BILDUNGS-BERATUNG

Eine Orientierungshilfe für gelingende Bildungsbiografien.

TRANSFER*kompass*
NIEDERSACHSEN

SEPTEMBER 2018

ZIELE UND WIRKUNGEN
ORGANISATIONSFORMEN
ERFOLGSFAKTOREN
BERATUNGSKONZEPTE
AUS DER PRAXIS
ARBEITSBEREICH

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement

INHALTSVERZEICHNIS

Ziele und Wirkungen von Bildungs- und Weiterbildungsberatung 04
Ein kommunales Handlungs- und Zukunftsfeld.
Prof. Dr. Bernd Käpplinger, Justus-Liebig-Universität Gießen

Bildungsberatung organisieren 08
Modelle und Strukturen für die Verstetigung und den Ausbau von Bildungsberatung.
Dr. Claudia Pohlmann, Justus-Liebig-Universität Gießen

Kooperation auf allen Ebenen 11
Das Bildungsberatungsnetz Region Braunschweig.
Im Interview: Heike Jirmann, Projektleitung am Bildungszentrum Wolfenbüttel

Wie gelingt gute Beratung? 13
Qualitätsentwicklung und Wirkungsmessung in der Bildungs- und Berufsberatung.
Karen Schober, Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (*nfb*)

Beratungskonzepte kreuz und quer 16
Bildungsberatung anders gedacht.
Collage mit beispielhaften Ideen aus ganz Deutschland

Das Stufenmodell Bildungsberatung 18
Aus der Praxis I: Stadt Kaufbeuren.
Jürgen Wendlinger, Volkshochschule Kaufbeuren

Etablierung eines kommunalen Bildungsberatungsbüros 20
Aus der Praxis II: Kreis Lippe.
Dr. Anja Mai, Kreis Lippe

Arbeitsbereich 22
Übersicht: Qualitätsstandards – ausgewählte Dimensionen und Indikatoren aus dem BeQu-Konzept.

Kontakt 23
Ansprechpartner/-innen.

Impressum 24

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

wenn sich Akteure einer kommunalen Bildungslandschaft mit dem Thema Übergänge befassen, gerät für das Bildungsmanagement auch der Aspekt der Beratung in den Blick. Bildungsberatung ist als ein Kernthema des Bildungsmanagements auszumachen, dem wir uns in dieser Ausgabe des Magazins TRANSFER*kompass* widmen.

In Landkreisen, Städten und Gemeinden, bei Bildungseinrichtungen, Verbänden und Vereinen bestehen vielfältige Strukturen, mit denen verschiedensten Beratungsbedarfen entsprochen werden kann. Es kommt neben der Professionalität und der Qualität der Beratung ebenfalls darauf an, die Menschen überhaupt mit dem Beratungsangebot zu erreichen. Nicht selten wird das Angebot vor Ort als „Beratungsdschungel" beschrieben, durch den zu führen gilt. Für die Bildungsberatung ergibt sich ein weites Feld, das beim Individuum ansetzt, unterschiedliche bildungsbiografische Abschnitte anspricht, das Thema Lebensberatung schneidet und heute oftmals eingebettet wird in das Konzept des Lebenslangen Lernens.

In den Kommunen wird zwar häufig der Bezug der Bildungsberatung zum Lebenslangen Lernen postuliert, während sich aber in der Praxis eine starke Fokussierung auf Beratungsangebote im Themenfeld des Überganges von Schule und Beruf sowie der Aus- und Weiterbildung ergibt. Es lassen sich auch Orientierungs- und Unterstützungsangebote finden, die einen anderen Fokus setzen und spezielle Zielgruppen oder Themen bedienen, beispielsweise Beratung zu ehrenamtlichen Tätigkeiten, Schullaufbahnempfehlung oder auch die Frühförderung als ein Ausschnitt der frühkindlichen Bildung. Offensichtlich werden daran die unterschiedlichsten Perspektiven und Ansätze, die im Feld der Bildungsberatung vorzufinden sind. Das Bildungsmanagement kann hier die Schnittstelle darstellen, indem es die Vernetzungsstrukturen schafft, mit der in der Bildungsinfrastruktur das Ineinandergreifen der notwendigen Beratungsangebote ermöglicht werden kann.

So beschreibt Prof. Dr. Bernd Käpplinger von der Universität Gießen in seinem Beitrag in der Bildungs- und Weiterbildungsberatung ein kommunales Handlungs- und Zukunftsfeld. Dr. Claudia Pohlmann, ebenfalls von der Universität Gießen, geht darauf ein, wie Bildungsberatung in Kommunen, von Kommunen organisiert werden kann. Das Nationale Forum Beratung in der Bildung befasst sich seit Jahren mit der Qualität und Professionalisierung von Beratungsdiensten. Dessen Vorsitzende Karen Schober beantwortet die Frage, wie gute Beratung gelingen kann. Angereichert werden diese fachlichen Impulse durch kommunale Beispiele, wie das Stufenmodell der Bildungsberatung der Stadt Kaufbeuren und die Bildungsberatung des Kreises Lippe sowie eine Sammlung „kreuz und quer" durch verschiedene kommunale Beratungsansätze.

Wir wünschen Ihnen eine spannende und bereichernde Lektüre.

Ihr Dr. Marco Schmidt,
Projektleiter der Transferagentur Niedersachsen

ZIELE UND WIRKUNGEN VON BILDUNGS- UND WEITERBILDUNGSBERATUNG

EIN KOMMUNALES HANDLUNGS- UND ZUKUNFTSFELD.

Es bestehen breiter Konsens und Evidenzen durch wissenschaftliche Forschung (Käpplinger/Maier-Gutheil 2015, Gieseke/Nittel 2016), dass Bildungsberatung über den gesamten Lebenslauf für viele Bürgerinnen und Bürger wichtig ist und wichtiger wird. Insofern verwundert es nicht, dass verschiedene Stakeholder Bildungsberatung als Zukunftsfeld in der Praxis sehen und besetzen wollen. Die meisten Anbieter, wie zum Beispiel die Bundesagentur für Arbeit, richten sich dabei lediglich an bestimmten Zielgruppen aus. Aufgabe der Kommunen ist es stattdessen, allen Bürgerinnen und Bürgern ein Angebot der Daseinsfürsorge auch zu nicht-beruflichen Fragen zu geben und dafür eine lebensphasenübergreifende, trägerunabhängige Beratung zu unterstützen. Wirkungen können mithilfe eines Monitorings verfolgt und überprüft werden.

POLITIKEN ZUR BILDUNGSBERATUNG – EINE ABGRENZUNG

„Angesichts der Digitalisierung in der Arbeitswelt will die Bundesagentur für Arbeit (BA) ab 2019 bundesweit eine lebenslange Berufsberatung einführen. ‚Wir wollen die Menschen, die noch im Job sind, beraten, wie sie mit ihrer Qualifikation in ihrem Betrieb und in ihrer Region da stehen', kündigte BA-Vorstandschef Detlef Scheele im Interview mit dem Tagesspiegel an. Die Beratung richte sich vor allem an Un- und Angelernte oder Mitarbeiter aus kleineren Betrieben, die kein eigenes Weiterbildungsangebot hätten. ‚Wenn nötig, können wir nach der Diagnose auch mit Fortbildungen weiterhelfen', sagte Scheele. Bisher werde ein solches Konzept in den Arbeitsagenturen Düsseldorf, Kaiserslautern-Pirmasens und Leipzig erprobt. Scheele prognostizierte, dass trotz des Wandels in der Arbeitswelt die Arbeit nicht ausgehen werde. Klar sei aber, dass Arbeitsplätze in Zukunft anspruchsvoller würden." (Eubel 2017) Dieses Zitat aus der Presse angesichts einer Pilotierung und geplanten Einführung eines neuen Beratungsinstrumentes durch die Bundesagentur für Arbeit ist archetypisch für das deutlich gewachsene Interesse an Bildungsberatung im Lebenslauf aus arbeitswelt- und berufsbezogener Perspektive. Die Notwendigkeit und die Aufgaben einer kommunalen Bildungs- und Weiterbildungsberatung sind jedoch anderweitig sehr gut und teilweise anders definiert: „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 vervollkommnen 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." (Deutscher Städtetag 2005, S. 2)

Vergleicht man beide Zitate, dann fallen deutliche Unterschiede auf. Der Deutsche Städtetag adressiert Bürgerinnen und Bürger, während die Bundesagentur für Arbeit lediglich Erwerbstätige und dabei noch einmal bestimmte Zielgruppen im Blick hat. Es ist naheliegend, dass Kommunen sich um die Breite der Bevölkerung mit ihren heterogenen Bildungsbedarfen sorgen müssen, während die Bundesagentur für Arbeit bestimmte Zielgruppen fokussieren kann. Folgerichtig geht es um allgemeine und berufliche Weiterbildung beim Städtetag und bei der Bundesagentur für Arbeit lediglich um beruflich-betriebliche Weiterbildung. Dies sind aus Anbietersicht einige Unterscheidungen, warum die Bundesagentur für Arbeit sicher nicht einmal ansatzweise das komplette Beratungsangebot abdecken kann, sondern es einer kommunalen Beratungsstruktur in Bildungsfragen unbedingt bedarf. Die Weiterbildungsteilnahme wird auf Bundes- und Landesebene durch eine Reihe an Förderprogrammen unterstützt. Auch hier macht es Sinn, dass es unabhängige, übergreifende Beratungsstellen gibt, welche Informationen und Wissen (vgl. Enoch 2011) vermitteln und nicht Stellen, die prioritär lediglich die eigenen Programme und Förderungen eines Bundesministeriums bekannt machen und deren Programmatik folgen. Aus Sicht der Bevölkerung braucht es vielfältige Beratungsangebote. Schon heute nutzt die Bevölkerung ein breites Spektrum an Anbietern, wie eine für Deutschland unabhängige und repräsentative Studie zeigt (Abbildung 1).

Das kommunale Bildungsberatungsangebot (mit G gekennzeichnet in der Tabelle) liegt in Bezug auf die Zufriedenheit genau im Mittelfeld mit 83 Prozent, während das Beratungsangebot der Agenturen deutlich schlechter abschneidet mit nur 69 Prozent. Auch neutrale Untersuchungen der Stiftung Warentest (2012) zeigten immer wieder eine große Unzufriedenheit mit dem Beratungsangebot der Agenturen auf, welches in Testheften nur mit „ausreichend" (4,1) bewertet wird, während kommunale Stellen bei 2,5 bzw. 2,6 liegen (ebenda). Dabei ist jedoch zu bedenken, dass das Beratungsangebot der Agenturen oft mit Leistungsbezug verknüpft ist bzw. verknüpft wirkt für die Nutzenden, was partiell die deutlich größere Unzufriedenheit erklären mag. Milieustudien in der Weiterbildung belegen zudem, dass Bürgerinnen und Bürger individuelle Präferenzen bei der Wahl von Beratungsstellen und Weiterbildungsanbietern haben (vgl. Strobel/Tippelt 2009). Gewerkschaftsnahe Personen orientieren sich adäquat, während Volkshochschulen oder Kammern oft ein anderes Publikum ansprechen. Es macht Sinn, Beratungsstrukturen plural anzulegen. Die Kommunen können ein wichtiger Mosaikstein neben anderen sein und vor allem gewährleisten, dass es ein trägerneutrales Beratungsangebot gibt. Analysen der Stiftung Warentest (2012) zeigten nämlich, dass bei Beratungsstellen direkt bei Bildungsanbietern zumindest die Gefahr besteht, dass bewusst oder unbewusst primär zum eigenen Bildungsangebot beraten wird, sodass man stellenweise nicht mehr von Beratung, sondern eher von Vermittlung sprechen müsste.

	Zufriedenheit mit der Beratung insgesamt bei …	Anteilswerte von sehr/eher zufrieden (in %)[1] (n = 423)[2]
E	Arbeitnehmervertretung, z.B. Gewerkschaft, Betriebsrat	90
D	Arbeitgeber/Betrieb, Arbeitgeberorganisation	87
F	Kammer, Berufsverband	85
G	Spezielle, unabhängige Beratungseinrichtung/-organisation, die Informationen der Beratung über Weitebildungsmöglichkeiten anbietet	83
B	Weiterbildungseinrichtung (Volkshochschule, private Weiterbildungseinrichtung)	80
A	Bildungseinrichtung (allgemeinbildende Schule, Berufsschule, Hochschule)	76
C	Arbeitsagentur/Jobcenter/ARGE	69

Anmerkungen. Datengrundlage: AES 2016; Basis: 18- bis 64-Jährige, die in den letzten zwölf Monaten ein kostenloses oder kostenpflichtiges Beratungsangebot wahrnahmen.
[1] Die Statements wurden im Nachhinein in eine Rangfolge gebracht.
[2] Ungewichtete Fallzahl.

Abbildung 1: Zufriedenheit mit Anbietern von Beratung im Jahr 2016 (Angaben in Prozent). Quelle: Käpplinger/Bilger/Reuter 2018, S. 258

WIRKUNGEN UND MONITORING

Monitoring und statistische Vergleiche stellen Möglichkeiten dar, um die Wirkung von Bildungsberatungen zu beurteilen. Der Begriff Monitoring steht per Definition für eine systematisch-kontinuierliche Sammlung und Analyse von Daten über bestimmte Vorgänge oder Prozesse. Monitorings fokussieren auf die Kontrolle des planmäßigen Vollzugs von Gesamtsystemen, Politikfeldern, Programmen oder einzelner Interventionsmaßnahmen, weshalb bestimmte Daten in regelmäßigen zeitlichen Abständen festgehalten werden, um so anhand der entstehenden Zeitreihen Entwicklungsverläufe erkennen zu können (vgl. auch Rämer/Schäffelt 2018).

BERLINER KES-VERBUND

Ein prominentes Beispiel für ein Monitoring im Bereich der Bildungsberatung stellt das Dokumentations- und Auswertungssystem der Fachstelle Monitoring (ehemals KES) bei Arbeit und Leben dar. Der KES-Verbund bzw. die Fachstelle Monitoring betreibt seit 2007 ein onlinebasiertes Dokumentationssystem für die öffentlich geförderten Berliner Bildungsberatungsstellen. Die zu erfassenden Merkmale wurden in einem partizipativen Prozess mit den Akteurinnen und Akteuren der Beratungseinrichtungen und der Wissenschaft entwickelt. Während und nach jeder Beratung dokumentieren die Beratungsstellen die soziodemografischen, bildungs- und erwerbsbiografischen Merkmale der Ratsuchenden sowie Angaben zum Beratungsprozess und -ergebnis. Dem Auswertungssystem liegen Kennzahlen zugrunde, die von den ebenfalls gemeinsam definierten Zielen abgeleitet wurden. Den Beratungseinrichtungen und der Administration werden eine Prozessbeobachtung, -steuerung und -bewertung möglich (Mikroebene). Weiterhin dienen die Datensätze des Dokumentationssystems als Grundlage für das periodische Monitoring der Berliner Bildungsberatung insgesamt (Makroebene). Das Monitoring liefert Daten, um die Berliner Bildungsberatung mit den Herausforderungen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik abzugleichen (Peitel 2009, S. 165 f.). Allerdings konnte von den Daten nicht auf die Wirkung der Beratung geschlossen werden. Um diese Lücke zu füllen und den Forderungen seitens der Politik/Administration entgegenzukommen, wurde das Dokumentationssystem ergänzt und zu einem Wirkungsmonitoring ausgebaut:

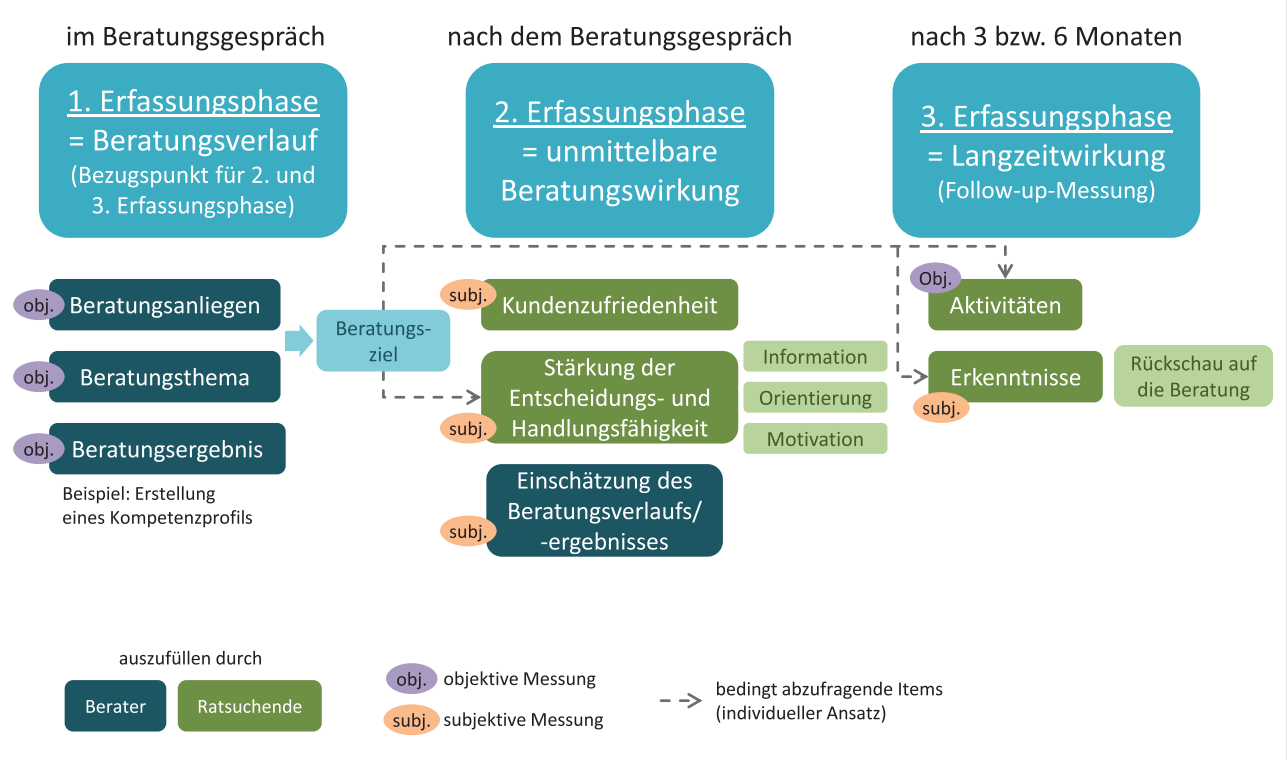


Abbildung 2: Verfahren zur Wirkungsmessung am Beispiel Berlins (Quelle: Komosin/Kruse 2013, S. 9)

DRESDNER BILDUNGSBAHNEN

Bei der Wirksamkeitsbetrachtung der Bildungsberatung „Dresdner Bildungsbahnen“ wurden für die Wirkungsanalyse drei Datensätze verknüpft (Schanne/Weyh 2014). Im Ergebnis zeigten sich klare Wirkungen von Bildungsberatung (unter anderem geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko, größere Bildungsteilnahme), wobei diese oft zeitversetzt einsetzen, da Bildungsangebote zuerst besucht werden müssen, sodass man oft nach rund zwei Jahren positive Wirkungen im Saldo nachweisen kann. Bildung und Beratung sind Investitionen, die langfristig wirken und sich auszahlen. Eine enge betriebswirtschaftliche und lediglich kostenbezogene Sicht allein auf Quartale greift viel zu kurz bei der Wirkungsanalyse.

FAZIT

Es braucht unbedingt ein Bildungsberatungsangebot durch die Kommunen, um unabhängige und breite Orientierung als Teil der Daseinsfürsorge für Bürgerinnen und Bürger zu ermöglichen. Andere Beratungsangebote flankieren das und richten sich an spezielle Zielgruppen und milieubezogene Präferenzen. Der Deutsche Städtetag (2005) hat hier einige einschlägige Orientierungen produziert, die weiterhin relevant sind. Die Beispiele zum Monitoring verdeutlichen, dass Monitoring und Vergleiche mit anderen Statistiken nützliche Informationen liefern, die auf verschiedenen Ebenen Entscheidungshilfen sein können. Allerdings muss überlegt werden, welche Informationen kontinuierlich im Monitoring und welche Informationen in Form einer Evaluation einmalig erhoben werden sollen. Das Monitoring muss sich auch selbst die Effizienz- und Effektivitätsfrage gefallen lassen, damit nicht große Datensätze („Zahlenfriedhöfe“) mühevoll erhoben werden und Beratungszeit durch die Datenerhebung verloren geht, Auswertungen dann jedoch nur punktuell oder oberflächlich erfolgen. Dies würde den Erhebungsaufwand nicht rechtfertigen. Insofern ist sehr für eine moderate Form des Monitoring zu plädieren, wo die Indikatoren in Abstimmung von Politik, Wissenschaft und Praxis abgestimmt werden. Entsprechende Praktiken bestehen bereits, wie hier kurz angedeutet.

Fußnoten und Literatur:

- [1] Das Dokumentations- und Auswertungssystem wird unter anderem auch in NRW und Sachsen verwendet (vgl. KES 2012, S. 2).
- [2] Aus dem Projekt „(K)oordinierungs- und (E)valuierungs(S)telle der öffentlich finanzierten (Weiter-) Bildungsberatung im Land Berlin“, welches im Jahr 2005 vom Landesausschuss für Berufsbildung beschlossen und von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und dem DGB Bildungswerk Berlin-Brandenburg e. V. ins Leben gerufen wurde, bildete sich der „KES-Verbund“, der seit 2007 im Bereich der drei Kompetenzfelder „(K)oordinierung – (E)valuierung – (S)trukturierung“ agiert und sich nun in Trägerschaft von Arbeit und Leben e. V. (DGB/VHS), LAG Berlin befindet. Heute heißt KES Fachstelle Monitoring.

- Deutscher Städtetag [Hrsg.] (2005): Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung. http://www.staedtetag.de/imperia/md/content/dst/reader_weiterbildung.pdf
- Enoch, Clinton (2011): Dimensionen der Wissensvermittlung in Beratungsprozessen. Wiesbaden.
- Eubel, Cordula (2017). „Lebenslange Berufsberatung“ ab 2019. Tagesspiegel vom 6.5.2017. URL: https://www.tagesspiegel.de/politik/arbeitsagentur-chef-detlef-scheele-lebenslange-berufsberatung-ab-2019/19764554.html
- Gieseke, Wiltrud und Dieter Nittel [Hrsg.] (2016): Pädagogische Beratung über die Lebensspanne – Handbuch. Weinheim.
- Käpplinger, Bernd, Bilger, Frauke und Martin Reuter (2018): Bildungsberatung und Transparenz des Bildungsangebots Erwachsener. In: Bilger, Frauke et al. [Hrsg.]: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016 – Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld. S. 255–264.
- Käpplinger, Bernd und Cornelia Maier-Gutheil (2015): Ansätze und Ergebnisse zur Beratung(sforschung) in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 38 (2), S. 163–181.
- Komosin, Birte und Henning Kruse (2013): Wirkungsmessung im Berliner Evaluationssystem zur Bildungsberatung. In: Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung [Hrsg.]: Projektnewsletter Beratungsqualität, Ausgabe 02, September 2013. S. 9–10. URL: http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Newsletter/nfb-Newsletter_02-2013.pdf
- Peitel, Diana (2009): Die Bedeutung von Dokumentationssystemen in der Bildungsberatung. In: Arnold, Rolf, Gieseke, Wiltrud und Christine Zeuner [Hrsg.]: Bildungsberatung im Dialog. Band II. Baltmannsweiler, S. 149–166
- Rämer, Sabrina und Elke Scheffelt (2018): Bildungsberatung in Niedersachsen – Bericht zur Beratungsdokumentation 2017. Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung. Hannover.
- Schanne, Norbert und Antje Weyh (2014): Wirksamkeitsbetrachtung der Bildungsberatung der „Dresdner Bildungsbahnen“. Nürnberg.
- Stiftung Warentest (2012): So ratlos wie zuvor. test spezial Karriere. https://www.test.de/Weiterbildungsberatung-So-ratlos-wie-zuvor-4286075-0/
- Strobel, Claudia und Rudolf Tippelt (2009). Trägerübergreifende Bildungs- und Weiterbildungsberatung. München.

Text: Prof. Dr. Bernd Käpplinger, Professur für Weiterbildung,
Justus-Liebig-Universität Gießen ▶ Kontakt

BILDUNGSBERATUNG ORGANISIEREN

MODELLE UND STRUKTUREN FÜR DIE VERSTETIGUNG UND DEN AUSBAU VON BILDUNGSBERATUNG.

Bildungsberatung wird von Menschen in allen Lebensphasen in Anspruch genommen – diesen empirischen Beleg liefert der aktuelle Bericht zur Beratungsdokumentation „Bildungsberatung in Niedersachsen" (vgl. Rämer/Scheffelt 2018, S. 6). Umso wichtiger ist es, die aufgebauten organisatorischen Strukturen für Bildungsberatung zu verstetigen und auszubauen. Die Frage, wie sich Bildungsberatung organisieren lässt, kann nicht mit einem rezeptartigen Organisationskonzept beantwortet werden. Da Bildungsberatung regional eingebettet ist, müssen entsprechend der jeweiligen politischen, wirtschaftlichen und soziokulturellen Voraussetzungen und Bedingungen einer Region spezifische Organisationsformen für Beratung gefunden werden. Als übergreifender Bezugspunkt zur Entwicklung einer Beratungsorganisation fungieren die professionsethischen Grundsätze der Beratung: Klient*innenorientierung, Unabhängigkeit/Trägerneutralität, Professionalität, Freiwilligkeit und Vertraulichkeit (vgl. Pohlmann 2018). Der Beitrag skizziert Forschungsbefunde und Praxisbeispiele zu den Organisationsformen der Beratung und stellt zwei Referenzmodelle vor, die den professionellen-pädagogischen Ansprüchen an Beratung gerecht werden.

FORSCHUNGSBEFUNDE ZU DEN ORGANISATIONSFORMEN DER BERATUNG UND PRAXISBEISPIELE

Initiativen zur institutionellen Strukturbildung für Bildungsberatung wurden bildungspolitisch durch bundesweite Projekte wie Lernende Regionen (2001–2008) und Lernen vor Ort (2009–2012) angestoßen. Ziel war es, dass sich Bildungsberatung als neue Organisationsform zur Begleitung des lebenslangen Lernens im Weiterbildungsmarkt etabliert. Die Projekte wurden durch wissenschaftliche Untersuchungen begleitet (vgl. Arnold/Gieseke/Zeuner 2009, Gieseke et al. 2012).

Die empirische Untersuchung der Bildungsberatungsstellen in den Lernenden Regionen zeigt die vielfältig entwickelten Organisationsformen der Beratung auf (vgl. Gieseke/Pohlmann 2009). In jeder untersuchten Region wurde eine andere Realisierungsform von Beratung vorgefunden. Analytisch wurden mit der eigenständigen, der angedockten und der integrierten Beratungsstelle drei Organisationsmodelle sowie mit der aufsuchenden/mobilen Beratung ein Arbeitsschwerpunkt unterschieden (vgl. Gieseke/Pohlmann 2009, S. 65–80). Die drei Organisationsmodelle werden im Folgenden skizziert und durch Praxisbeispiele (vgl. auch AEWB 2013) veranschaulicht.

ORGANISATIONSMODELL 1: DIE EIGENSTÄNDIGE BERATUNGSSTELLE

… bietet Beratung in eigenen, öffentlich zugänglichen Gebäuden bzw. in eigenen Räumen mit separaten Zugängen an.

Die Beratenden arbeiten hauptberuflich in der Beratung und sind in einem eigenen Verein oder Ähnlichem, das heißt unabhängig von anderen Institutionen angestellt.

Praxisbeispiel:

Eigenständige Beratungsorganisation in den „LernLäden" in Berlin.

▶ Seite 17, Beratungskonzepte kreuz und quer

(vgl. in URL: https://www.dqg-berlin.de/projekte/lernladen-pankow/, 04.08.2018)

ORGANISATIONSMODELL 2: DIE AN VERSCHIEDENEN INSTITUTIONEN ANGEDOCKTE BERATUNGSSTELLE

… findet in Räumen verschiedener Einrichtungen, zum Beispiel Weiterbildungseinrichtungen (insbesondere Volkshochschulen), Kulturzentren, Bibliotheken, Wirtschaftsförderungen, (Berufs-)Schulen, statt.

Praxisbeispiel:

Träger und Hauptstandort der „Bildungsberatung Weserbergland" ist die Volkshochschule Hameln-Pyrmont, regelmäßige Beratungszeiten sind in den Rathäusern umliegender Gemeinden eingerichtet.

Die Beratenden sitzen teilweise mit dem Personal der jeweiligen Einrichtung in einem Raum, sind aber nicht in der jeweiligen Einrichtung beschäftigt, sondern in einem eigenen Verein oder Ähnlichem und haben den Anspruch, trägerneutral zu beraten.

▶ Seite 17, Beratungskonzepte kreuz und quer
(vgl. in URL: https://www.bildungsberatung-weser-bergland.de/kontakt/leitbild.htm, 04.08.2018)

ORGANISATIONSMODELL 3:
DIE INTEGRIERTE BERATUNGSSTELLE IN EINEM PROFESSIONSGESTEUERTEN NETZWERK

... bietet Beratung als integralen Bestandteil einer Weiterbildungseinrichtung an.
Die Personen, die beraten, sind zugleich auch Mitarbeitende der Weiterbildungseinrichtung. Die Beratenden sind in ein Netzwerk zur Professionalisierung eingebunden und haben den Anspruch, trägerneutral zu beraten.

Praxisbeispiel:
Das „Bildungsberatungsnetz der Region Braunschweig" vernetzt bestehende Bildungseinrichtungen in der Region.
▶ Seite 10, Interview Heike Jirmann
(vgl. in URL: https://www.vhs-braunschweig.de/die-vhs-braunschweig/service/bildungsberatung/b-punkt/b-punkt-leitbild/, 04.08.2018)

ARBEITSSCHWERPUNKT:
AUFSUCHENDE BERATUNG/MOBILE BERATUNG

... stellt kein eigenes Organisationsmodell dar, sondern fungiert als ergänzender Arbeitsschwerpunkt der „stationären" Beratungsstellen.
Aufsuchende/mobile Beratung verfolgt das Ziel, strukturelle und individuelle Zugangsbarrieren zur Beratung zu überwinden und bildungsferne bzw. bildungsungewohnte Zielgruppen aufzusuchen und zu unterstützen.

Praxisbeispiel:
Mobile Beratung an öffentlichen Plätzen (zum Beispiel Einkaufszentrum, Freibad, Buchhandlung, Stadtfest, Jugendzentren, Cafés), aufsuchende Beratung an Jobcentern, Schulen, aufsuchende Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU-Beratung), Bildungsträgern und Netzwerkpartnern.
▶ Seite 17, Beratungskonzepte kreuz und quer

EINSCHÄTZUNG DER ORGANISATIONSMODELLE NACH PROFESSIONELLEN-PÄDAGOGISCHEN GRUNDSÄTZEN

Das Organisationsmodell 1 hat gegenüber den Modellen 2 und 3 den Vorteil, dass Klient*innenorientierung, Trägerneutralität, Professionalität und Offenheit im Zugang bereits im Organisationskonzept angelegt sind. Die Beratung hat ein eigenes Gesicht in der Region und wird von der Öffentlichkeit als eigenständige Einrichtung wahrgenommen und wertgeschätzt. Die Organisationsmodelle 2 und 3 sind kostengünstiger als das Modell 1, allerdings geht von der Institution, an die Beratung angedockt bzw. an die sie integriert ist, eine gewisse Signalwirkung und Zielgruppennähe aus. Organisationen können einerseits als „Türöffner" für bestimmte Zielgruppen fungieren, andererseits aber auch den Zugang für bestimmte Zielgruppen erschweren. Wenn Beratung an Institutionen angedockt oder eine integrierte Aufgabe ist, besteht die Gefahr, dass mit der Beratung auch institutionelle Interessen verfolgt werden, die in Widerspruch mit den Interessen der Ratsuchenden geraten können (zum Einfluss des institutionellen Anbieters auf die Beratung vgl. Maier-Gutheil 2009, Stanik 2015). Im Organisationsmodell 3 befinden sich Beratende zudem in einer konfliktbehafteten Doppelrolle: Sie vertreten zum einen die Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, zum anderen sind sie trägerneutrale Beratende, die einem professionellen Netzwerk angehören. Diese organisatorische Widerspruchskonstellation erschwert professionelles Beratungshandeln.

REFERENZMODELLE FÜR DIE ORGANISATION VON BERATUNG

Den professionellen-pädagogischen Ansprüchen an Beratung folgend ist das Organisationsmodell der „Eigenständigen Beratungsorganisation“ zu empfehlen. Da die finanziellen und politischen Bedingungen in den Regionen jedoch nicht immer optimal sind, wird mit der „Distribuierenden Beratungsorganisation“ zudem ein Mischtyp aus Modell 1 und Modell 2 empfohlen. Distribuierend meint, dass es eine unabhängige Beratungsstelle gibt (eine Zentrale) und damit verbunden weitere, an andere Institutionen angedockte, also dezentral angelegte Beratungsstellen, die durch ein gemeinsames Konzept und Logo miteinander verbunden und auch öffentlich klar erkennbar sind.

Beide Referenzmodelle zielen darauf, Beratung klient*innenorientiert, freiwillig, trägerunabhängig/-neutral, professionell und vertraulich anzubieten, und binden daran ihre Legitimation als besondere Aufgabe. In beiden Referenzmodellen stellt die aufsuchende/mobile Bildungsberatung ein ergänzendes Angebot dar.

Abbildung 1: Referenzmodell „Eigenständige Beratungsorganisation“
(Quelle: Gieseke/Pohlmann 2009, S. 90)

Abbildung 2: Referenzmodell „Distribuierende Beratungsorganisation“
(Quelle: Gieseke/Pohlmann 2009, S. 91)

FAZIT

Für den professionellen-pädagogischen Anspruch, dass sich Beratung unabhängig von den Interessen Dritter an den Ratsuchenden orientieren soll, macht es einen wesentlichen Unterschied, ob die Beratungsorganisation eigenständig, an andere Institutionen angedockt oder integriert ist und ob die Beratung eine Haupt- oder eine Nebenaufgabe der Beratenden ist.

In einer Nachuntersuchung zu den Bildungsberatungsstellen in den Lernenden Regionen sechs Jahre nach der ersten Erhebung zeigte sich, dass etwa die Hälfte der 16 untersuchten Lernenden Regionen die entwickelten Beratungsansätze im Projekt Lernen vor Ort weiterverfolgen konnten (vgl. Gieseke/Pohlmann 2016, S. 423). Nach wie vor existieren Beratungsstellen in allen drei Organisationsformen sowie Mischtypen, wobei auffällt, dass die meisten Beratungsstellen an Volkshochschulen angedockt sind.

Organisatorische Voraussetzungen für professionelles Beratungshandeln sind: ein von der Einrichtung getragenes Beratungskonzept, die Einbindung in ein regionales Netzwerk, ausreichend zur Verfügung gestellte Ressourcen wie ein separater Beratungsraum, ein angemessener zeitlicher Rahmen sowie verschiedene Beratungsformate (persönliche, telefonische, aufsuchende/mobile und Online-Beratung), und insbesondere eine verlässliche finanzielle Basis, die über zeitlich befristete Projektförderungen hinaus Kontinuität und Professionalität sichert.

KOOPERATION AUF ALLEN EBENEN
Das Bildungsberatungsnetz Region Braunschweig

Das Bildungsberatungsnetz ist ein Kooperationsprojekt qualitätstestierter Bildungsträger aus den Landkreisen Wolfenbüttel, Peine und Gifhorn sowie der Stadt Braunschweig. In den Beratungsstellen der Netzwerkpartner, den B-Punkten, wird eine trägerneutrale und kooperative Bildungsberatung vor Ort umgesetzt. Die koordinierende Stelle für das Netzwerk ist das Bildungszentrum des Landkreises Wolfenbüttel. Heike Jirmann, Projektleitung am Bildungszentrum Wolfenbüttel, stand der Transferagentur Rede und Antwort zu Hintergründen.

Frau Jirmann, Sie sagen, Sie schließen mit den B-Punkten eine Angebotslücke. Wo liegen die Bedarfe und wie gelingt es Ihnen, tatsächlich zu helfen?

Zunächst einmal ist das Beratungsangebot freiwillig, also offen für alle, die es annehmen möchten. Es ist keine Auflage zu uns zu kommen, sondern die Menschen suchen, auch wenn sie zumeist schon viel für sich in Erfahrung gebracht haben, in unserer unabhängigen Beratung nach Bestätigung. Wir merken auch immer wieder, dass das persönliche Gespräch nicht 1:1 mit anderen Formaten, wie Telefon oder online, zu ersetzen ist. Zum Beispiel kommen Selbstständige zu uns, die für sich selbst oder für ihre Organisation nach geeigneten Qualifizierungen suchen. Wir beraten Frauen, für die vielleicht nach einer Familienauszeit Orientierung, auch Findung zu eigenen Stärken und Kompetenzen zunächst das Wichtigste ist. Aber auch Neuzugewanderte und Arbeitslose finden bei uns eine persönliche Beratung auf Augenhöhe. Die Grundlage für das Gelingen unserer Beratung ist unser kooperatives Beratungsverständnis und dass es uns im Netzwerk gelingt, Transparenz herzustellen über Angebote und Möglichkeiten in der Region.

Sie beschreiben den Beratungsansatz als kooperativ, verstehen in gleicher Weise auch die Arbeit im Netzwerk. Wie funktioniert die Zusammenarbeit auf allen Ebenen?

Unseren Anspruch an die Beratungsqualität erarbeiten und ermöglichen wir im Netzwerk. Wir haben uns in unserem Leitbild auf eine gemeinsame Linie festgelegt. Ein Bestandteil ist die kooperative Arbeit; mit Ratsuchenden zu kooperieren, auch um die Beratungsleistung zu verbessern.
Die Beratenden im Netzwerk arbeiten untereinander eng zusammen und knüpfen mit den Fachabteilungen in ihren Trägerinstitutionen an. Dazu bieten wir zum Beispiel Beratertage an, die je nach Thema auch weiter für Externe geöffnet werden. Das wichtigste Gremium für die partnerschaftliche Zusammenarbeit im Bildungsberatungsnetz ist die Steuerungsgruppe, an der alle Institutionen beteiligt sind. Hier werden alle Entscheidungen getroffen und Fachfragen bearbeitet, zum Beispiel die Entwicklung des Netzwerkes insgesamt und die Qualitätsentwicklung vorangetrieben. Und auch externe Partner werden passend zu Projekten und Maßnahmen aktiv eingebunden.

Wie konnten Sie das Netzwerk sichtbar machen?

Wir haben uns bewusst entschieden, das B-Punkt-Modell in bestehenden Strukturen anzusiedeln. Das braucht in jeder Institution die uneingeschränkte Unterstützung der Führung und den festen Willen, sich als Netzwerkpartner zu verstehen. Über die Träger ist das Netz in Gremien sichtbar oder regelmäßig vertreten. Vor Ort sind die B-Punkte, das Bildungsberatungsangebot und die Arbeit des Bildungsberatungsnetzes somit ein Baustein der kommunalen Bildungslandschaften, über den eine trägerneutrale Bildungsberatung realisiert wird. Auch wenn wir uns wünschen, noch weiter in die Öffentlichkeit zu dringen und zum Beispiel auch mehr noch Unternehmen zu erreichen.

Herzlichen Dank für das Gespräch.

KOOPERATIONSPARTNER

+++ Bildungszentrum Landkreis Wolfenbüttel (Antragsteller und Projektleitung) +++ Volkshochschule Braunschweig GmbH +++ Ausbildungswerkstatt Braunschweig e.V. +++ Oskar Kämmer Schule, Braunschweig +++ Kreisvolkshochschule Peine +++ DAA und Kreisvolkshochschule Gifhorn, verknüpft mit LENZ e.V., Hankensbüttel +++ Allianz für die Region GmbH (regionale Unterstützung) +++ TU Braunschweig (wissenschaftliche Begleitung)

Fußnoten und Literatur:

- AEWB Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung [Hrsg.] (2013): Bildungsberatung – Orientierung, Offenheit, Qualität: die niedersächsischen Modellprojekte. Bielefeld.
- Arnold, Rolf, Gieseke, Wiltrud und Christine Zeuner [Hrsg.] (2009): Bildungsberatung im Dialog. Band 1–3. Baltmannsweiler.
- Gieseke, Wiltrud, Dietel, Sylvana, Ebner von Eschenbach, Malte, Stimm, Maria und Kathrin Petzold-Rudolph (2012): Referenzmodell für die Koordination bildungsbereichs- und trägerübergreifender Bildungsberatung im Rahmen eines Bildungsmanagements auf kommunaler Ebene. (Unveröffentlichter Projektbericht im Rahmen der 1. Förderphase des Programms „Lernen vor Ort“). Berlin.
- Gieseke, Wiltrud und Claudia Pohlmann (2016): Institutionelle Strukturen der Beratung. In: Gieseke, Wiltrud und Dieter Nittel [Hrsg.]: Handbuch Pädagogische Beratung über die Lebensspanne. Weinheim und Basel. S. 412–424.
- Gieseke, Wiltrud und Claudia Pohlmann (2009): Entwicklung von Referenzmodellen für die Organisation von Bildungsberatung in den Lernenden Regionen. In: Arnold, Rolf, Gieseke, Wiltrud und Christine Zeuner [Hrsg.] (2009): Bildungsberatung im Dialog. Band 3. Baltmannsweiler. S. 55–104.
- Göllner, Max (2016): Bildungsberatung Online. Abschlussbericht zur Entwicklung und Erprobung von Bildungsberatung als Onlineberatung. Hrsg. von der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung. http://bildungsberatung-nds.de/images/downloads/Abschlussbericht_Bildungsberatung_als_Onlineberatung.pdf (04.08.2018).
- Maier-Gutheil, Cornelia (2009): Zwischen Beratung und Begutachtung. Pädagogische Professionalität in der Existenzgründungsberatung. Wiesbaden.
- Pohlmann, Claudia (2018): Professionsethische Paradoxien in der Berufsorientierungsberatung. In: Berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule. (Im Erscheinen)
- Rämer, Sabrina und Elke Scheffelt (2018): Bildungsberatung Niedersachsen. Bericht zur Beratungsdokumentation 2017. Hrsg. von Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung. https://www.kos-qualitaet.de/media/de/2017_Bericht%20zur%20Beratungsdokumenation_BB-Niedersachsen.pdf (04.08.2018).
- Stanik, Tim (2015): Beratung in der Weiterbildung als institutionelle Interaktion. Frankfurt am Main.

Text: Dr. Claudia Pohlmann, Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Erziehungswissenschaften, Schwerpunkt Berufspädagogik/Didaktik der Arbeitslehre, Justus-Liebig-Universität Gießen ▶ Kontakt

I. Was ist die Situation der Bildungsberatung? Welche Bedarfe und Lücken bestehen?

Überblick verschaffen – Transparenz herstellen

- Bestehendes erfassen: Bedarfsanalyse, Erhebung Angebote, Institutionen
- Kritische Erfolgsbetrachtung
- Informationen und Daten sammeln, aufbereiten, interpretieren

II. Was soll erreicht werden, um den Bedarfen zu entsprechen?

Ziele setzen

- Mögliche Zielsetzung: Bedarfsgerechte Beratungsangebote ausbauen, vorhandene Angebote zusammenführen, Trägerneutralität in der Beratung herstellen …

III. Was ist für die Zielerreichung notwendig und sinnvoll?

Inhaltliche Aspekte prüfen und planen

- Zielgruppe/-n:
Welche Adressaten für Beratungsangebote (Personengruppen, Organisationen) leiten sich aus Bedarfen und Zielsetzungen ab?

- Beratungskonzept:
Welches Modell (eigene Beratung, Vermittlung etc.) eignet sich, mit welchem Beratungsumfang, welchen -methoden, -instrumenten?

- Kooperationen:
Welche Kooperationen sind übergreifend oder dem Themenfokus entsprechend aufzubauen?

- Qualität & Evaluation:
Was sind Qualitätsstandards und Routinen für ein geeignetes Monitoring und die Evaluation?

- Professionalität:
Wie wird die nötige Fachlichkeit der Beratung (Qualifizierung, Wissensmanagement) gesichert?

Strukturelle Aspekte prüfen und planen

- Verantwortlichkeit:
Welche Aufgaben sind zu übernehmen, wer ist geeignet mit ihnen betraut zu werden? Welche Zuständigkeitsgrenzen liegen vor?

- Einbindung:
Welche fachlichen Institutionen braucht es, die Ziele zu erreichen?

- Ressourcen:
Welche Ressourcen werden für Beratungsformate (persönlich, telefonisch, online) benötigt und wie bestmöglich genutzt?
  - Räume, Lage, Ausstattung
  - Personal/Kompetenzen, zeitliche Verfügbarkeit/Stundenanteile?
  - Finanzierung (Förderung, Kooperationen)

- Öffentlichkeitsarbeit/Marketing:
Angebot sichtbar machen, Transparenz für alle herstellen, ggf. eigenes Logo.

Professionelle-pädagogische Grundsätze der Beratung überprüfen

Sind die Ausrichtungen der inhaltlichen und strukturellen Aspekte tragfähig, in den Punkten Klient*innenorientierung, Freiwilligkeit, Trägerbezug (Unabhängigkeit/Trägerneutralität), Professionalität, und Vertraulichkeit den professionellen-pädagogischen Grundsätzen der Beratung zu entsprechen?

IV. Wo ist das entsprechende Bildungsberatungsangebot institutionell verortet?

Eigenständige Beratung:
Unabhängige Beratungsstellen, eigenständig, regionalisiert, durch ein Netzwerk verbunden

Distribuierende Beratung:
Zentrale als unabhängige Beratungsstelle mit Außenstellen in öffentlichen Einrichtungen

Außerhalb der Verwaltung verortet, z.B. VHS, Verbund, Verein

In der Verwaltung verortet, mit Zuordnung zu Fachbereich, Amt oder Stabstelle

V. Welche Rolle nimmt die Kommunalverwaltung ein?

VI. Durchführung >> Monitoring/ Evaluation >> Überprüfung >> Anpassung

Abbildung 3: Referenzmodelle und Vorüberlegungen, Transferagentur Niedersachsen in Anlehnung an Pohlmann)

WIE GELINGT GUTE BERATUNG?

QUALITÄTSENTWICKLUNG UND WIRKUNGSMESSUNG IN DER BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG.

Beratung als kommunikative soziale Dienstleistung besteht aus einer (meist persönlichen) Interaktion zwischen einer Rat suchenden Person und einer (professionellen) Beratungsperson. Dies schließt auch über unterschiedliche Medien vermittelte Kommunikationsformen ein, zum Beispiel Online-Beratung, Chat-Beratung, E-Mail-Beratung, Gruppenberatungen oder die internetgestützte, adressatenspezifische Vermittlung von Informationen für das jeweilige Beratungsanliegen. Gute Beratung erfordert somit die Gestaltung einer Interaktionsbeziehung, die dem Beratungsziel förderlich ist. Daran schließt die zweite Voraussetzung für gelingende Beratung an: die Mitwirkung der Beteiligten. Das sind zunächst die unmittelbar beteiligten Personen, also die Ratsuchenden und die Beratungsperson. Eine erfolgreiche Beratung beinhaltet immer eine „Ko-Produktion" zwischen Rat suchender und beratender Person. Ohne die beiderseitige Bereitschaft, das Beratungsanliegen gemeinsam zu bearbeiten, gelingt gute Beratung nicht.

GELINGENSBEDINGUNGEN EINER GUTEN BERATUNG

Bei den handelnden Personen geht es nicht nur um die unmittelbar Beteiligten, sondern auch um weitere Akteure, die indirekt oder direkt Einfluss auf das Beratungsgeschehen nehmen (wollen). Das können Eltern, Lehrkräfte, Freunde, Ehepartner oder Verwandte sein, die aus unterschiedlichen Motiven die Bildungs- und Berufsentscheidungen mitprägen. Dazu gehören aber auch all jene Institutionen, die die Ziele und Rahmenbedingungen des jeweiligen Beratungsangebotes mitbeeinflussen, zum Beispiel die Leitung der Beratungseinrichtung, deren Träger und Geldgeber, gesetzliche Rahmenbedingungen und Vorgaben, die Beratende bei ihrer Tätigkeit zu beachten haben, politische Akteure und gesellschaftliche Gruppen, die mit dem Beratungsangebot bestimmte ökonomische oder gesellschaftspolitische Ziele verfolgen. Solche Ziele können sich zum Beispiel auf soziale Teilhabe, Behebung des Fachkräftemangels, Erweiterung des Berufswahlspektrums für Frauen, rasche Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt, Vermeidung von Lohnersatzleistungen usw. beziehen. Gegensätzliche oder widersprüchliche Interessen Dritter, die nicht denen der Ratsuchenden entsprechen, können zu Konflikten führen und eine erfolgreiche Beratung behindern.

Und schließlich beeinflusst natürlich auch die Beratungsprofession selbst mit ihren eigenen, international anerkannten ethischen Standards (zum Beispiel IAEVG 2017) sowie wissenschaftlich begründeten Beratungskonzepten und -methoden und empirischen Forschungsbefunden die Anforderungen an „gute Beratung".

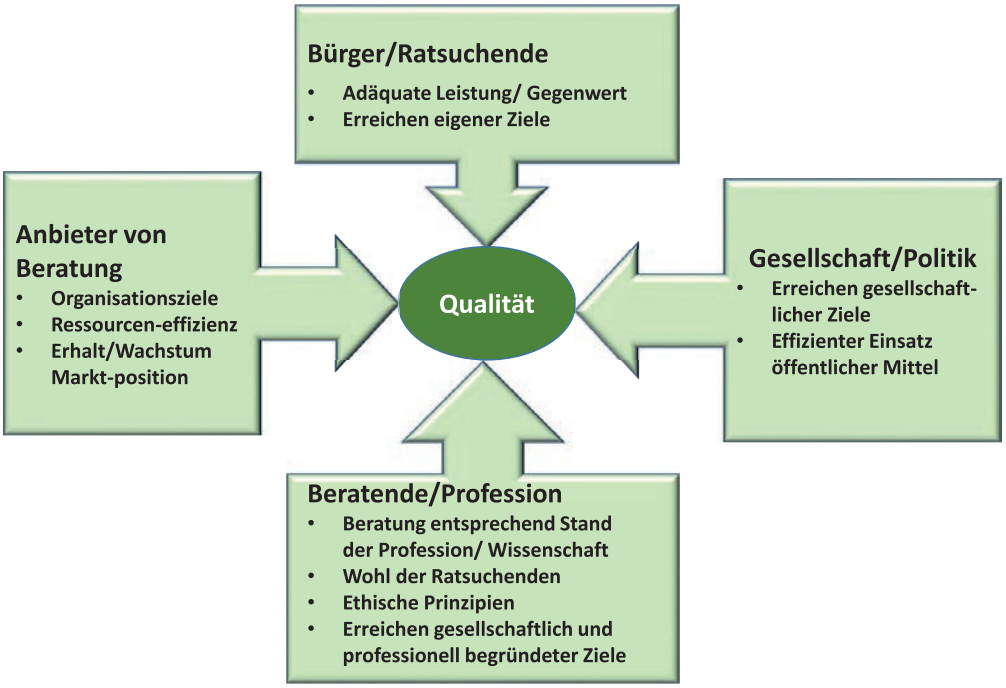


Abbildung 1: „Multi-Akteurs-Perspektive" Beratungsqualität (Quelle: Schiersmann/Weber 2013)

Daraus ergibt sich eine „Multi-Akteurs-Perspektive" (Schiersmann/Weber 2013) auf das Thema Qualität der Beratung und es bedarf in den verschiedenen Beratungsfeldern (Berufsberatung, Bildungsberatung, Weiterbildungsberatung, Studienberatung, Rückkehrberatung, Beratung von Menschen mit Behinderung usw.) jeweils eines gesellschaftlichen Aushandlungs- und Verständigungsprozesses unter den beteiligten Akteuren darüber, welche Erwartungen an die Qualität der Beratung zu stellen sind und was unter „guter Beratung" zu verstehen ist.

Text: Karen Schober, Vorsitzende Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (*nfb*) ▶ Kontakt

Das BeQu-Konzept mit seinen drei Komponenten – einem Katalog von 19 Qualitätsstandards, einem Kompetenzprofil mit 17 Kompetenzen und einem Qualitätsentwicklungsrahmen (QER) – unterstützt Beratungseinrichtungen bei der Weiterentwicklung ihrer Qualität und gibt Fördermittelgebern und politisch Verantwortlichen einen Orientierungsrahmen für ihre (Förder-)Entscheidungen, beinhaltet aber keine Zertifizierung (Schiersmann/Weber 2013; *nfb*/Forschungsgruppe Beratungsqualität 2014). Es basiert auf einem systemischen Verständnis von Beratung.

MODELLE DER QUALITÄTSSICHERUNG IN DER BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG IN DEUTSCHLAND

Bislang ist es in Deutschland aufgrund der stark zersplitterten institutionellen und gesetzlichen Zuständigkeiten für die Bildungs- und Berufsberatung (Bund, Länder, Kommunen, Bundesagentur für Arbeit, verschiedene Ressorts, freie Träger, kommerzielle Anbieter etc.) nicht gelungen, sich unter den beteiligten Akteuren auf allgemein anerkannte, verbindliche Qualitätsstandards für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung zu verständigen. Stattdessen gibt es eine Vielzahl von Ansätzen, Qualitätskatalogen und Standards sowie Qualitätsmanagementsystemen einzelner Verbände, Beratungseinrichtungen oder Anbieter von (Weiter-)Bildungsmaßnahmen, deren Geltungsbereich sich meist auf die jeweilige Einrichtung, den Verband oder ein einzelnes Bundesland beschränkt (Schober 2013; Jenschke/Schober 2017).

Die heterogene Förderlandschaft der unterschiedlichen politischen Akteure begünstigt diese Pluralität und führt zu Intransparenz und Unübersichtlichkeit im Hinblick auf die verschiedenen Zertifizierungssysteme und Qualitätstestierungen in der Bildungs- und Berufsberatung, deren Qualität und Aussagefähigkeit. Einige Landesregierungen – so auch Niedersachsen – haben sich auf ein Qualitätsmodell als Grundlage für die Förderfähigkeit von Bildungsberatungsanbietern verständigt: Der von der k.o.s. GmbH im Auftrag der Berliner Senatsverwaltung entwickelte Qualitätsrahmen Berliner Modell (QBM) wurde vom niedersächsischen Wissenschaftsministerium als „Niedersächsischer Qualitätsrahmen für die Bildungsberatung“ adaptiert und begründet die Förderfähigkeit einer Beratungseinrichtung (Schröder 2013). Das hessische Wirtschaftsministerium wiederum fördert Bildungsberatungseinrichtungen, die nach dem Gütesiegel von „Weiterbildung Hessen e.V.“ zertifiziert sind (https://weiterbildunghessen.de/zertifizierung/). Nordrhein-Westfalen oder Baden-Württemberg stützen ihre Förderung auf ein Qualitätsmodell, das in enger Kooperation mit dem „BeQu-Konzept“ des Nationalen Forums Beratung (*nfb*) entwickelt wurde (www.weiterbildungsberatung.nrw/materialien/pdfs/thema-foerderung/bbe-qualitaetskonzept/view; www.lnwbb.de/ueber-uns/beratungsqualitaet/).

Beratung ist kein isolierter Prozess zwischen einer Rat suchenden und einer beratenden Person, sondern eingebunden in verschiedene Kontexte und Systeme, die den Rahmen schaffen, innerhalb dessen sich „gute Beratung“ entfalten kann: dem System des Ratsuchenden, des Beratenden, dem Beratungsprozess, dem organisationalen und dem gesellschaftlichen Kontext. Damit werden auch zugleich die Akteure benannt, die für das Gelingen guter Beratung Verantwortung tragen: Dies sind nicht nur die Beratenden und Ratsuchenden, die in der Regel die Rahmenbedingungen, unter denen Beratung stattfindet, nicht beeinflussen können, sondern auch die Verantwortlichen in den Beratungseinrichtungen und in den jeweiligen Politik-Ressorts. Das heißt, auch die Politik steht in der Pflicht, ihren Beitrag zum Gelingen qualitätsvoller Beratung zu leisten – sei es durch gesetzliche Regelungen, förderrechtliche Bestimmungen oder durch die öffentliche Kommunikation von Leitlinien für eine qualitativ hochwertige Beratung.

QUALITÄT KONKRET: DIMENSIONEN UND INDIKATOREN

Trotz der Vielfalt und Heterogenität der in Deutschland existierenden und öffentlich zugänglichen Qualitätsstandards und trotz vielfach unterschiedlicher Interessenlagen und Rahmenbedingungen der verantwortlichen Akteure gleichen sich die grundlegenden Anforderungen der verschiedenen Beratungsanbieter und Zertifizierungssysteme an eine qualitätsvolle Beratung. Demnach kommt den auf der Folgeseite aufgelisteten Dimensionen qualitätsvoller Beratung in den meisten Qualitätsmodellen eine zentrale Bedeutung zu. Diese Qualitätsdimensionen sind in der Regel mit mehr oder weniger konkreten Indikatoren hinterlegt, die zeigen, welche Aktivitäten oder Verhaltensweisen damit gemeint sind und wie diese gegebenenfalls beobachtet bzw. gemessen werden können.

Nicht alle Qualitätsmodelle beinhalten ein Verfahren zur Qualitätstestierung oder Zertifizierung. Viele der gängigen QM-Systeme orientieren sich an organisationalen Strukturen und Prozessen sowie Managementmethoden, sind aber inhaltlich nicht auf den Bereich der Bildungs-

ARBEITSBLATT INDIKATOREN

Beispielhafte Dimensionen guter Beratung aus dem BeQu-Konzept des *nfb* und der Universität Heidelberg, die sich ähnlich auch in anderen Qualitätsmodellen wiederfinden. ▶ Seite 22

und Berufsberatung ausgelegt. Das BeQu-Konzept kann diese durch beratungsspezifische Aspekte ergänzen.

Der Bedarf an Qualitätsnachweisen für Beratungsdienstleistungen ist in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen. Für Ratsuchende ebenso wie Fördermittelgeber hilft diese Vielfalt an Zertifizierungsverfahren und Qualitätssiegeln nicht, denn sie können die Güte dieser Verfahren in der Regel nicht einschätzen. Hier wäre weniger mehr und es wäre wünschenswert, wenn sich die beteiligten Akteure (Politik, Verwaltungen, Verbände, Wissenschaft) auf gemeinsame Standards für die Anforderungen an die Qualität der Beratung und auf Leitlinien für Zertifizierungen verständigen könnten.

WORAUF MUSS GESCHAUT WERDEN?
Qualitätsdimensionen der Bildungsberatung

- ☒ Werte, Einstellungen, Haltungen der Beratenden
- ☒ Kompetenzen/Qualifikationen der Beratenden (einschließlich Netzwerk- und Medienkompetenzen), Verpflichtung zu Weiterbildung und Supervision
- ☒ Freiwilligkeit der Inanspruchnahme und Ergebnisoffenheit, auch in Sanktionskontexten
- ☒ Transparenz des Beratungsgeschehens, Beratungskontrakt, Rollenklärung
- ☒ Mittelpunktstellung der/des Ratsuchenden mit ihren/seinen Bedürfnissen, Interessen und Ressourcen
- ☒ Einsatz sach- und fallangemessener Beratungsmethoden, Gesprächstechniken, diagnostischer Verfahren, Qualitätssicherung
- ☒ Feldspezifisches Wissen zu Bildungs- und Beschäftigungssystem
- ☒ Organisationale Einbindung und Verantwortung
- ☒ Berücksichtigung gesellschaftspolitischer Ziele und Rahmenbedingungen; Anwalt für die Ratsuchenden

EVALUATION UND WIRKUNG

Qualitätstestierungen können den Grad der Erreichung eines definierten Standards oder einer Kompetenzanforderung dokumentieren. Damit ist allerdings noch nichts über das Ergebnis und die Wirkung eines Beratungsangebotes ausgesagt, also darüber, ob die Beratung zu dem angestrebten Ziel geführt hat, welche Elemente des Beratungsprozesses dazu beigetragen haben und welche vielleicht weniger erfolgreich waren. Bei der Frage nach einer gelungenen Beratung geht es zum einen um die Evaluierung des Prozesses und der eingesetzten Ressourcen und Methoden (Input), zum anderen um die Frage, ob die Ziele und angestrebten Wirkungen erreicht wurden (Output und Outcome = unmittelbare Ergebnisse und längerfristige Wirkungen). Die Qualität und der Erfolg von Beratung als kommunikativer sozialer Dienstleistung sind mit quantitativen Methoden kaum zu erfassen und zu messen. Trotz der berechtigten Skepsis gegenüber betriebswirtschaftlichen Controlling-Verfahren erscheint es jedoch legitim, den Einsatz öffentlicher Mittel für Beratung daraufhin zu überprüfen, ob die angestrebten Ziele mit angemessenem Aufwand erreicht wurden. Forschungsbefunde aus anderen Ländern liefern Belege für den individuellen, gesellschaftlichen und fiskalischen Nutzen umfassender und guter Beratung (Hooley 2015; *nfb*/Schober/Langner 2017). Solche Ergebnisse nützen auch der „professional community“, denn gute Beratung bemisst sich auch daran, ob sie als Teil staatlicher Daseinsvorsorge ihrem gesellschaftlichen Auftrag gerecht wird.

Literatur:

- Hooley, Tristram (2015): Die Evidenzbasierung lebensbegleitender Beratung. Ein Wegweiser zu zentralen Forschungsergebnissen für eine effektive Politik und Praxis. ELGPN Tools No. 3, Studie im Auftrag des European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN); deutsche Übersetzung: *nfb*, Berlin.
- Jenschke, Bernhard und Karen Schober (2017): Berufsverbände und ihre Konzepte zur Professionalisierung des Beratungsfeldes. In: Gieseke, Wiltrud und Dieter Nittel [Hrsg.]: Handbuch Pädagogische Beratung über die Lebensspanne. Weinheim/Basel.
- *nfb*, Forschungsgruppe Beratungsqualität im Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls Universität Heidelberg (2014): Professionell beraten mit dem BeQu-Konzept. Instrumente zur Qualitätsentwicklung der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. www.beratungsqualitaet.net
- *nfb*, Forschungsgruppe Beratungsqualität im Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls Universität Heidelberg (2014): Professionell beraten: Qualitätsstandards für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. www.beratungsqualitaet.net
- *nfb*, Forschungsgruppe Beratungsqualität im Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls Universität Heidelberg (2014): Professionell beraten: Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung. www.beratungsqualitaet.net
- *nfb*, Schober, Karen und Judith Langner [Hrsg.] (2017): Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Beiträge zur Wirkungsforschung und Evidenzbasierung. Bielefeld.
- Schiersmann, Christiane et al. (2008): Qualität und Professionalität in der Bildungs- und Berufsberatung. Bielefeld.
- Schiersmann, Christiane und Peter Weber [Hrsg.] (2013): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte für ein integriertes Qualitätskonzept. Bielefeld.
- Schober, Karen (2013): Standards in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung – die Rolle professioneller Verbände. In: Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung [Hrsg.]: Bildungsberatung – Orientierung, Offenheit, Qualität. Die niedersächsischen Modellprojekte. Bielefeld.
- Schröder, Frank (2013): Ein Qualitätsrahmen für die Bildungsberatung. In: Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung [Hrsg.]: Bildungsberatung – Orientierung, Offenheit, Qualität. Die niedersächsischen Modellprojekte. Bielefeld.

BERATUNGSKONZEPTE KREUZ UND QUER

BILDUNGSBERATUNG ANDERS GEDACHT.

QUARTIERS-BILDUNGSZENTRUM (QBZ) UND AUFSUCHENDE BERATUNG FÜR ERWACHSENE

Das Quartiers-Bildungszentrum Morgenland in Bremen-Gröpelingen hält zahlreiche Angebote für Kinder und Jugendliche, für Anwohner/-innen und Familien bereit. In Ergänzung spricht die Aufsuchende Bildungsberatung gezielt Erwachsene an, die von den klassischen Beratungsstrukturen der Weiterbildung nicht erreicht werden, um ihnen Möglichkeiten aufzuzeigen, mit ihnen einen Bildungsplan auszuarbeiten und sie auf dem Wege zu ihrem Ziel zu unterstützen.
» www.gröpelingen-bildet.de

AUFSUCHENDE BERATUNG IN STADTBÜCHEREI UND TAFELLÄDEN

Um eine möglichst breite Zielgruppe und auch sozial Benachteiligte zu erreichen, bietet die Volkshochschule im Rems-Murr-Kreis eine kostenlose Bildungsberatung in der Stadtbibliothek in Herrenberg sowie in den Tafelläden vor Ort an.
» https://stadtbibliothek.herrenberg.de/weiterbildungsberatung-in-der-stadtbibliothek/

BILDUNGSBERATUNG IM LÄNDLICHEN RAUM

BILDUNGSBERATUNGSBUS
» www.beratung-kann-helfen.de/beratung-kann-helfen/beratungsbus

WELCOME-CENTER FÜR RÜCKKEHRER IM KYFFÄUSERKREIS
» www.kyffhaeuser.de/kyf/index.php/welcome-kyffhaeuserkreis

WEITERBILDUNGSDATENBANK MECKLENBURG-VORPOMMERN
» www.weiterbildung-mv.de

PLAN TO GO – MOBILE BERATUNG
» www.arbeit-und-bildung.de/projekte/arbeit-beschaeftigung/plan-to-go-mobile-weiterbildungsberatung-fuer-region-marburger-land

MODELLPROJEKTE ZUR BILDUNGSBERATUNG IN NIEDERSACHSEN – ONLINEBERATUNG

Das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur hat mit finanzieller Unterstützung Erwachsenenbildungseinrichtungen im Land aufgefordert, neutrale Bildungsberatungsstellen einzurichten und allen Bürgerinnen und Bürgern den Zugang zu ermöglichen. Damit dies gewährleistet ist, bieten die Beratungsstellen neben den unterschiedlichen Möglichkeiten des persönlichen Zuganges auch Onlineberatung an.

Über die Plattform **www.bildungsberatung-nds.de** sind alle Beratungsstellen mit dem angeschlossenen Onlineportal oder über ihre lokalen Internetseiten zu erreichen.

ONLINEBERATUNG ...
... **umfasst** den Austausch per E-Mail, im Chat oder via Skype. Außerdem ist es jederzeit möglich, das Medium der Beratung zu wechseln.
... **ist** ein schnelles und adäquates Medium für spontane Anfragen, die man auch tageszeit- und ortsunabhängig stellen kann. Sie ist unabhängig von den Öffnungszeiten der Beratungsstellen und Anfragen kann man von zu Hause aus oder von unterwegs stellen.
... **funktioniert** auch in der „Nachbereitung" einer Anfrage. So kann der/die Beratungskunde oder -kundin bei Bedarf auch nach längerem Zeitraum erneut kontaktiert werden oder Materialien und Links können gesendet werden.

Bei den niedersächsischen Bildungsberatungsstellen **bevorzugen** die Menschen (noch) die persönliche Ansprache (auch per Telefon) und ein persönliches Gegenüber. Die Beratungskunden bevorzugen mehrheitlich die Beratungsstelle in räumlicher Nähe zum Wohnort.

■ **Mittlere Altersgruppen (25- bis 49-Jährige)** haben bisher am **häufigsten** eine Onlineberatung genutzt. Sie verfügen auch über einen höheren Abschluss. Bei komplexeren Zusammenhängen und einem umfassenden Beratungsanliegen kann es für den Klärungsprozess von Vorteil sein, das Medium zu wechseln.
■ **Geringqualifizierte, Geflüchtete, Arbeitslose und Migrantinnen und Migranten** nehmen eher selten eine Onlineberatung auf. Diese erfordert ein gutes Sprach- und Verbalisierungsvermögen und wird daher von einzelnen Zielgruppen nicht als Beratungsform gewählt.
■ Die **Heterogenität der Beratungskundinnen/-kunden** ist groß, daher gibt es keine Patentlösung oder Bevorzugung für ein Beratungsmedium. So haben alle Beratungszugänge ihre Berechtigung.

INSGESAMT sind die Fallzahlen noch zu gering für gesicherte Aussagen. Im niedersächsischen Netzwerk gehen wir davon aus, dass Onlineberatung in den kommenden Jahren einen weiteren Zuwachs erfahren wird.

» Bericht zur Beratungsdokumentation 2017 » Bildungsberatung Online-Abschlussbericht 2016 » www.bildungsberatung-nds.de

+++ Cloppenburg +++ Göttingen +++ Hameln +++ Hannover +++ Lüneburg +++ Meppen +++ Oldenburg +++ Papenburg +++ Stade +++ Walsrode +++ Wilhelmshaven +++ Wolfenbüttel +++

BERATUNGSSTELLEN IN NIEDERSACHSEN

An 12 Standorten in Niedersachsen kann man sich zu Fragen der Weiterbildung, des beruflichen Fortkommens, der Neuorientierung in Bildungswegen und der finanziellen Unterstützung zu Bildungszwecken beraten lassen. Auch Fragen zum Erlernen der deutschen Sprache, der Abschlüsse im deutschen Bildungs- und Ausbildungssystem und zum Studium an einer Hochschule werden beantwortet.

» www.bildungsberatung-nds.de/index.php/beratungsstellen

SCHULLAUFBAHN | CLEARINGSTELLE

Die mehrsprachige Bildungsberatung der Stadt Münster ist ein Angebot des Amtes für Schule und Weiterbildung und zentrale Anlaufstelle für Schüler/-innen und Eltern, die Fragen zu Schulwahl, Schullaufbahn, Bildungswegen und Schulabschlüssen haben. Für neu zugewanderte Schülerinnen und Schüler gibt es zusätzlich die Anlauf-, Beratungs- und Clearingstelle der Bildungsberatung.
» www.stadt-muenster.de/schulamt/bildungsberatung

BILDUNGSTHEMA (HOCH)BEGABUNG

Mit dem Handlungsansatz „Bildung und Begabung für Recklinghausen" setzt sich die Stadt Recklinghausen dafür ein, Angebote der Begabtenförderung allen Familien zugänglich zu machen – unabhängig von Herkunft oder Hintergrund.
» www.recklinghausen.de/Inhalte/Startseite/Familie_Bildung/Kommunales_Bildungsbuero/Bildungsberatung

FAMILIENPORTALE

Online-Plattform als schneller Überblick zu Beratungsangeboten für alle Altersgruppen im lebenslangen Lernen, zum Teil auch mehrsprachig.
» www.familie-landau.de
» www.bildung.luebeck.de

A B C

BILDUNGSBERATUNG WESERBERGLAND

Träger und Hauptstandort ist die Volkshochschule Hameln-Pyrmont. Darüber hinaus sind feste, regelmäßige Beratungszeiten in den Rathäusern umliegender Gemeinden eingerichtet, um Menschen aus ländlichen Regionen besser zu erreichen. Das Angebot umfasst sowohl personen- als auch organisationsbezogene Beratungsdienstleistungen für kleine und mittelständische Unternehmen. In einem Modellprojekt wurde Online-Beratung erprobt (vgl. Göllner 2016). Die Bildungsberatung Weserbergland gehört dem Verbund der 12 unabhängigen Beratungsstellen in Niedersachsen an, ist kostenlos und wird durch das Land Niedersachsen gefördert.
» www.bildungsberatung-weserbergland.de/kontakt/leitbild.htm

B-PUNKTE: BERATUNGSSTELLEN IM NETZWERK

In der Region Braunschweig realisiert das regionale Bildungsberatungsnetz in einem Zusammenschluss qualitätstestierter Bildungsträger eine trägerneutrale und kooperativ verstandene Bildungsberatung für alle – für Menschen, Institutionen und Unternehmen. Über Rechtskreisgrenzen hinweg treten die Beratungsstellen der Kooperationspartner aus den Landkreisen Wolfenbüttel, Peine und Gifhorn sowie der Stadt Braunschweig nach außen sichtbar als B-Punkte auf. Im Netzwerk, das Teil des Netzwerkes „Bildungsberatung Niedersachsen" ist, werden Erfahrungen gebündelt sowie Transparenz über Angebote und Qualität in der Beratung gesichert. Im Interview auf Seite 11 beschreibt Frau Jirmann vom Bildungszentrum des Landkreises Wolfenbüttel die Bildungsberatung als das Kernstück des Netzwerkes, das auf einem gemeinsam geteilten Beratungsverständnis und Qualitätsstandards basiert.
» www.vhs-braunschweig.de

LERNLÄDEN UND MOBILE BILDUNGSBERATUNG

Das Berliner Modell besteht aus drei Ressourcen: offene Bildungsberatung, Fachberatung für spezifische Bedarfe sowie Instrumente für Dokumentation, Qualitätssicherung und eine Weiterbildungsdatenbank. Ziel der Berliner LernLäden ist es, einen Beitrag zur Schaffung einer lokalen Infrastruktur für „Lebensbegleitendes Lernen" zu leisten, die zugleich neue kundenorientierte und bedarfsgerechte Strukturen in der Aus- und Weiterbildung ermöglicht. Sie stehen für jeden Bürger/jede Bürgerin zu jeder Zeit seines/ihres Lebens offen und bieten im Laden eine sofortige Beratung vor Ort an. Eingebettet sind die Läden in die Partnerschaft in der Bildungsberatung (P:iB), die wiederum Teil der städtischen Initiative Berliner Bildungsberatung ist.
Die Mobile Bildungsberatung, die bereits 2005 als besonderes Angebot entwickelt wurde, richtet sich seit 2015 verstärkt an geflüchtete Menschen. Mehrsprachige Berater/-innen informieren in den Willkommen-in-Arbeit-Büros, an den Berliner Volkshochschulen und an weiteren Orten in den Bezirken.
» www.bildungsberatung-berlin.de
» www.pib-berlin.com

ZUSAMMENARBEIT MIT STIFTUNGEN

BILDUNGSBERATUNG FÜR ALLE IN KOOPERATION MIT DER BÜRGERSTIFTUNG

2011 wurde das Netzwerk Weiterbildung in Duisburg mit über 20 Trägern durch das Programm „Lernen vor Ort" initiiert. Nach Förderende übernahm die Bürgerstiftung Duisburg die Trägerschaft und sicherte so den Fortbestand von „Weiterbildung Duisburg".
» www.weiterbildung-duisburg.de

GEMEINSAME REGIONALE BILDUNGSINITIATIVE VON KOMMUNE UND STIFTUNG

Im Landkreis Rottal-Inn hat das Landratsamt mit der Hans Lindner Stiftung eine regionale Bildungsinitiative ins Leben gerufen, die unter anderem eine Bildungsberatung für Betriebe, Berufstätige und Wiedereinsteiger sowie ein regionales Bildungsportal umfasst.
» www.hans-lindner-stiftung.de/weiterbildung/bildungsberatung/

DAS STUFENMODELL BILDUNGSBERATUNG

AUS DER PRAXIS I: STADT KAUFBEUREN.

Die gesellschaftliche Struktur der Stadt Kaufbeuren ist geprägt vom demografischen Wandel, von 30 Prozent Einwohner/-innen mit Migrationshintergrund sowie einem großen Anteil an sozial schwachen und bildungsfernen Menschen. Die Stadt erkannte darin schlummernde Ressourcen für mehr Bildungsbeteiligung und die Sicherung des Fachkräftebedarfs, die durch passgenaue Bildungsberatung zu erschließen sind. Ausgehend vom Förderprogramm „Lernen vor Ort" des BMBF wurde das „Stufenmodell der Bildungsberatung" entwickelt. Darin unterhält die Stadt Kaufbeuren eine trägerneutrale, kostenlose und unabhängige Beratungsstelle, die an der örtlichen Volkshochschule angesiedelt ist. Das Stufenmodell geht über das klassische Beratungsangebot hinaus, indem es im Zusammenspiel mit ausgewählten Informationspunkten, den Bildungslotsen (neu Integrationslotsen) und dem „Netzwerk Bildungsberatung" als organisatorische Plattform der beteiligten Beratungsstellen einen niedrigschwelligen Zugang zu gelingender Bildungsberatung schafft.

> **„Die abgestufte Bildungsberatung liefert uns als Kommune die strategisch-operative Möglichkeit, gezielt Menschen aus unterschiedlichen Altersgruppen, Bildungsschichten und Kulturen bessere Bildungschancen zu eröffnen. Dabei werden sie durch qualifizierte Beratung und passgenaue Hinführung zu entsprechenden formalen, non-formalen und informellen Bildungsangeboten in unserer Stadt unterstützt."**
>
> Stefan Bosse, Oberbürgermeister der Stadt Kaufbeuren

1. Die Ergebnisse im Überblick: Was konnte mit dem Engagement erreicht werden?

Mithilfe des Stufenmodells Bildungsberatung werden in Kaufbeuren die vielfältigen Angebote der Bildungsberatung – insbesondere im Übergang Schule-Beruf – erfasst, koordiniert und durch die Arbeitsgemeinschaft der Bildungsberater/-innen zusammengefasst. Dadurch werden die Transparenz der Bildungs- und Beratungsangebote erhöht und die zentrale Bildungsberatung gestärkt. Nicht zuletzt unterstützt das Stufenmodell auch die fachgerechte Verweisberatung. An den Informationspunkten und durch die Integrationslotsen gelingt es, bildungsfernen Bevölkerungsteilen und Menschen mit Migrationshintergrund Bildungsangebote zugänglich zu machen. Gleichzeitig werden Bürger/-innen kontinuierlich und flächendeckend auf Bildungs- und Beratungsangebote hingewiesen. Weitere Meilensteine sind unter anderem der Aufbau des Netzwerkes Bildungsberatungsstellen für Jugendliche und Heranwachsende sowie die Ausarbeitung der Bildungsberatungsmatrix Übergang Schule-Beruf.

2. Der Ausgangspunkt: Was hat maßgeblich dazu beigetragen, dass das Vorhaben aufgegriffen und gefördert wurde?

Mit dem Ziel, die Kaufbeurer Bürger/-innen beim lebenslangen Lernen zu unterstützen, wurden im Rahmen des Förderprogramms „Lernen vor Ort" unter dem Konzept „Bildung-aktiv" die Aktionsfelder Bildungsmanagement, Bildungsübergänge, Bildungsberatung und Bildungsmonitoring bearbeitet. Die Bildungsberatung wurde als ein wichtiges Instrument zur Steuerung bildungspolitischer Maßnahmen identifiziert und mit der Entwicklung des „Stufenmodells Bildungsberatung" in Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern in Angriff genommen. Grundlage für das Modell bilden Zahlen aus dem Bildungsmonitoring, wie SGB II-Bezug oder Migrationshintergrund im jeweiligen Stadtteil, insbesondere bei der Auswahl der Einsatzgebiete sowie als Hintergrundinformation bei der Ausbildung der Bildungslotsen eine Rolle. Mit der Einrichtung der Bildungsberatung sollten die identifizierten Beratungslücken für die Bereiche vor, während und nach der Erwerbsphase geschlossen werden.

3. Der aktuelle Status: Wie sind die Beteiligten heute eingebunden und mit welchen Ressourcen sind sie ausgestattet?

In dem durch „Lernen vor Ort" initiierten und von der Bildungskoordination organisierten „Netzwerk Bildungs-

Stadt Kaufbeuren

- ✓ Fläche: 40,03 km²
- ✓ Einwohner/-innen: 43.134
- ✓ Bevölkerungsdichte: 1.078 Einwohner je km²

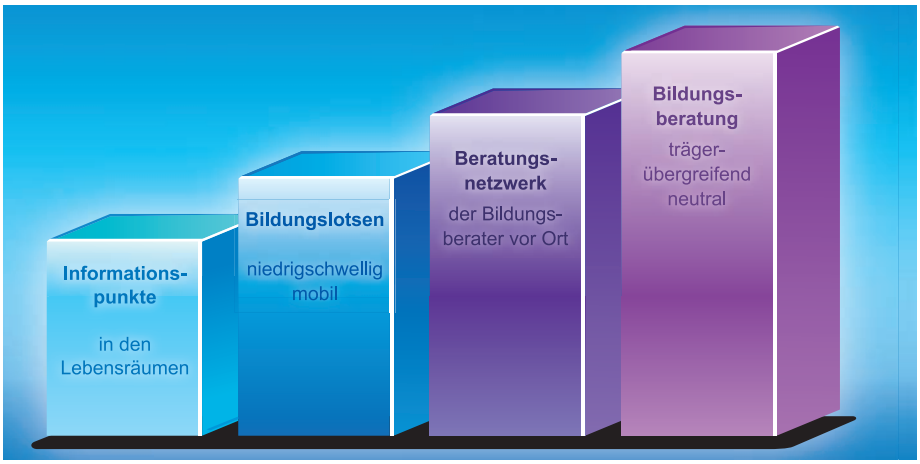
beratung“ sind rund 25 Akteure und Beratungsstellen vertreten. Das Bildungsberatungsnetzwerk fördert die Zusammenarbeit und den Erfahrungsaustausch und bringt die Ansprechpartner aller beteiligten Beratungsstellen vor Ort regelmäßig zusammen. Schwerpunkt der Netzwerkarbeit ist der Übergang Schule-Beruf. Die personellen und organisatorischen Ressourcen für die Bildungsberatung wurden zunächst über die Förderprogramme LEADER und „Lernen vor Ort“ sowie durch die freie Förderung der Stadt Kaufbeuren und durch die vhs Kaufbeuren e.V. bereitgestellt. Seit September 2014 führt das Bildungsbüro der Stadt Kaufbeuren die Bildungskoordination, das Bildungsmanagement, das Bildungsmonitoring und die Bildungsberatung aus dem Programm „Lernen vor Ort“ weiter. Die Bildungsberatung ist mit 24 Wochenstunden bei der Volkshochschule Kaufbeuren angesiedelt, das Bildungsmonitoring wird extern vergeben.

4. Die Sichtbarkeit: Wie konnte der Erfolg gemessen und publik gemacht werden?

Um Bürgerinnen und Bürger, die Netzwerkpartner und Stakeholder über die Angebote und Ergebnisse der Bildungsberatung zu informieren, werden im Bereich Marketing und Öffentlichkeitsarbeit verschiedene zielgerichtete Maßnahmen, wie Publikationen, Internetauftritt, Pressearbeit und die Teilnahme an Messen, umgesetzt. Regelmäßig wird in den Fachausschüssen der Stadt und im Stadtrat, beispielsweise im Bildungsbeirat oder Integrationsbeirat, über das Vorgehen und die Ergebnisse berichtet. Die jährlich rund 300 Beratungsgespräche werden zur Evaluation und Qualitätssicherung von der Bildungsberatung in einem einheitlichen, standardisierten Vorgehen verschlüsselt und datenschutzkonform protokolliert. Im Rahmen der Kooperation der aktuell fünf Bildungsberatungsstellen im Allgäu werden zudem Auswertungen sowohl für die Stadt Kaufbeuren als auch für die angrenzenden kreisfreie Städte und Landkreise vorgenommen. Die Ergebnisse werden quartalsweise an das Bildungsmonitoring übermittelt und als Jahresbericht aufbereitet.

5. Die Gelingensfaktoren und Hemmnisse: Was war besonders förderlich für die Umsetzung? Welche Hemmnisse waren zu bewältigen?

Eine gelingende Bildungsberatung und die Umsetzung des Stufenmodells bedürfen verschiedener Rahmenbedingungen sowohl auf der strategischen als auch auf der strukturellen Ebene. Hierzu braucht es insbesondere ein verbindliches politisches Mandat und regelmäßige Rücksprachen mit den politischen Entscheidern und den Stakeholdern in der Kommune. Eine funktionierende Vernetzung mit den wesentlichen Akteuren (unter anderem Kommune, Arbeitsagentur, Jobcenter, Schulen, Institutionen, Bildungsträgern und Unternehmen), konkrete Kenntnisse der regionalen und überregionalen Bildungsangebote und des lokalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes sind notwendig, um die Ratsuchenden erfolgreich zu begleiten und zu beraten. Die gegenseitige Kenntnis über die Aufgaben und Schwerpunkte der verschiedenen Beratungsstellen hilft vor Ort beim Verweis auf die fachlich zuständige Stelle. Die inhaltliche Auswertung der Beratungsergebnisse in Monats-, Quartals- und Jahresberichten dient dem Ausbau der zielgruppengerechten Beratungsangebote, der Qualitätsentwicklung der Beratungsprozesse und der Kommune als Handlungsgrundlage für die Förderung der Bildungsberatung.



Das Stufenmodell Bildungsberatung (Quelle: Stadt Kaufbeuren)

Text: Jürgen Wendlinger, stv. Leiter/Bildungsberater, Volkshochschule Kaufbeuren e. V. ▶ Kontakt

ETABLIERUNG EINES KOMMUNALEN BILDUNGS-BERATUNGSBÜROS

AUS DER PRAXIS II: KREIS LIPPE.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der ständigen Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft gewinnt der Bereich der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung immer mehr an Wichtigkeit, dennoch spiegelt sich das in der Praxis häufig nicht adäquat wieder. Ziel des Kreises Lippe ist es daher, fortlaufend für das „Lebenslange Lernen in Lippe" zu werben, das Marketing zu intensivieren und das System „Wege zur Weiterbildung" weiter auszubauen und stets aktuell zu halten. Dazu gilt es, intensiver die individuellen und institutionellen Bedarfe und Bedürfnisse zu ermitteln und in passgenaue Weiterbildungsangebote umzusetzen. Diese Initiativen tragen dazu bei, die gesellschaftliche Teilhabe einzelner als auch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und damit die Region in wirtschaftlichem Sinne zu stärken und attraktiv zu erhalten.

> **„Die Bildungsberatung versteht sich als trägerneutrale Ergänzung zu bestehenden Angeboten im Kreis und übernimmt neben der operativen Arbeit eine Lotsen- und Multiplikatorenfunktion. Durch den Aufbau des Systems „Wege zur Weiterbildung" wurden multiple Zugangswege geschaffen. Gemeinsame Marketingaktionen tragen dazu bei, das Thema in die Region präsenter zu machen."**
>
> Dr. Anja Mai, Fachdienst Bildung, Kreis Lippe

1. Die Ergebnisse im Überblick: Was konnte mit dem Engagement erreicht werden?

Die Bildungsberatung als ein wesentliches Element ist trägerneutral und steht allen Interessierten offen. Durch die Einrichtung eines Netzwerks Weiterbildung und Bildungsberatung ist es gelungen, das Thema in der Region zu platzieren. Ein breit besetzter Arbeitskreis koordiniert unter Federführung der Bildungsberatung des Kreises Lippe die Arbeit. Gemeinsam mit Volkshochschulen, Kammern, Agentur für Arbeit und Jobcenter werden aktuelle Themen beleuchtet und weiter entwickelt. Von besonderer Wichtigkeit ist auch das Thema Grundbildung, sodass über die Bildungsberatung inzwischen nicht nur Sensibilisierungsschulungen durchgeführt wurden, sondern auch gemeinsam mit Partner-Projekten Grundbildungstrainer vor Ort ausgebildet und Fördermöglichkeiten erschlossen wurden. So ermöglicht die Zusammenarbeit inzwischen, ganz konkret Angebote in bisherigen Lücken zu gestalten.

2. Der Ausgangspunkt: Was hat maßgeblich dazu beigetragen, dass das Vorhaben aufgegriffen und gefördert wurde?

Wichtige Vorarbeit hat das Projekt „Selbstlernzentren in Lippe" im Rahmen des BMBF-Programms „Lernende Regionen" geleistet. Die Selbstlernzentren wurden als Häuser des offenen Lernens und der trägerneutralen Bildungsberatung durch das Programm „Lernen vor Ort" weiter ausgebaut. Insbesondere die Niedrigschwelligkeit der Einrichtungen sowie die Vertrauensstellung und Professionalität der Lern- und Bildungsberater haben zur Etablierung beigetragen. Darüber hinaus wird in Kooperation mit der VHS Lippe-Ost in der Gemeinde Extertal Beratung zur beruflichen Umorientierung und Weiterbildung angeboten. Das Portfolio umfasst auch die Ausstellung von Bildungsschecks und Gutscheinen für die Bildungsprämie. Wesentliches Kommunikationsforum auf struktureller Ebene ist der Arbeitskreis Weiterbildung und Bildungsberatung. Dieser bietet als Kooperationsgremium von regionalen Trägern, Institutionen und Organisationen die Grundlage für ein nachhaltig funktionierendes Netzwerk zur Optimierung der Weiterbildung und Beratung in der Bildungsregion Lippe und soll als Beschlussgremium des Regionalen Bildungsnetzwerkes mit Zugang zur politischen Entscheidungsebene und zur Wirtschaft weiter ausgebaut werden. Die Moderation erfolgt über die Bildungsberatung des Kreises Lippe.

3. Der aktuelle Status: Wie sind die Beteiligten heute eingebunden und mit welchen Ressourcen sind sie ausgestattet?

Die Geschäftsführung liegt beim Fachdienst Bildung. Zwei Bildungsberaterinnen (je ¾ Stelle) stehen für Einzelberatungen an drei Standorten zur Verfügung (auch Bildungsprämien und Bildungsscheckberatungen), obwohl

Kreis Lippe

- ✓ Fläche: 1.246,21 km²
- ✓ Einwohner/-innen: 345.127
- ✓ Bevölkerungsdichte: 277 Einwohner je km²

die strukturelle Arbeit einen immer größeren Anteil gewinnt. Denn neben der professionellen Beratung stellt die Bildungsberatung auf www.lippe-bildungskompass.de eine umfangreiche Kursdatenbank und eine große Anzahl von Informationen, Tipps, Tests, freien Online-Lernangeboten zur Verfügung. Unterstützt wird die Arbeit durch eine weitere pädagogische Kraft, die neben der Beratung im Lernzentrum auch das Einstellen von Angeboten ins Kursportal betreut. Für Multiplikatoren aus dem Sozial- und Bildungsbereich bietet die Bildungsberatung des Kreises Lippe eine Weiterbildung zum Bildungslotsen an. Ziel der Schulung ist es, aktuelle Kenntnisse zum Bildungsmarkt in der Region zu erwerben und sich in die Grundlagen der Bildungsberatung einzuarbeiten. Das Potenzial der nahezu flächendeckend in Lippe aktiven Bildungslotsen gilt es als Ressource insbesondere für die individuelle Weiterbildungsaktivierung zu nutzen. Über die Bildungshotline über die Behördenrufnummer 115 wird die Bildungsberatung immer mehr zur telefonischen Erstanlaufstelle.

4. Die Sichtbarkeit: Wie konnte der Erfolg gemessen und publik gemacht werden?

Auf der Grundlage ihres Selbstverständnisses sieht sich die Bildungsberatung des Kreises Lippe in der Pflicht, die Qualität ihres Angebotes gleichermaßen zu sichern wie auch weiterzuentwickeln. Die Beratungen werden dokumentiert und evaluiert. Im Mittelpunkt der Auswertung der gesammelten Daten steht die Fremd- und Selbstevaluation hinsichtlich der Ergebnis- und Wirkungsdimensionen, sofern bekannt. Weitere Auswertungskriterien sind die Kunden- und Beraterzufriedenheit sowie statistische Kategorien zur Besucherfrequenz und Beratungsdauer sowie zur Alters-, Geschlechts- und Bildungszugehörigkeit. Wesentliche Kennzahlen wie zum Beispiel die Anzahl der Bildungsberatungen pro Jahr werden in einem jährlich erscheinenden „Faktencheck Bildung“ veröffentlicht. Deutlich ist aber auch, dass die „reine“ Bildungsberatung mit Fallzahlen weniger sichtbar ist als die strukturellen Aufgaben. Hier kommt „Neues“ hinzu, was daher mehr Beachtung findet.

5. Die Gelingensfaktoren und Hemmnisse: Was war besonders förderlich für die Umsetzung? Welche Hemmnisse waren zu bewältigen?

Die Einbettung in den Aufbau eines gesamtheitlichen Bildungsmanagements förderte das Interesse an der erfolgreichen Umsetzung der Pläne für eine Bildungsberatung im Kreis Lippe. Das rasche Erarbeiten eines gemeinsamen Produktes (Bildungskompass) war für die weitere Zusammenarbeit mit allen Partnern sehr förderlich. Darüber hinaus tragen gemeinsame Initiativen wie ein Weiterbildungsatlas Lippe als Imagebroschüre, das Konzept „Wege zur Weiterbildung“ mit den Elementen Bildungshotline, Bildungsberatung, Bildungskompass, Bildungsinfothek und Bildungslotsen dazu bei, das Thema Weiterbildung und Lebenslanges Lernen in die Region zu befördern. Durch die intensive Bearbeitung des Handlungsfeldes Bildungsberatung ist es in Lippe grundsätzlich gelungen, die unter anderem aufgrund des demografischen Wandels allgemein anerkannte Notwendigkeit des Lebenslangen Lernens/der Weiterbildung und einer begleitenden professionellen Bildungsberatung in den Fokus zu nehmen. Die Diskussion in der Bildung dominieren gleichwohl Themen wie der Übergang Schule-Beruf oder das Thema MINT-Förderung. Der Weiterbildung daneben einen angemessenen Platz zu schaffen, ist eins der wesentlichen Ziele. Zunehmende Bedeutung erfährt das Handlungsfeld aktuell mit Blick auf die Sprachförderung von erwachsenen Flüchtlingen, aber auch durch das Thema digitale Bildung und die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer/-innen. Darüber hinaus ist der Weiterbildungsmarkt von einer großen Vielfalt der Angebote und von Konkurrenz geprägt. In diesem Handlungsfeld gilt es, noch mehr als bisher den Mehrwert von Weiterbildung für Wirtschaft und Gesellschaft nachzuweisen und Wege zur Weiterbildung auch hier über geeignete Instrumente und Aktionen aufzuzeigen.

Text: Dr. Anja Mai, Fachdienst Bildung, Weiterbildung und Bildungsberatung ▶ Kontakt

QUALITÄTSSTANDARDS – AUSGEWÄHLTE DIMENSIONEN UND INDIKATOREN AUS DEM BEQU-KONZEPT

Q-Standard	Indikatoren für beraterische Handeln	Indikatoren fürs Handeln der Beratungsorganisation
Übergreifend: Orientierung am Ratsuchenden	■ Beratende orientieren sich an den individuellen Voraussetzungen, Anliegen und Werten der Ratsuchenden und beziehen deren soziokulturellen Hintergrund ein. ■ Beratende verfolgen keine Ziele, die im Widerspruch zu den Interessen der Ratsuchenden stehen. ■ Beratende weisen Ratsuchende darauf hin, wenn ihre Anliegen/Interessen in einem Spannungsfeld zu den Zielen oder dem Auftrag der Beratungsorganisation stehen.	■ Die Führung der Beratungsorganisation richtet die Beratungsangebote, Formate, Inhalte und Methoden im Rahmen ihres jeweiligen Auftrags an den Anforderungen der Zielgruppen aus.
Übergreifend: Freiwilligkeit	■ Beratende fördern die Bereitschaft und Fähigkeit der Ratsuchenden, sich offen und freiwillig auf das Beratungsangebot einzulassen, insbesondere in Fällen, in denen die Inanspruchnahme nicht auf eigenen Wunsch erfolgt. ■ Beratende erläutern den Ratsuchenden, sofern die Beratung aufgrund gesetzlicher Regelungen erforderlich ist, mögliche (Rechts-)folgen, die sich aus dem Beratungsergebnis oder aus einer Nichtteilnahme ergeben können. ■ Beratende thematisieren ggf. ihre beratende und ihre administrative Rolle und machen notwendige Rollenwechsel transparent.	■ Die Führung der Beratungsorganisation fördert die Inanspruchnahme von Beratung, indem sie sicherstellt, dass Ratsuchende in verständlicher Weise über ihre Rechte und Pflichten und den persönlichen Nutzen einer Beratung aufgeklärt werden. ■ Die Führung der Beratungsorganisation ermöglicht auch in Sanktionskontexten Freiräume für selbstbestimmtes beraterisches Handeln, das sich an den Bedürfnissen der Ratsuchenden orientiert.
Prozessbezogen: Beratungsförderliche Beziehungsgestaltung	■ Beratende schaffen einen Rahmen und eine Atmosphäre, in denen sich Ratsuchende sicher und ernst genommen fühlen und sich auf die gemeinsame Beratungsarbeit einlassen können. ■ Beratende gestalten den Beratungsverlauf, die Kommunikation, die Methodenwahl etc. so, dass sie für die Ratsuchenden verständlich und nachvollziehbar sind, und besprechen Struktur, Ablauf und Methoden der Beratung. ■ Beratende sind authentisch, empathisch und bringen den Ratsuchenden Respekt und Wertschätzung entgegen.	■ Die Führung der Beratungsorganisation sorgt dafür, dass das Auftreten der Beratungsorganisation als Ganze den Aufbau und die Aufrechterhaltung einer förderlichen Beziehung zu den Ratsuchenden unterstützt, und trifft Vorkehrungen, dass alle Mitarbeiter/-innen die Ratsuchenden respektvoll behandeln. ■ Die Führung der Beratungsorganisation gewährleistet die für eine beratungsförderliche Beziehungsgestaltung optimalen Rahmenbedingungen und Ressourcen.
Berater/-innenkompetenz: Anerkanntes Kompetenzprofil/Qualifizierung	■ Beratende verfügen über beraterische Kompetenzen im Sinne eines anerkannten Kompetenzprofils für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Das Kompetenzprofil muss auch das notwendige feldspezifische Fachwissen beschreiben. ■ Beratende bilden sich in den für das jeweilige Beratungsfeld relevanten Wissensgebieten und hinsichtlich ihrer beratungsrelevanten Kompetenzen weiter.	■ Die Führung der Beratungsorganisation stellt sicher, dass die Beratung von kompetenten, professionell arbeitenden Beratenden durchgeführt wird. ■ Die Führung der Beratungsorganisation gewährleistet den Mitarbeiter/-innen einen angemessenen und in der Organisation vereinbarten Anspruch auf Weiterbildung und Supervision oder ähnliche Formen der Praxisreflexion.
Organisationsbezogen: Leitbild/Struktur/Prozesse/Kommunikationskultur	■ Beratende kennen das Leitbild ihrer Organisation und richten ihre Beratung daran aus; sie beteiligen sich aktiv an dessen Weiterentwicklung. ■ Beratende beteiligen sich aktiv an der Optimierung der Strukturen und Prozesse ihrer Organisation und pflegen eine kooperative Kommunikationskultur.	■ Die Führung der Beratungsorganisation stattet die Beratung im Hinblick auf Räumlichkeiten, einen vertraulichen Gesprächsrahmen, Kommunikationstechnik sowie personelle und zeitliche Kapazitäten so aus, dass die Beratung im Sinne dieser Qualitätsstandards und der Ziele des Beratungsangebots gestaltet werden kann.
Gesellschaftsbezogen: Teilhabe/Gleichstellungsziele	■ Die Beratenden reflektieren ihre Handlungsmöglichkeiten für gesellschaftliche Teilhabe und bringen diese fall- und situationsangemessen in die Beratung ein. ■ Die Beratenden sensibilisieren die Ratsuchenden für geschlechts- und kulturbezogene Vorurteile und unterstützen sie darin, mit diesen angemessen umzugehen.	■ Die Führung der Beratungsorganisation unterstützt die teilhabepolitischen Ziele von Beratung durch entsprechende Verankerung in ihren Geschäftszielen/Leitbild. ■ Die Führung der Beratungsorganisationschafft die personellen und organisationalen Rahmenbedingungen für eine an Teilhabe und Gleichstellung orientierte Beratung.

Quelle: *nfb*, Forschungsgruppe Beratungsqualität im Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls Universität Heidelberg (2014): Professionell beraten mit dem BeQu-Konzept. Instrumente zur Qualitätsentwicklung der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung, S. 13 ff

KONTAKT

Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (AEWB)
Thema: Modellprojekte zur Bildungsberatung in Niedersachsen – Online-Beratung
Ansprechpartnerin: Christine Etz
Telefon: 0511/300330-13 **I E-Mail:** etz@aewb-nds.de
www.bildungsberatung-nds.de

B-Punkt, Bildungszentrum Landkreis Wolfenbüttel
Thema: Kooperation auf allen Ebenen – Das Bildungsberatungsnetz Region Braunschweig
Ansprechpartnerin: Heike Jirmann
Telefon: 05331/84-462 **I E-Mail:** H.Jirmann@LK-WF.de
www.bildungszentrum-wolfenbuettel.de/pages/volkshochschule/bildungsberatung/b-punkt.php

Justus-Liebig-Universität Gießen
Thema: Ziele und Wirkungen von Bildungs- und Weiterbildungsberatung
Ansprechpartner: Prof. Dr. Bernd Käpplinger, Professur für Weiterbildung
Telefon: 0641/99-24060 **I E-Mail:** Bernd.Kaepplinger@erziehung.uni-giessen.de

Thema: Bildungsberatung organisieren
Ansprechpartnerin: Dr. Claudia Pohlmann, Fachgebiet Berufspädagogik/Arbeitslehre
Telefon: 0641/99-24034 **I E-Mail:** Claudia.Pohlmann@erziehung.uni-giessen.de
www.uni-giessen.de

Kreis Lippe
Thema: Etablierung eines kommunalen Bildungsberatungsbüros
Ansprechpartnerin: Dr. Anja Mai, Fachdienst Bildung, Weiterbildung und Bildungsberatung
Telefon: 05231/62-362 **I E-Mail:** a.mai@kreis-lippe.de
www.lippe-bildungsberatung.de

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (*nfb*)
Thema: Wie gelingt gute Beratung?
Ansprechpartnerin: Karen Schober, Vorsitzende des *nfb*
Telefon: 030/25793741**I E-Mail:** schober@forum-beratung.de
www.forum-beratung.de

Stadt Kaufbeuren/Volkshochschule Kaufbeuren e.V.
Thema: Das Stufenmodell Bildungsberatung
Ansprechpartner: Jürgen Wendlinger, stv. Leiter/Bildungsberater, Volkshochschule Kaufbeuren e. V.
Telefon: 08341/999690 **I E-Mail:** wendlinger@vhs-kaufbeuren.de
www.vhs-kaufbeuren.de

Transferagentur Niedersachsen
Ansprechpartner: Dr. Marco Schmidt, Projektleitung der Transferagentur Niedersachsen
Telefon: 05402/40798-0 **I E-Mail:** marco.schmidt@transferagentur-niedersachsen.de
www.transferagentur-niedersachsen.de

IMPRESSUM

TRANSFER*kompass* NIEDERSACHSEN
Magazin der Transferagentur
Ausgabe: September 2018
Thema: Bildungsberatung

Herausgeber:
Transferagentur Kommunales Bildungsmanagement Niedersachsen

Redaktion:
Dr. Marco Schmidt
Veronika Horn
Stefanie Meier-Pohlmann

Die Verantwortung für den Inhalt tragen die zu den einzelnen Beiträgen genannten Autorinnen und Autoren. Vervielfältigungen und Nachdrucke, auch von Auszügen und von einzelnen Artikeln, sind nur mit vorheriger Genehmigung durch die Transferagentur Niedersachsen gestattet.

Fotos/Bildnachweise:
Fotolia: alphaspirit, (S. 1, 4), Andreas (S. 1), higyou (S. 17)

Druck:
Köster und Gloger, Osnabrück

Erscheinungsweise:
TRANSFER*kompass* NIEDERSACHSEN erscheint zwei- bis dreimal jährlich. Auflage: 1.000 Exemplare

Abonnement/Zusendung:
Für Fragen zur Zusendung, Registrierung, Bestellung weiterer Exemplare oder Abbestellung senden Sie eine Nachricht an newsletter@transferagentur-niedersachsen.de, kontaktieren Sie die Transferagentur telefonisch unter 05402/40798-0 oder informieren Sie sich auf der Website:
www.transferagentur-niedersachsen.de

Ansprechpartner für kommunales Bildungsmanagement:
Die Transferagentur Niedersachsen ist Teil der bundesweiten Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Sie begleitet alle interessierten Landkreise und kreisfreien Städte kostenlos beim Auf- oder Ausbau ihres Bildungsmanagements.

Durchgeführt wird die Transferagentur als rechtlich unselbstständiges Projekt des Trägervereins Kommunales Bildungsmanagement Niedersachsen e. V. Durch die Zusammensetzung der Mitglieder und des Beirates, in denen Kommunen, Bildungsregionen, Stiftungen und die kommunalen Spitzenverbände mitarbeiten, kann die Transferagentur auf ein breites Bündnis aktiver Unterstützer aus dem kommunalen Umfeld zurückgreifen.

Trägerverein Kommunales Bildungsmanagement Niedersachsen e.V.

Vertreten durch:
1. Vorsitzender: Dr. Michael Lübbersmann
2. Vorsitzender: Heiner Hoffmeister
Geschäftsführung: Michael Fedler

Registereintrag:
Eingetragen im Vereinsregister beim Amtsgericht Osnabrück unter VR 201181

IHRE MEINUNG IST GEFRAGT

Geben Sie uns Ihr Feedback zum Magazin TRANSFER*kompass* und weiteren Medien:
www.transferagentur-niedersachsen.de/befragung2017

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement

Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert.

Trägerverein Transferagentur
Kommunales Bildungsmanagement
Niedersachsen e.V.
Am Schölerberg 1 | 49082 Osnabrück