfolge.

3. Rahmenkriterien für die Qualität der Bildungs- und Weiterbildungsberatung

Aufgrund der unterschiedlichen inhaltlichen Konzepte und der divergierenden regionalen und beratungsstellenspezifischen Bedingungen können keine, für alle Bildungs- und Weiterbildungsberatungsstellen verbindlichen, einheitlichen Qualitätskriterien bestimmt werden, sondern nur Rahmenkriterien, die der Konkretisierung oder Abwandlung durch die einzelne Beratungsstelle bedürfen. Die Festlegung von Qualitätskriterien orientiert sich an dem - vorhandenen oder noch zu formulierenden - beratungsstellenspezifischen Qualitätskonzept.

3.1 Rahmenkriterien für die Qualität der Führung und des Verlaufs einer individuellen Beratung

Es erscheint - nicht nur unter der Qualitätsperspektive - zweckmäßig, verschiedene Beratungsformen zu unterscheiden:

- Kurzberatung/ Informationsgespräch
- Langgespräch (Erst-/Folgeberatung)
- Gruppenberatung/ Informationsveranstaltung
- Telefonberatung
- schriftliche Information.

Die im Raster formulierten Rahmenkriterien für die Führung und den Verlauf einer individuellen Beratung beziehen sich auf ein Langgespräch. Damit ist angestrebt, sich an einem höheren Qualitätsanspruch zu orientieren, als er z.B. bei kurzen Informationsgesprächen anzusetzen wäre.

Die Rahmenkriterien für die individuelle Beratung sind unabhängig von den verschiedenen Varianten der Beratungsorte, als da sind: stationäre Beratung (in der Bildungs- und Weiterbildungsberatungsstelle), Vor-Ort-Beratung/ mobil-stationäre Beratung (bei Kooperationspartnern, vorrangig bei flächendeckender Versorgung genutzt) und mobile Beratung in einem Weiterbildungsbus (vorrangig in ländlich schwach strukturierten Regionen durchgeführt).

3.1. Rahmenkriterien für die Qualität der Führung und des Verlaufs einer individuellen Beratung

Zielsetzungen/ angestrebte Ergebnisse	Voraussetzungen/Strukturen	Vorgehensweisen/Prozesse
<p>Zufriedenheit der Ratsuchenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stärkung der Motivation der Ratsuchenden und Aktivierung der persönlichen Ressourcen - Aktivierung zur Weiterbildungsteilnahme bzw. zu anderen Aktivitäten - Stärkung von Eigeninitiative/ Durchsetzungskraft - Initiierung eines Lernprozesses durch die Beratung - Vermittlung von Handlungsmöglichkeiten durch den Berater - Klarheit über Ziele und nächste Schritte der Ratsuchenden - Umsetzung der Beratungsergebnisse durch den Ratsuchenden 	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetenz der BeraterInnen entsprechend dem formulierten Anforderungsprofil für Bildungs- und WeiterbildungsberaterInnen² - Vorhandensein eines Beratungskonzeptes - Zugriff auf aktuelle, zielgruppenrelevante Infos (Datenbanken, schriftliches Informationsmaterial, Internet) - Vorhandensein geeigneter Räumlichkeiten für unterschiedliche Beratungsformen - angemessener Zeitrahmen 	<ul style="list-style-type: none"> - situationsgerechter Einsatz der Kompetenzen im Beratungsgespräch - Anwendungen des Beratungskonzeptes im Beratungsgespräch - Berücksichtigung der Beratungsphasen im Beratungsgespräch ➔ Herstellung einer vertrauensvollen Gesprächs Atmosphäre ➔ Anliegensklärung, Festlegung von Beratungszielen, Situationsanalyse ➔ Klärung von Barrieren oder Problemen der Ratsuchenden ➔ Entwicklung von Perspektiven und Zielen mit den Ratsuchenden ➔ Entwicklung von Handlungs- und Problemlösungsstrategien und Festlegung nächster Schritte ➔ Vermittlung von benötigten Informationen ➔ Festhalten und Einschätzung des Gesprächsergebnisses

² Vgl. Empfehlung des Arbeitskreises "Bildungs- und Weiterbildungsberatung" beim Deutschen Städtetag "Anforderungsprofil und Fortbildungsangebote für Bildungs- und WeiterbildungsberaterInnen"

3.1. Rahmenkriterien für die Qualität der Führung und des Verlaufs einer individuellen Beratung

Zielsetzungen/ angestrebte Ergebnisse	Voraussetzungen/Strukturen	Vorgehensweisen/Prozesse
<ul style="list-style-type: none"> Zufriedenheit der Ratsuchenden - Stärkung der Motivation der Ratsuchenden und Aktivierung der persönlichen Ressourcen - Aktivierung zur Weiterbildungsteilnahme bzw. zu anderen Aktivitäten - Stärkung von Eigeninitiative/ Durchsetzungskraft - Initiierung eines Lernprozesses durch die Beratung - Vermittlung von Handlungsmöglichkeiten durch den Berater - Klarheit über Ziele und nächste Schritte der Ratsuchenden - Umsetzung der Beratungsergebnisse durch den Ratsuchenden 	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetenz der BeraterInnen entsprechend dem formulierten Anforderungsprofil für Bildungs- und WeiterbildungsberaterInnen³ - Vorhandensein eines Beratungskonzeptes - Zugriff auf aktuelle, zielgruppenrelevante Infos (Datenbanken, schriftliches Info-Material, Internet) - Vorhandensein geeigneter Räumlichkeiten für unterschiedliche Beratungsformen - angemessener Zeitrahmen 	<ul style="list-style-type: none"> - situationsgerechter Einsatz der Kompetenzen im Beratungsgespräch - Anwendungen des Beratungskonzeptes im Beratungsgespräch - Berücksichtigung der Beratungsphasen im Beratungsgespräch ➔ Herstellung einer vertrauensvollen Gesprächs Atmosphäre ➔ Anlegenklärung, Festlegung von Beratungszielen, Situationsanalyse ➔ Klärung von Barrieren oder Problemen der Ratsuchenden ➔ Entwicklung von Perspektiven und Zielen mit den Ratsuchenden ➔ Entwicklung von Handlungs- und Problemlösungsstrategien und Festlegung nächster Schritte ➔ Vermittlung von benötigten Informationen ➔ Festhalten und Einschätzung des Gesprächsergebnisses

³ Vgl. Empfehlung des Arbeitskreises "Bildungs- und Weiterbildungsberatung" beim Deutschen Städtetag "Anforderungsprofil und Fortbildungsangebote für Bildungs- und WeiterbildungsberaterInnen"

3.2 Rahmenkriterien für die Qualität der Öffentlichkeitsarbeit/ Bildungswerbung/ Ansprache der Zielgruppen

Zielsetzungen/ angestrebte Ergebnisse	Voraussetzungen/Strukturen	Vorgehensweisen/Prozesse
<ul style="list-style-type: none"> - Ansprache der BürgerInnen, regionaler Akteure sowie Entscheidungsträger - Erreichen spezieller Zielgruppen - u.U. mit einem Schwerpunkt auf Bildungsbenachteiligte und Bildungsferne - Abbau von Hemmschwellen gegenüber Bildung, Erhöhung der Bildungsmotivation, Verringerung von Bildungsbenachteiligungen - Thematisierung veränderter Rahmenbedingungen und Entwicklungen auf dem Arbeits- und Bildungsmarkt - Schaffung eines positiven Images der Bildungs- und Weiterbildungsberatung - Sicherung hoher Inanspruchnahme des Beratungsangebotes - Erhöhung des Bekanntheitsgrades der Bildungs- und Weiterbildungsberatungsstellen - Betonung der Bedeutung von Bildungs- und Weiterbildungsberatung für die Bildungs- und Weiterbildungsteilnahme - Herausstellung der Bedeutung von Bildungs- und Weiterbildungsberatung als Standortfaktor 	<ul style="list-style-type: none"> - gute und direkte Kontakte zu Medien und Multiplikatoren - Einbindung in regionale Informations- und Kommunikationsnetzwerke - Professionalität (Kenntnis der Methoden und Techniken der Öffentlichkeitsarbeit) - inhaltliche und organisatorische Einbeziehung der MitarbeiterInnen - Akzeptanz der Bildungs- und Weiterbildungsberatung bei regionalen/ lokalen Akteuren 	<ul style="list-style-type: none"> - Nutzung unterschiedlicher Medien - Verwendung verschiedener Anspracheformen, zielgruppenspezifische Differenzierung - Durchführung eigener Veranstaltungen – auch unter konzeptioneller Beteiligung von Zielgruppen/-vertreter - Präsentation auf regionalen/lokalen Veranstaltungen - Kontinuität der Arbeit, der Kommunikation und Kooperation - Überprüfung der Wirksamkeit der verwendeten Vorgehensweisen

3.3 Rahmenkriterien für die Qualität von Regionalarbeit, Kooperation/regionaler Vernetzung

Zielsetzungen/ angestrebte Ergebnisse	Voraussetzungen/Strukturen	Vorgehensweisen/Prozesse
<ul style="list-style-type: none"> - Stiftung von wechselseitigem Nutzen durch Zusammenarbeit mit regional wichtigen Einrichtungen und Akteuren - Aufbau von und Mitarbeit in regionalen Informations- und Kommunikationsnetzwerken - Initiierung von Dialogen in den Regionen und Intensivierung/ Impulsgebung für Projekte - Orientierung der Kooperation auf bildungs- und arbeitsmarktpolitische Notwendigkeiten und Entwicklungen - Schaffung von Transparenz über regionale Strukturen, Aktivitäten und Entwicklungen - Förderung der Konsensentwicklung bei regionalen Akteuren - regionale Strukturverbesserung durch Bündelung von Aktivitäten 	<ul style="list-style-type: none"> - gute Kontakte zu den regionalen Akteuren - Anerkennung der Bildungs- und Weiterbildungsberatung als neutrale Informationsstelle und kooperationsfördernder Partner - Kenntnis des Bildungsmarktes, der regionalen Strukturen, Bedarfe und Entwicklungen - Kenntnis von Fördermöglichkeiten und Programmen - funktionierendes Kooperationsmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> - Kontaktaufbau und regelmäßige -pflege, Gremienpräsenz - Ermittlung von Weiterbildungsbedarfen, Durchführung von Arbeits- und Bildungsmarktanalysen - Beteiligung an regionaler Bildungs- und Weiterbildungsplanung und fachliche Vorbereitung politischer Entscheidungen - Bekanntmachung von Fördermöglichkeiten und Landesprogrammen - Übernahme von Moderationsfunktionen in regionalen Gremien oder Netzwerken - Zusammenarbeit an konkreten Aufgaben und Projekten, Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen

3.4 Rahmenkriterien für die Qualität der internen Struktur und Arbeitsorganisation der Beratungsstelle

Zielsetzungen/ angestrebte Ergebnisse	Voraussetzungen/Strukturen	Vorgehensweisen/Prozesse
<ul style="list-style-type: none"> - hohe Inanspruchnahme der Beratungsstelle - kurze Wartezeiten⁴ - Zufriedenheit der Ratsuchenden⁵ - Transparenz der Arbeit - Zufriedenheit der Zuwendungsgeber und sonstiger Förderer - Verbesserung der "Kundenorientierung" - gutes Betriebsklima, Zufriedenheit der MitarbeiterInnen - Erreichen der angestrebten Qualität, Umsetzen des Qualitätssicherungskonzepts - Kontinuität der Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> - günstiger Standort, gute räumliche und mediale Erreichbarkeit - an Ratsuchende orientierte, flexible Öffnungszeiten - differenzierte Informations- und Beratungsformen⁶ mit Möglichkeit der Terminvereinbarung - angemessene räumliche und sächliche Ausstattung - Kompetenz der BeraterInnen entsprechend dem formulierten Anforderungsprofil für Bildungs- und WeiterbildungsberaterInnen⁷ - Konsens über ein Qualitätssicherungskonzept - Zielvereinbarungen über Aufgaben und Ressourcen 	<ul style="list-style-type: none"> - Terminkoordination, abgestimmte Einsatzplanung - Beteiligung der MitarbeiterInnen an wichtigen Entscheidungen - störungsarme Arbeitsbedingungen - detaillierte Dokumentation der Arbeit, z.B. Berichte, Analysen, Statistiken - kontinuierliche gemeinsame Reflexion der Arbeit - Evaluation der Arbeit, möglichst mit Befragung der Ratsuchenden - regelmäßige Qualifizierung der BeraterInnen - Überprüfung und Aktualisierung des Qualitätssicherungskonzepts

⁴ z.B. bei Terminvergabe kurze Fristen (max. 14 Tage)

⁵ Vgl. Erläuterungen zum Begriff "Ratsuchender"

⁶ Vgl. Erläuterungen zu Beratungsformen

⁷ Vgl. Empfehlung des Arbeitskreises "Bildungs- und Weiterbildungsberatung" beim Deutschen Städtetag "Anforderungsprofil und Fortbildungsangebote für Bildungs- und WeiterbildungsberaterInnen"

3. Literaturlistenauswahl

Arbeitskreis „Bildungs- und Weiterbildungsberatung beim Städtetag

Nordrhein-Westfalen“: Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung. Aufgaben und Perspektiven. Dokumentation der jährlichen Fachtagungen beim Deutschen Städtetag, Deutscher Städtetag / Städtetag Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Köln 1991 ff.

Arbeitskreis „Bildungs- und Weiterbildungsberatung beim Städtetag

Nordrhein-Westfalen“: Positionspapiere „Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung“ und „Bildungs- und Weiterbildungsberatung als kommunale Dienstleistung“. In: Deutscher Städtetag/Städtetag Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (1994): Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung - Aufgaben und Perspektiven - Dokumentation der 3. Fachtagung beim Deutschen Städtetag in Köln. Vervielfältigtes Manuskript. Köln 1994; Anhänge 5.1 und 5.2

Arbeitskreis Weiterbildung beim Sächsischen Staatsministerium für Kultus

(Hrsg.): Weiterbildungsinformationssysteme/ Weiterbildungsberatung im Freistaat Sachsen. Dokumentation. Dresden/Chemnitz 1999

Amt für Berufs- und Weiterbildung in der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung (Hrsg.): Weiterbildung in Hamburg. 2. Bericht (1988-1994). Veröffentlichungen zur Weiterbildung Heft 17. Hamburg 1995

Balli, Christel/Storm, Uwe: Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung - ein Beitrag zur Klärung von Begriffen und Strukturen in der Bildungsberatung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 21 (1992) 5, Berlin (S.26-32)

Bauer, Gertrud: Weiterbildungsberatung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 2/1991 (S.375-384)

Beuck, Regina: Das Weiterbildungstelefon. Studie über einen für Nachfrager und Anbieter erfolgreichen Service. In: GdWZ 3/2000, (S. 133-135)

Beuck, Regina/ Harke, Dieter/ Voß, Susanne: Qualitätskriterien und Qualitätsmanagement für die Bildungs- und Weiterbildungsberatung. LASA-Studie Nr. 36, Potsdam 2000

Bollmann, Ulrike/Dietrich, Walther von/Wack, Otto Georg: Eine Weiterbildungsdatenbank entsteht. Endbericht zum Modellversuch „Weiterbildungsdatenbank Nordrhein-Westfalen – DAISY“. Hrsg. vom Landesinstitut für Schule und Weiterbildung, Soest 1994

Braun, Joachim/Fischer, Lutz unter Mitarbeit von Berger, Roland:

Beratungsstellen für Weiterbildung. Fallstudien über Aufgaben und Leistungen in fünf Städten. Hrsg. vom Deutschen Institut für Urbanistik, Berlin 1983

Braun, Joachim/Fischer, Lutz unter Mitarbeit von Röhrig, Peter: Bedarfsorientierte Beratung in der Weiterbildung: Technologische Entwicklung und Arbeitslosigkeit als Herausforderung für die Weiterbildungsberatung. Hrsg. vom Deutschen Institut für Urbanistik München 1984

Braun, Joachim/Ehrhardt, Peter: Weiterbildungsberatung für Erwerbslose. Aufbau und Erprobung von zehn kommunalen Beratungsstellen für Weiterbildung. (Teil 1) Berlin 1981

- Braun, J./Fischer, L.:** Weiterbildungsberatung als kommunale Aufgabe (Aufbau, Aufgaben, Personal- und Sachausstattung einer Beratungsstelle für Weiterbildung. (Teil 2) Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), Bad Honnef 1981
- Bujok, Eva:** Ganzheitliche Beratung von Frauen als Hilfe zur beruflichen Wiedereingliederung: Modellprojekt „Beratungsangebote und Beratungseinrichtungen für Berufsrückkehrerinnen“; Schlussbericht; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Stuttgart, Berlin, Köln 1995
- Brösel, Monika/Haas, Waltraut/Müller, Albrecht:** Beratung in der Erwachsenenbildung, Kurseinheit 1; Fernuniversität Hagen 1986
- Deutscher Industrie- und Handelstag/Zentralverband des Deutschen Handwerks/Deutscher Städtetag (Hrsg.):** Weiterbildungsdatenbanken – Plus durch Kooperation. Empfehlungen zur Kooperation von Weiterbildungsdatenbanken, Bonn 1992
- Dohmen, Günther:** Das lebenslange Lernen. Leitlinien einer modernen Bildungspolitik. Hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn 1996
- Dohmen, Günther:** Selbstgesteuertes lebenslanges Lernen? Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn 1997
- Döring, Ottmar:** Bedeutung unterstützender Strukturen in der Weiterbildung. In: Informationen für Weiterbildung und Weiterbildungsberatung in Sachsen-Anhalt. Heft 2/1994 Fachgruppe Kommunale Weiterbildungsberatung beim Landesverband der Volkshochschulen Sachsen-Anhalt e.V. (Hrsg.) Magdeburg (S.12-24)
- Eckert, Thomas/ Schiersmann, Christiane/ Tippelt, Rudolf:** Beratung und Information in der Weiterbildung; Hohengehren 1997
- Engelhard, Wolfram:** Beratungsverlauf (Schema), Bildungsberatung der Stadt Köln 1992
- Fachgruppe Kommunale Weiterbildung (Hrsg.):** Ergebnisse des Modellversuchs "Unterstützung des Aufbaus und der Entwicklung kommunaler Weiterbildungsberatung mit integrierter Weiterbildungsdatenbank durch eine Fachgruppe beim Landesverband der Volkshochschulen Sachsen-Anhalt e.V. als kommunalem Fachverband". Vervielfältigtes Manuskript, Magdeburg 1996
- Faulstich, Peter u. a.:** Weiterbildung für die 90er Jahre. Gutachten über zukunftsorientierte Angebote, Organisationsformen und Institutionen. Weinheim, München 1992
- Faulstich, Peter/Grünhagen, Monika:** Support-Strukturen für die Weiterbildung als öffentlich gestützter Trägerverbund. Hamburger Hefte der Erwachsenenbildung II/ 97/ H 3, Universität Hamburg (Hrsg.). Hamburg 1997
- dies.:** Entwicklung von Instrumenten der internen und externen Erfolgskontrolle. Vervielfältigtes Manuskript. Universität Hamburg. Hamburg 1996
- Faulstich, Peter/Teichler, Ulrich/Döring, Ottmar:** Bestand und Entwicklungsrichtungen der Weiterbildung in Schleswig-Holstein. Weinheim 1996

- Faulstich, P./Teichler, U. in Zusammenarbeit mit Bojanowski, A. und Döring, O.:** Weiterbildung in Hessen. Bestand und Perspektiven. Kassel 1991
- Faulstich, Peter:** Neue Aufgaben der Bildungs- und Weiterbildungsberatung. In: Deutscher Städtetag / Städtetag Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung, Dokumentation der 2. Fachtagung beim Deutschen Städtetag 1992 in Köln. Vervielfältigtes Manuskript, Köln 1992
- Frerks, Katja:** Erfolgskontrolle durch Selbstevaluation. Umsetzung und Erfahrungen – Ein Praxisbericht. Vervielfältigtes Manuskript, LAG Frau & Beruf, Schleswig-Holstein. Neumünster 1998
- Gieseke, Wiltrud u.a.:** Evaluation der Weiterbildung. Hrsg. vom Landesinstitut für Schule und Weiterbildung (Soest), Boenen 1997
- Gieseke, Wiltrud/Opelt, Karin/Ried, Sabine:** Studienbrief Weiterbildungsberatung II. Vervielfältigtes Manuskript. Universität Kaiserslautern Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung. Kaiserslautern o. J.
- Harke, Dietrich/Krüger, Heinrich:** Weiterbildungsberatung in den neuen Bundesländern. Entwicklung und Leistungen unterstützender Strukturen für die Weiterbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere (Heft 45). Berlin/Bonn 1999
- dies. :** Akzente der Weiterbildungsberatung in den ostdeutschen Bundesländern. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 4/1995 (S.29-35)
- Haas, Waltraut/Müller, Albrecht; unter Mitarbeit von: Geide, Klaus und Pressel, Gisela:** Beratung in der Weiterbildung, Kurseinheit 2; Fernuniversität Hagen, Hagen 1988
- Jall, Hubert:** Weiterbildungsberatung bei Erwerbslosen. In: Regensburger Studien zur Außerschulischen Bildung, Band 4; München 1988
- Kasperek, Peter/Knoop, Werner:** Abschlußbericht zum Projekt „Beratungsleistungen in der Weiterbildungsberatung - Ergebnisanalyse und Entwicklung eines Dokumentations- und Evaluationsinstruments. Stiftung Berufliche Bildung (Hrsg.), Hamburg 1991
- Kejcz, Yvonne:** Weiterbildungsberatung. Eine Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft; Vorstand der Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung e.V. Heidelberg (Hrsg.), Heidelberg 1988
- Klevenow, Uta:** Weiterbildungsberatungsstellen in öffentlicher Verantwortung. Praktischer Leitfaden. Zentralstelle für Bildungsberatung und Bildungswerbung. Hrsg. von Stadt Köln 1994, Oberstadtdirektor, Bildungsberatung und Bildungswerbung
- Klevenow, Uta u.a.:** Projekt W 0705.00 „Aufbau von kommunalen Weiterbildungsberatungsstellen mit integrierter Datenbank in den neuen Bundesländern“. Vervielfältigter Schlussbericht des BMBW-Projekts. Stadt Köln 1994, Der Oberstadtdirektor, Bildungsberatung und Bildungswerbung
- Konzertierte Aktion Weiterbildung des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft:** Empfehlungen zu Weiterbildungsdatenbanken und zur Weiterbildungsberatung. Juni 1989

Kramer, Horst: Informationssysteme und Datenbanken. In: Hessische Blätter für Volksbildung 3/1997, 47 (S.216-224)

Krüger, Wolfgang: Beratung als Aufgabe der Erwachsenenbildung. In: Schmitz, Enno/Tietgens, Hans (Hrsg.): Erwachsenenbildung. Enzyklopädie Erziehungswissenschaft, Bd.11, Stuttgart 1984 (S.254-271)

Krüger, W.: Beratung in der Weiterbildung. Paderborn usw. 1978

Landesinstitut für Curriculumentwicklung, Lehrerfortbildung und Weiterbildung (Hrsg.): Bildungsberatung in der Weiterbildung. Erfahrungen, Probleme, Chancen. Neuss 1982

Landesinstitut für Curriculumentwicklung, Lehrerfortbildung und Weiterbildung (Hrsg.): Kategorien für ein Informationssystem Bildungsberatung in der Weiterbildung. Neuss, 1983

Landesstelle für Weiterbildungsinformation und -beratung (Hrsg.): Zu Fragen der Weiterbildungsinformation und Beratung in Mecklenburg-Vorpommern unter den Bedingungen des Strukturwandels. - Schweriner Modell. Vervielfältigtes Manuskript. Schwerin 1993

Mader, Wilhelm: Weiterbildung und Beratung. In: Tippelt, Rolf u.a. (Hrsg.): Handwörterbuch der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Opladen 1994 (S.273-281)

Meyer, Katharina: Weiterbildungsberatung - Aktuelle Aufgaben und Probleme. In: Hessische Blätter für Volksbildung 3/1997, 47 (S.224-234)

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg (Hrsg.): Akzeptanz, Inanspruchnahme, Tätigkeitsspektrum und Handlungspotentiale der Weiterbildungsberatungsstellen im Land Brandenburg, Potsdam 1998

Möllenbeck, Regine: Weiterbildung zum Erfolg. Kompass für die Weiterbildung, Berlin 1997

Möllenbeck, Regine: Weiterbildungsberatung zur Trägerunterstützung. In: Hessische Blätter für Volksbildung, 2/1993 (S. 150 - 155)

Schiersmann, Christiane (unter Mitarbeit von Engelhard, W./Lenz, A./Markewitz, M./Nottebaum-Brück, C./Pressel, G.): Weiterbildungsberatung im regionalen Bezugfeld. Eine Analyse von Kooperationsstrukturen. CEDEFOP (Hrsg.). Berlin 1993

Stadt Köln Der Oberstadtdirektor; Bildungsberatung und Bildungswerbung (Hrsg.): Bürgernahe Bildungsplanung. Kölner Studie zur Bedarfsermittlung in der Weiterbildung. (Autorin: Alexius, Ulrike). Köln 1996

Stadt Köln Der Oberstadtdirektor; Bildungsberatung und Bildungswerbung (Hrsg.): Weiterbildungsberatung in öffentlicher Verantwortung - Praktischer Leitfaden. (Gesamtredaktion: Klevenow, Uta) Köln 1994

Stiftung Berufliche Bildung Beratungsstellen für Weiterbildung (Hrsg.): Weiterbildungsberatung in Hamburg. Auf- und Ausbau der sechs stadtteilorientierten Beratungsstellen

len für Weiterbildung der Stiftung Berufliche Bildung in Hamburg. Vervielfältigtes Manuskript. Hamburg 1988

Stiftung Berufliche Bildung Arbeitslosenbildungswerk Beratungsstellen für Weiterbildung (Hrsg.): Weiterbildungsberatung ein Stück voranbringen. Dokumentation der Fachtagung Weiterbildungsberatung in Hamburg. Hamburg 1988

Teichler, Ulrich: Der Stellenwert von Unterstützungsstrukturen in der Weiterbildung. In: Hessische Blätter für Volksbildung 3/1997, 47 (S.240-251)

Dr. Tölle, Ursula: Aktuelle Aufgaben der Bildungsberatung in der Stadt Münster, (Hrsg.): SchuLVerwaltung, Zeitschrift für Schulleitung und Schulaufsicht NRW, Nr. 7/8/96

Dr. Tölle, Ursula: Bildungs- und Weiterbildungsberatung als kommunale Dienstleistung der Stadt Münster, (Hrsg.): SchuLVerwaltung, Zeitschrift für Schulleitung und Schulaufsicht NRW
5. Jahrgang, März 1994 Nr. 3

Voß, Susanne: Erfolgscontrolling - Evaluation in der Weiterbildungsberatung. Drei Modelle aus Hamburg, Schleswig-Holstein und Brandenburg. In: brandaktuell 12/1997, LASA-Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH (Hrsg.) (S.6)

Wack, Otto Georg: Bildungsberatung zwischen Marktorientierung und sozialer Verantwortung. In: I:W (Informationen Weiterbildung in NW) 10/90 (Thema: Beratung in der Weiterbildung) Soest (S.18-23)

Wählich, Birgitt: Abschlußbericht des Modellversuchs 'Information und Beratung von Frauen in den neuen Bundesländern zu den geänderten Lebens- und Arbeitsbedingungen'. Vervielfältigtes Manuskript, KOBRA, Berlin 1996

Wanzek, U.: Weiterbildungsberatung - ein bekanntes Leistungsangebot für Bürger und Institutionen im Land Sachsen-Anhalt. Fachgruppe Kommunale Weiterbildungsberatung - neue Leistungen für die Weiterbildungsberatung in Sachsen-Anhalt. In: Informationen für Weiterbildung und Weiterbildungsberatung in Sachsen-Anhalt. Heft 1/94, S. 6-11

Weiterbildung Hamburg e.V. (Hrsg.): Jahresberichte 1994, 1995, 1996 der Hamburger Beratungsstellen für Weiterbildung. Hamburg

Zwick, Martin/Seibert, Franz: Akzeptanz, Inanspruchnahme, Tätigkeitsspektrum und Handlungspotentiale der Weiterbildungsberatungsstellen im Land Brandenburg (Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg (Hrsg.), Reihe Forschungsberichte. Potsdam 1998

Kontakt

Regine Möllenbeck
Vorsitzende des Arbeitskreises „Bildungs- und Weiterbildungsberatung“
des Deutschen Städtetages
Stadt Essen
Geschäftsbereich 4
Hollestraße 3 (Gildehofcenter)

45127 Essen

Tel.: 02 01/88 -8 84 03

Fax: 02 01/88 - 8 84 10

eMail: Regine.Moellenbeck@gbv4.essen.de

Klaus Hebborn
Hauptreferent beim Deutschen Städtetages
Lindenallee 13 – 17
50968 Köln

Tel.: 02 21/37 71-2 65

Fax: 02 21/37 71-1 77

eMail: klaus.hebborn@staedtetag.de