

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Gertrud Bauer

Weiterbildungsberatung

24. Jg./1991

**2**

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,  
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stigl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de); (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de); (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de); Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Weiterbildungsberatung

Gertrud Bauer, Stuttgart\*

Verglichen mit der Vielzahl von Beratungsdiensten im Schul- und Hochschulbereich ist der Ausbaustand der Weiterbildungsberatung sehr gering und uneinheitlich geblieben.

Dieser Sachverhalt ist um so bedeutsamer, als der Weiterbildungsberatung von bildungspolitischer Seite sehr anspruchsvolle Aufgaben zugewiesen werden und der vierte Bereich des Bildungssystems, insbesondere die berufliche Weiterbildung, zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Der vorliegende Beitrag versucht diese divergierende Situation zu beleuchten, indem er die bildungspolitischen Zielvorstellungen, deren Umsetzung und Realisierungsprobleme in der Weiterbildungsberatung sowie den Bereich der Weiterbildung selbst, mit seinen strukturellen „Mängeln“ miteinander in Beziehung setzt.

Hierbei werden die Möglichkeiten der personen- und systembezogenen Weiterbildungsberatung, aber auch ihre Grenzen deutlich, die sich aus den mangelhaften ökonomischen und personellen Ressourcen der einzelnen Beratungsstellen sowie aus den gesetzlichen Rahmenbedingungen und der marktmäßigen, konkurrenzhaften Organisation des Weiterbildungsbezugs ergeben.

Anhand der Beschreibung wesentlicher Elemente der Beratungstätigkeit, der Adressaten, Aufgaben, Inhalte und des Selbstverständnisses wird das „schillernde“ Bild von Weiterbildungsberatung abgerundet.

## Gliederung

Vorbemerkung

1 Zum gegenwärtigen Stand der Weiterbildungsberatung

2 Bedeutung der Weiterbildung

3 Zur Begründung von Weiterbildungsberatung

4 Ziele und Realisierungsprobleme

4.1 Adressaten

4.2 Aufgaben

4.3 Inhalte und Begriff der Weiterbildung

4.3.1 Exkurs zur Abgrenzungsproblematik

4.4 Selbstverständnis

5 Funktion und Grenzen von Weiterbildungsberatung

Literaturverzeichnis

## Vorbemerkung

Weiterbildung hat Hochkonjunktur und erhält eine zunehmende Bedeutung im Bildungssystem. Abzulesen ist dies an einem riesigen unüberschaubaren und expandierenden Weiterbildungsmarkt, an steigenden Teilnehmerzahlen sowie einem zunehmenden Weiterbildungsdruck, dem vor allem die erwerbstätige Bevölkerung ausgesetzt ist. Zugleich gibt es erhebliche Diskrepanzen in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Bevölkerungsschichten, vor allem in der beruflichen Weiterbildung. Welchen Stellenwert nimmt angesichts dieser Situation Weiterbildungsberatung ein, was soll und kann sie leisten?

\* Gertrud Bauer ist Diplom-Haushaltswissenschaftlerin und als Weiterbildungsberaterin bei der Aktion Bildungsinformation e. V., Stuttgart, tätig. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autorin.

## I Zum gegenwärtigen Stand der Weiterbildungsberatung

Weiterbildungsberatung ist neben den Beratungsdiensten im Sekundarbereich (allgemein- und berufsbildenden Schulen) und Tertiärbereich (Universitäten und Hochschulen) Teil eines umfassenden Beratungsangebots im Bildungssystem. Zu den Beratungsdiensten im Sekundarbereich zählen die schulischen Beratungsdienste/Schulberatung, zu deren traditionellen Aufgaben die psychologische Einzelfallhilfe, die Schullaufbahnberatung, die Beratung der Schule als Institution und des Lehrers (Systemberatung) gehören (Aurin 1977, S. 173). Neben Eltern und Lehrern richtet sich die Schulberatung primär an jugendliche Schüler/innen.

Im tertiären Bildungsbereich berät die Studienberatung der Hochschulen und Universitäten Studierende, Abiturientinnen und Abiturienten in Fragen der Studieneignung, der Studienwahl, des individuellen Studienaufbaus und bei allgemeinen Studienschwierigkeiten (Heller 1977, S. 208).

*Beratung im Bereich der Weiterbildung/Erwachsenenbildung* wird sowohl von den Weiterbildungseinrichtungen selbst, der Arbeitsberatung des Arbeitsamtes als auch von Weiterbildungsberatungsstellen angeboten.

- Weiterbildungseinrichtungen leisten neben ihrer Hauptaufgabe, Bildungsangebote zu planen und durchzuführen, in unterschiedlichem Maße auch trägerinterne (Angebots-) Beratung, zu deren Aufgaben die Einstufungs-, Kurswahl- und Lernberatung für „aktuelle Teilnehmer/innen“ gehören.

- Die Arbeitsberatung des Arbeitsamtes berät bildungsinteressierte in Fragen der beruflichen Weiterbildung (Fortbildung und Umschulung). Die Berufsberatung und Abiturientenberatung der Arbeitsverwaltung wird man in diesem Zusammenhang nicht zur Beratung im Bildungswesen zählen, sondern dem Ausbildungssystem zuordnen.

- Weiterbildungsberatungsstellen, als trägerübergreifende, institutionell organisierte Beratungsdienste wenden

sich an alle „potentiellen Teilnehmer/innen“, „vor allem an Erwachsene ab 18 Jahre, die nach Verlassen der Schule eine schulabschlußbezogene, berufliche oder allgemeine Weiterbildung aufnehmen wollen (Braun; Fischer 1984, S. 60).

Die Abgrenzung der einzelnen Beratungsdienste voneinander zeigt, daß sich diese in ihren Aufgabenstellungen und Leistungen für verschiedene Adressatengruppen unterscheiden. In bezug zum Bildungssystem ergänzen sie sich jedoch funktional, auch wenn zum Teil Aufgabenüberschneidungen und Zuständigkeitsprobleme denkbar sind, die sich aus möglichen Übergängen zwischen den Teilbereichen des Bildungssystems ergeben (Braun; Fischer 1984, S. 59).

*Weiterbildungsberatung im engeren Sinne*, hier verstanden als institutionalisierte, trägerübergreifende, unabhängige, nicht bereichsmäßig spezialisierte Form der Beratung, ist im Vergleich zum Ausbaustand der Beratungsdienste im Schul- und Hochschulbereich defizitär geblieben. Bundesweit gibt es schätzungsweise 24 Weiterbildungsberatungsstellen (Stiftung Berufliche Bildung 1988, S. 73-74). Eine genaue Zahl existiert nicht. Auch in der jüngsten Untersuchung zum Beratungsbereich in der Weiterbildung, die im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft durchgeführt wurde, werden keine exakten Daten genannt. Es wird dort vielmehr festgestellt, „daß es *verschiedene Ausbaustufen und Organisationsformen von Weiterbildungsberatung* gibt, die noch weitgehend uneinheitlich sind und miteinander nur sporadisch in Kontakt und Kommunikation stehen“ (Kejcz 1988, S. 17).

Auffallend ist, daß sich die geringe Anzahl der Beratungsstellen in ihrer Mehrzahl auf die Bundesländer Hamburg und Nordrhein-Westfalen verteilt. Allein in Köln und Hamburg sind elf(!) dezentralisierte bzw. stadtteilbezogene Weiterbildungsstellen nachweisbar. In den Bundesländern Niedersachsen, Hessen, Baden-Württemberg und Bayern verteilen sich die Beratungsstellen überwiegend auf die „Bildungsmetropolen“ Hannover, Frankfurt, Stuttgart, München sowie Berlin. Von einer flächen- und bedarfsdeckenden Versorgung mit Weiterbildungsberatungsstellen kann in den jeweiligen Bundesländern nicht gesprochen werden, wenn auch vereinzelte Ansätze erkennbar sind. Die Versorgungssituation ist vielmehr durch ein ausgeprägtes Nord/Süd- und Stadt/Land-Gefälle gekennzeichnet.

Die meisten Weiterbildungsberatungsstellen befinden sich in kommunaler *Trägerschaft* und sind häufig dem jeweiligen Schul- bzw. Kulturdezernat zugeordnet. Daneben gibt es Beratungsstellen, die als gemeinnützige Vereine organisiert sind. „Alle Beratungsstellen finanzieren sich aus Geldern der öffentlichen Hände“ (Kejcz 1988, S. 173). Die *Finanzierung* erfolgt entweder direkt durch die Kommune, in der die Beratungsstellen ansässig sind, oder mittelbar durch Landeszuschüsse. Einrichtungen, die von einem Verein oder einer Stiftung getragen werden, finanzieren sich durch verschiedene Quellen: projektbezogene Zuschüsse von Land und Kommune oder Stiftungsgelder. „In der Regel sind dies dann Mischfinanzierungen mit mehr oder weniger sicheren Anteilen“ (Kejcz 1988, S. 170). Die materielle Absicherung der Beraterinnen und Berater in den einzelnen Beratungsstellen ist daher sehr unterschiedlich: einerseits sind sie fest angestellte öffentliche Bedienstete bzw. die Anstellung und Vergütung erfolgt in Anlehnung an den öffentlichen Dienst, andererseits bestehen Arbeitsverhältnisse auf der Grundlage von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen des Arbeitsamtes.

Hinsichtlich der *personellen und materiellen Ausstattung* der Beratungsstellen gibt es ebenfalls erhebliche Unterschiede. Viele Einrichtungen, zumeist die in kommunaler Trägerschaft, sind mit zwei Beratungsfachkräften und einer Verwaltungs-/Schreibkraft besetzt. Es gibt auch Beratungsdienste, die nur von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter manchmal sogar nur in Teilzeit betreut werden. Hinsichtlich der Qualifikation der Beratungskräfte stellt die Studie von Kejcz weiter fest, daß in der Mehrzahl die Beraterinnen und Berater über eine sozialwissenschaftliche oder sozialpädagogische Hochschulausbildung verfügen.

Die materielle Ausstattung zur Informationsbeschaffung und zur Aufbereitung dieser Informationen ist sehr verschiedenartig. Neben manuellen (Karteien, Handakten, Ordnern) kommen auch elektronische Hilfsmittel, wie z. B. eine Weiterbildungs-Datenbank zur Anwendung. Auch eigene Räumlichkeiten, die ausschließlich der Beratung dienen, sind nicht immer eine Selbstverständlichkeit.

## 2 Bedeutung der Weiterbildung

Dem uneinheitlichen und insgesamt sehr geringen Ausbaustand der Weiterbildungsberatung steht ein riesiger, expandierender „Weiterbildungsmarkt“ gegenüber: eine unüberschaubare Anzahl von Weiterbildungseinrichtungen bietet Veranstaltungen für die unterschiedlichsten Bildungsbedürfnisse an.

Weiterbildung hat in den 80er Jahren einen enormen Bedeutungszuwachs erfahren: noch nie nahmen so viele Bürger/innen an Weiterbildung in irgendeiner Form teil (nach dem Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1988, etwa jede/r dritte Deutsche zwischen 19 und 64 Jahren). Noch nie stand das Weiterbildungssystem vor schwerwiegenderen Qualifizierungsproblemen.

Vergleichen läßt sich die heutige Auseinandersetzung über Weiterbildung mit der bildungspolitischen Diskussion Mitte der 60er Jahre, als angesichts des technologischen Fortschritts, der wirtschaftlichen Strukturveränderungen und des sozialen Wandels eine Bildungskatastrophe befürchtet wurde. Um die internationale Konkurrenzfähigkeit zu sichern, wurden Forderungen nach Chancengleichheit, größerer Effizienz und Demokratisierung des Bildungssystems erhoben. In den anschließenden Reformbestrebungen Anfang der 70er Jahre sollte der Weiterbildungsbereich zur „vierten Säule des Gesamtbildungssystems“ ausgebaut werden. Der Weiterbildung wurden in diesem Zusammenhang sowohl eine kompensatorische Funktion, bezüglich des Nachholens von Bildungsabschlüssen als auch eine bildungsökonomische Funktion hinsichtlich des gesellschaftlichen Bedarfs an höheren Qualifikationen infolge des technologischen Fortschritts zugewiesen. „Der rasche technische Wandel erfordere die ständige Anpassung der individuellen Qualifikationspotentiale an die veränderten Anforderungen der Arbeitsplätze. Da das in der Ausbildung erworbene Wissen rasch veraltet, sei das ständige Weiterlernen erforderlich („life long learning““ (Bergmann-Krauss 1980, S. 202). Als Folge erhielten damit berufliche, technisch-instrumentelle Inhalte in der Weiterbildung besonderes Gewicht. Heute wird die Ausweitung und inhaltliche Dominanz der beruflichen Weiterbildung mit den Veränderungen im Bereich der „Neuen Technologien“ erklärt.

Mit dem Ansteigen der Erwerbslosenzahlen seit Ende der 70er Jahre erweist sich die damalige Propagierung des

sozialen und beruflichen Aufstiegs durch Weiterbildung zunehmend als unhaltbar. In der aktuellen Situation von Massenarbeitslosigkeit „kommt der Weiterbildung (zwar) eine wichtige präventive Funktion zu, denn viele Arbeitnehmer(innen) hätten ohne Teilnahme an Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen ihren Arbeitsplatz verloren“, aber auch die berufliche Weiterbildung kann kaum etwas gegen die Arbeits(platz)losigkeit insgesamt ausrichten (Braun; Fischer 1984, S. 46).

Der populäre Erklärungsversuch, daß Erwerbslosigkeit ein Resultat individueller Qualifikationsdefizite sei, erweckt gerade bei den von „Dequalifizierung“ und Erwerbslosigkeit Betroffenen sehr hohe, manchmal illusorische Erwartungen an eine Weiterbildungsteilnahme. Weiterbildungsberatung ist von dieser Situation besonders betroffen, da sie die Ratsuchenden ehrlich auf die Unvereinbarkeiten hinweisen muß, die sich aus dem Spannungsverhältnis zwischen individuellen Bildungsbedürfnissen und vorgegebenen gesellschaftlichen Strukturen, wie Bildungssystem, Weiterbildungs- und Arbeitsmarkt ergeben.

### 3 Zur Begründung von Weiterbildungsberatung

Die Legitimation von Weiterbildungsberatung leitet sich aus dem Grundgesetz her, Beratung leistet einen notwendigen Beitrag zur Einlösung von Grundrechten, hier dem „Recht auf Bildung“ und zur Verwirklichung des im Grundgesetz (Art. 20) verankerten Sozialstaatsprinzips. Für Weiterbildungsberatung ergibt sich hieraus das allgemeine Gebot, für den Ausgleich bildungsmäßiger Benachteiligung einzutreten.

Bildungspolitisch wird die Weiterbildungsberatung aus strukturellen „Mängeln“ des Weiterbildungsbereichs begründet. Im Gegensatz zum Sekundär- und Tertiärbereich des Bildungssystems, die sich überwiegend in öffentlicher (kommunaler oder Landes-) Trägerschaft befinden, herrscht im quartären Bildungsbereich eine plurale Struktur der Träger, Einrichtungen, Bildungsziele und der angesprochenen Adressaten vor. Dies führt zu Undurchsichtigkeit und Unübersichtlichkeit dieses Bildungsbereichs für „potentielle Teilnehmer/innen“.

Neben einer Vielzahl von Einrichtungen und Trägern öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Natur, die jedermann offenstehen und auf dem „Bildungsmarkt“ miteinander konkurrieren, ist der Weiterbildungsbereich durch ein stark differenziertes Angebot an Bildungsveranstaltungen gekennzeichnet. Die mangelnde Transparenz des Weiterbildungsangebots unter quantitativem wie auch qualitativem Aspekt erschwert es, „das Recht auf Bildung“ wahrzunehmen. Der/die einzelne „braucht daher eine Orientierungs- und Entscheidungshilfe, die es ihm(ihr) ermöglicht, eine seiner (ihrer) subjektiven Lebenssituation entsprechende Auswahl derjenigen Bildungsangebote zu treffen, die ihm(ihr) bei der Entfaltung seiner(ihrer) Persönlichkeit und bei der Nutzung beruflicher und gesellschaftlicher Chancen helfen“ (Wack 1982, S. 29).

Unter dem Aspekt der Chancengleichheit ist ferner zu bedenken, daß eine mangelnde Durchschaubarkeit die Hemmschwelle für die Nutzung von Weiterbildungsangeboten insbesondere für bildungsfernere Bevölkerungsgruppen zusätzlich erhöht. Gegenwärtig wird das „Recht auf Bildung/Weiterbildung“ immer noch unterschiedlich wahrgenommen. Die Ergebnisse des Berichtssystems Weiterbil-

ungsverhalten 1988 zeigen deutlich, daß neben dem Alter die in der Erstausbildung erlangte Qualifikation die entscheidende Variable für die Weiterbildungsbeteiligung ist.

Bildung hat jedoch nach wie vor eine entscheidende Bedeutung in der Zuteilung beruflicher und sozialer Chancen in unserer Gesellschaft. Auch wenn eine hohe Qualifikation nicht zwangsläufig mit einer Besetzung bestimmter beruflicher Positionen verknüpft ist, so kann doch eine qualifizierte Ausbildung als notwendige Voraussetzung für bessere Berufschancen und gesellschaftliche Partizipationsmöglichkeiten gesehen werden. Weiterbildung hat nach diesem Verständnis von Bildung sowohl die Aufgabe, den einzelnen die Möglichkeit zu geben, Defizite aus der Erstausbildung (verpaßte oder „verweigerter“ Chancen) auszugleichen, als auch eine vorhandene Vorbildung angesichts neuer Entwicklungen ständig zu ergänzen.

Wenn durch Weiterbildung Chancengerechtigkeit hergestellt werden soll, bedarf es zusätzlicher bildungspolitischer Maßnahmen, um die Weiterbildungsbereitschaft sozial- und bildungsbenachteiligter Bevölkerungsgruppen zu verbessern. Weiterbildungsberatung könnte in diesem Zusammenhang „über aktivierende Formen der Bildungswerbung und Bildungsinformation sowie über vorbereitende und motivierende Ansprachemethoden einen Beitrag zur Erhöhung der Chancengleichheit im Weiterbildungsbereich“ leisten (Kejcz 1988, S. 30). Hinzukommen müßte die stärkere Ausrichtung des Weiterbildungsangebots an den Interessen und Bedürfnissen potentieller Teilnehmer/innen, insbesondere der bildungsfernen Gruppen, da die Marktmechanismen des pluralistisch strukturierten Weiterbildungsbereichs die Angebotspalette auf Bereiche reduzieren, in denen kaufkräftige Nachfrage besteht. Da Bedarf und Nachfrage nicht identisch sind, bleiben in der Folge alle Personengruppen ausgeschlossen, deren Weiterbildungswünsche sich nicht artikulieren. Weiterbildungsberatung könnte hier durch Rückmeldung der in der Beratung erfahrenen Defizite und latenten Bedürfnisse von Ratsuchenden an die Einrichtungen und Träger von Weiterbildung zu einer „bedarfsgerechten Ausgestaltung des Weiterbildungsbereichs“ beitragen (Kejcz 1988, S. 31). Beratung hätte somit eine doppelte Aufgabe im Weiterbildungsbereich zu erfüllen: zum einen die personenbezogene Beratung der Nachfrageseite, zum anderen die systembezogene Beratung der Anbieterseite.

### 4 Ziele und Realisierungsprobleme

Aus den genannten Begründungszusammenhängen für die Notwendigkeit einer Beratung in der Weiterbildung lassen sich folgende bildungspolitische Zielvorstellungen ableiten:

- Verbesserung der Orientierungs- und Entscheidungsfähigkeit Bildungsmotivierter durch Herstellung von Transparenz im Weiterbildungsbereich und personenbezogene Beratung,
- Verbesserung der Weiterbildungsbereitschaft bzw. Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung insbesondere sozial- und bildungsbenachteiligter Bevölkerungsgruppen durch Bildungswerbung und aktive, aufsuchende Beratung,
- Verbesserung des Weiterbildungsangebots in quantitativer und qualitativer Hinsicht durch Bedarfsermittlung und systembezogene Beratung der Weiterbildungseinrichtungen und -träger.

Weiterbildungsberatung ist jedoch nicht nur ein Zielproblem, sondern gleichzeitig ein Mittel- und Praxisproblem, das heißt, die Einlösung der Zielvorstellungen wird entscheidend von den ökonomischen und personellen Ressourcen der Weiterbildungsberatungsstellen bestimmt. Welche der unterschiedlich anspruchsvollen Ziele mit welchen Mitteln und in welchem Umfang verfolgt werden können, hängt konkret von

- der finanziellen und institutionellen Absicherung,
- der materiellen und personellen Ausstattung und
- dem Einzugsbereich

der jeweiligen Beratungsstelle ab. Das uneinheitliche Bild der Weiterbildungsberatungsstellen, das eingangs aufgezeigt wurde, spiegelt sich folglich in der Beratungsarbeit sowie im Fehlen eines einheitlichen Beratungskonzeptes wider. Die ungleichen materiellen und personellen Bedingungen, unter denen die Beratungsstellen arbeiten, wirken sich ferner in besonderem Maße auf

- die Adressaten,
- die Aufgaben,
- die Inhalte und
- das Selbstverständnis

von Weiterbildungsberatung aus. Anhand dieser Elemente der Beratungstätigkeit, die untereinander in Wechselbeziehung stehen, soll im folgenden die Bandbreite der Vorstellungen hinsichtlich dessen, was Weiterbildungsberatung ist, beschrieben werden.

#### 4.1 Adressaten

In der bildungspolitischen Diskussion um die Begründung und Notwendigkeit von Weiterbildungsberatungsstellen wird diesen die Aufgabe zugewiesen, verschiedene Adressatengruppen mit unterschiedlichem Beratungsbedarf anzusprechen. Zum einen sind es die *Nachfrager/innen von Weiterbildung*, hierzu zählen sowohl „Bildungsmotivierte“ als auch „Bildungsferne“ und zum anderen die *Anbieter*, also *Einrichtungen und Träger der Weiterbildung*. Der Einzugsbereich der Beratungsstellen ist hierbei überwiegend auf die Kommune bzw. das entsprechende Bundesland begrenzt. Bundesweite Beratung ist eher die Ausnahme.

„*Bildungsmotivierte*“ können als potentielle Teilnehmer/innen an Weiterbildungsveranstaltungen oder als Verbraucher/innen, die Nachfragende des „Produkts“ Weiterbildung sind, definiert werden. Charakteristisch ist für diese Personengruppe, daß sie die Erwartung hegen, ihre „Probleme“ durch Weiterbildung „lösen“ zu können. Die Ratsuchenden kommen also bereits mit einem, wenn auch nicht immer genau zu benennenden Weiterbildungswunsch in die Beratungsstellen: „Auslösendes Moment für die Nutzung der Weiterbildungsberatung ist ein jeweiliges Weiterbildungsmotiv“ (Stiftung Berufliche Bildung 1988, S. 31).

An dieser Stelle sei ergänzt, daß es neben den Weiterbildungsberatungsstellen, die sich gleichermaßen an alle Bürgerinnen und Bürger des Einzugsbereichs wenden, Einrichtungen gibt, die ausschließlich Frauen, welche nach einer familienbedingten Erwerbspause die Rückkehr in das Berufsleben anstreben, beraten. Es handelt sich hierbei um eine Sonderform der Weiterbildungsberatung, die Frauen hinsichtlich ihrer beruflichen Weiterbildung unterstützen will. Die Beratungsstellen sind zum Teil aus Selbsthilfeinitiativen entstanden und in der Mehrzahl als gemeinnützige Vereine organisiert. In elf Bundesländern werden zur Zeit

siebzehn Beratungsstellen für Berufsrückkehrerinnen vom Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit gefördert.

Neben den Bevölkerungsgruppen, die Weiterbildungsberatung „eigenständig“ und „freiwillig“ nutzen, weil sie in der Mehrzahl über positive Lernerfahrungen verfügen und zu den „Bildungsgewohnten“ zählen, gibt es „*bildungsferne Gruppen*“, die für sich keine Bedeutung in der Teilnahme an Weiterbildung sehen. Die Begriffe „Bildung“ und „Weiterbildung“ sind für diese Gruppe „oftmals negativ besetzt oder mit Ängsten verbunden. Daß die Möglichkeit besteht, über die Teilnahme an Weiterbildungsprozessen Veränderungen der eigenen Entwicklungsperspektiven einzuleiten, muß bei diesen sogenannten bildungsgewohnten Gruppen außerhalb des Vorstellbaren bleiben, weil sie bislang keine Gelegenheit hatten, entsprechende Erfahrungen zu machen“ (Stiftung Berufliche Bildung 1988, S. 40). Zu den bildungsgewohnten werden sozial- und bildungsbenachteiligte Gruppen, wie Un- und Angelernte, Erwerbslose ohne Berufsabschluß, Personen ohne Hauptschulabschluß, Analphabeten, aber auch alleinerziehende Frauen, Ausländer/innen und alte Menschen gezählt.

Neben Bildungsmotivierten und Bildungsfernen als Adressaten der personenbezogenen Beratung sind die Adressaten der systembezogenen Beratung die *Einrichtungen und Träger der Weiterbildung*, bzw. die betreffenden *pädagogischen Mitarbeiter/innen*. Deren Beratungsbedarf ergibt sich aus der Situation, daß sich das Weiterbildungsangebot hauptsächlich an der Nachfrage Bildungsmotivierter und den Erfahrungen mit bereits bestehenden Angeboten orientiert; Angebotsdefizite und Teilnahmemhemnisse insbesondere von Sozial- und Bildungsbenachteiligten hingegen nicht berücksichtigt werden können, weil sie nicht bekannt sind (Braun; Fischer 1984, S. 144).

#### 4.2 Aufgaben

Die zuvor genannten unterschiedlichen Adressatengruppen von Weiterbildungsberatung erfordern unterschiedliche Formen und Strategien der Ansprache und Beratung. Das Aufgabenprofil der einzelnen Beratungsstellen wird daher entscheidend davon bestimmt, welche Adressaten hauptsächlich angesprochen werden. Stehen *Bildungsmotivierte* im Mittelpunkt der Beratungsarbeit, so sind die *Herstellung von Transparenz* im Weiterbildungsbereich, die *personenbezogene Beratung* sowie *Bildungsinformation und Bildungswerbung* die Mittel, um die Orientierungs- und Entscheidungsfähigkeit der Ratsuchenden zu verbessern. Die Beratung *Bildungsferner* muß noch davor ansetzen, da Lernbedürfnisse erst zu wecken und zu artikulieren sind. Als Mittel zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung ist deshalb *Bildungswerbung* im Sinne von Teilnehmerwerbung verbunden mit *aktiver, aufsuchender Beratung* erforderlich. Sollen gar die *Einrichtungen und Träger der Weiterbildung* beraten werden, um für die bedarfsgerechte Ausgestaltung des Weiterbildungsangebots zu sorgen, so erfordert dies zum einen die *Ermittlung der Bildungsbedürfnisse* der Nachfrageseite und zum anderen die Rückmeldung der gewonnenen Erkenntnisse an die Anbieterseite in Form *systembezogener Beratung*.

Was kennzeichnet nun die unterschiedlichen Beratungs- und Anspracheformen; wo gibt es Probleme bei der praktischen Umsetzung? Alle Weiterbildungsberatungsstellen praktizieren in mehr oder minder großem Umfang die personenbezogene Beratung, die zum wesentlichen Kern

der Weiterbildungsberatung gezählt werden kann. *Die personenbezogene Weiterbildungsberatung* ist eine „spezifische Interaktion“ zwischen Bildungsberater/in (als Experte/Expertin) und Laie, in der die Ratsuchenden „aus ihrer Lebenspraxis entspringende Probleme zum Thema machen können und in denen entsprechende Verfahren professioneller Praxis zur Lösung der thematisierten Probleme eingerichtet sind“ (Schmitz 1983, S. 60). (Die Themen bzw. Problemgegenstände von Weiterbildungsberatung werden weiter unten im Kapitel „Inhalte“ behandelt.)

Zu den „Verfahren professioneller Praxis“ gehört das Sammeln, die Auswertung und Aufbereitung von Informationen über den Weiterbildungsbereich und dessen Bildungsangebote sowie die Bereitstellung dieser Informationen für die Ratsuchenden. Weiterbildungsberatung legitimiert sich ja gerade gegenüber den Ratsuchenden über das „Fachwissen“, das diese für die „Lösung“ ihrer Handlungs- und Entscheidungsprobleme bereithält. „Die Qualität der Weiterbildungsberatung steht und fällt mit der Menge und der Qualität der Informationen, über die der Berater (die Beraterin) verfügt“ (Kejcz 1988, S. 160). Weiterbildungsberatung beinhaltet daher immer die *Herstellung von Transparenz* im Weiterbildungsbereich: die Information über Weiterbildungsmöglichkeiten und -angebote und damit zusammenhängende Fragen wie Zeit, Ort, Dauer, Inhalt, Kosten, Förderungsmöglichkeiten, Teilnahmevoraussetzungen, Kündigungsmöglichkeiten, Abschlüsse, Berechtigungen, Verwertungsmöglichkeiten; wobei Bildungsinformation im weitesten Sinne als eine Form der Verbraucheraufklärung betrachtet werden kann (Pressel 1989, S. 2-3), da sie die verschiedenen Weiterbildungsangebote vergleichbar macht.

*Bildungsinformation* ist nicht nur in personaler Kommunikation möglich, sondern auch als Vorabinformation anhand schriftlichen Materials in Form von Merkblättern, Broschüren, Weiterbildungsverzeichnissen, Antwortschreiben oder in Form EDV-gestützter Informationssysteme (Weiterbildungsdatenbanken), die als sinnvolles Hilfsmittel und Ergänzung zur Beratung angesehen werden können. Bildungsinformation bietet sich ebenfalls bei einem größeren Einzugsbereich der Beratungsstelle an, wenn nicht in jedem Falle eine persönliche oder telefonische Beratung Ratsuchender möglich ist.

Weiterbildungsberatung ist jedoch mehr als „bloße“ Informationsvermittlung. Zur Beratung als personaler Kommunikation zwischen Berater/in und Ratsuchenden gehört ebenso die „individuelle oder in kleinen Gruppen erfolgende Erörterung der persönlichen Bildungsbedürfnisse und -möglichkeiten“ (Pressel 1989, S. 3). Der *Beratungsverlauf* kann hierbei durch eine Abfolge typischer Handlungsschritte charakterisiert werden:

- „Artikulation des Beratungswunsches und der Probleme“ (das Mitteilen und Aussprechen über vorhandene Bedürfnisse und Motive, die Konkretisierung des Weiterbildungswunsches),
- „Analyse der Problemstruktur“ (Problematisierung der Entscheidungssituation, Hilfe bei der Entscheidungsvorbereitung, das Klären von Voraussetzungen),
- „Information und Beratung zur Problemlösung und Entwicklung von Handlungsmotivation und -möglichkeiten“ (das Aufzeigen möglicher Zielperspektiven sowie der Mittel und Wege für die Erreichung des angestrebten Zieles bzw. des adäquaten Weiterbildungsangebots oder gegebenenfalls die Korrektur von Vorstellungen, Abbau

unrealistischer Erwartungen und Veränderung der Motivation),

- „Veränderung der Problemlage durch Aktivitäten (aktive Problemlösung)“,

wobei das Ergebnis, die „Lösung“ von Weiterbildungsberatung nicht in jedem Falle die Entscheidung für eine Weiterbildungsteilnahme sein muß (Braun; Fischer 1984, S. 91).

Aus der zuvor beschriebenen Struktur des Weiterbildungsberatungsverlaufs wird ersichtlich, daß eine genaue Abgrenzung zwischen „Information“ und „Thematisierung der Problemstellung“ nicht möglich ist: wo fängt das eine an, wo hört das andere auf? Vielmehr handelt es sich bei der Beratung um „keine einheitliche Tätigkeit, sondern (um) eine je besondere Mischung von Feststellung, Planung, Information, Ratgebung, Ermutigung, Motivierung“ (Martin 1977, S. 225).

Zur „professionellen Praxis“ von Weiterbildungsberatung gehören auch konzeptionelle Überlegungen zur *Beratungsmethodik*: Betrachtungen darüber, wie die Gesprächssituation günstig zu gestalten ist. Eine eigenständige Methodik für Weiterbildungsberatung gibt es bislang allerdings nicht, wohl aber Überlegungen zur Übernahme einzelner methodischer Elemente aus der von Carl-Rogers in den USA entwickelten Gesprächspsychotherapie, der „klientenzentrierten“ bzw. „nicht-direktiven Gesprächsführung“. So werden als grundlegende gesprächsmethodische Vorgaben für das Beraterverhalten drei Einstellungen gegenüber den Ratsuchenden für angemessen gehalten:

- „Echtheit und Kongruenz des Beraters (der Beraterin),
- das vollständige und bedingungsfreie Akzeptieren des (der) Ratsuchenden seitens des Beraters (der Beraterin),
- einführendes Verstehen und Empathie des Beraters“/der Beraterin (Braun; Fischer 1984, S. 84).

Auf ein grundlegendes Problem der Weiterbildungsberatung sei an dieser Stelle hingewiesen. Durch das Fehlen eines eigenständigen Beratungsmodells bzw. einer eindeutigen Bestimmung dessen, was die personenbezogene Beratung inhaltlich und methodisch kennzeichnet, besteht einerseits die Gefahr der Psychologisierung, Beratung rückt in eine diffuse Nähe zur Therapie oder sie unterliegt andererseits der Gefahr, die Beratungssituation zu bagatelisieren (Kejcz 1988, S. 18 / Bösel; Haas; Müller 1986, S. 48ff.)-

*Bildungswerbung* als weitere wesentliche Aufgabe der Weiterbildungsberatung unterscheidet sich in ihrer Form und Strategie, je nachdem welche Ziele eine Beratungsstelle verfolgt. Sollen hauptsächlich Bildungsmotivierte angesprochen werden, so muß Bildungswerbung „über die Existenz des Beratungsdienstes informieren, sie muß erreichen, daß Bürger(innen), die vor einer Weiterbildungsentcheidung stehen, die Beratung als ein passendes Hilfsmittel für ihre Situation erkennen können“, außerdem kann sie durch Bildungsinformation auch einen Beitrag zur Entwicklung von Weiterbildungsmotivation und zur Verbesserung der Weiterbildungsbereitschaft leisten (Kejcz 1988, S. 40).

Bildungswerbung erfolgt in diesem Fall überwiegend in der Form medialer Informationen: durch Rundfunk, Fernsehen, Presse und eigens von der Beratungsstelle gedrucktem Informationsmaterial, das an öffentlich zugänglichen Stellen innerhalb des Einzugsbereichs ausgelegt oder auf

Anfrage zugesandt wird oder auch durch Ausstellungen und Straßenaktionen. Bei bildungsfernen Bevölkerungsgruppen müssen diese Werbeformen durch aktivierende Informations- und Ansprachemethoden unterstützt werden, da, wie bereits erwähnt, Bildungsungewohnte der Weiterbildung keine oder nur geringe Bedeutung für ihre Lebens- und Arbeitssituation beimessen und sie daher zur Beanspruchung des Beratungsangebots erst motiviert werden müssen. Als sinnvoller Weg, bildungsferne Gruppen zu erreichen wird

- der Aufbau eines Multiplikatorennetzes (Werbernetzes) in Bildungseinrichtungen, Beratungsstellen, Sozialen Diensten, Selbsthilfeinitiativen, Gewerkschaften und Vereinen sowie
- der stadtteilbezogene Ansatz von Weiterbildungsberatung, d. h. die organisatorische Aufteilung der Beratungsstelle auf verschiedene Stadtgebiete

gesehen. Letzteres gilt bereits als Bestimmungsmerkmal für „zugehende und aufsuchende“ Beratung, wobei dies nicht heißen muß, daß die Weiterbildungsberater/innen stets an vielen Orten präsent sein müssen, es genügt vielmehr „Verbündete zu haben, etwa Sozialpartner, die potentielle Ratsuchende auf den denkbaren Nutzen von Weiterbildungsberatung aufmerksam machen und den Weg dorthin erleichtern“ (Stiftung Berufliche Bildung 1988, S. 41).

Abgesehen von den hohen Anforderungen, die aufsuchende Bildungswerbung hier an die einzelnen Beratungsdienste stellt (personeller, organisatorischer und zeitlicher Aufwand), ergibt sich eine weiteres Problem: mit dem Anspruch, insbesondere bzw. vorrangig bildungsferne Bevölkerungsgruppen anzusprechen, die sich in sozial oder ökonomisch diskriminierter Lebenslage befinden, welche sie über die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen überwinden lernen sollen, gerät Weiterbildungsberatung ebenso wie Weiterbildung leicht in die Gefahr der „Problemverschiebung“ oder „Pädagogisierung“; sozial- und arbeitsmarktpolitische Probleme werden in Bildungsprobleme umdefiniert (Bösel; Haas; Müller 1986, S. 18). Der Beitrag der Weiterbildung zur Behebung gesellschaftlicher Mißstände muß jedoch realistisch eingeschätzt werden. Bezogen auf das Problem der Erwerbslosigkeit und dem populären Erklärungsversuch, es bestünde ein direkter Zusammenhang zu weiterbildungsabstinentem Verhalten, heißt dies, daß Weiterbildung keine zusätzlichen Arbeitsplätze schafft und auch nicht die Probleme des Arbeitsmarktes lösen kann.

Weiterbildungsberatung gerät bei der Frage, wie sie für ihre Inanspruchnahme werben soll, grundsätzlich in das Dilemma, einerseits mit Weiterbildung als geeigneter Hilfe zur Bewältigung von Problemsituationen in Lebens- und Arbeitswelt zu werben, andererseits im gleichen Schritt die Betroffenen desillusionieren zu müssen, was den tatsächlichen Beitrag der Weiterbildung zur Lösung ihrer Probleme anbelangt. Weiterbildungsberatung steht vor der schwierigen Aufgabe, für Weiterbildung zu motivieren, ohne dabei mit falschen Versprechungen arbeiten zu dürfen. Auch die Argumentation mit einer „positiven Definition“ von Weiterbildung, als „selbstverständlichem Bestandteil der individuellen Lebenswegplanung“ (Stiftung Berufliche Bildung 1988, S. 40), hieß zunächst einmal, die Situation der Betroffenen nicht ernst zu nehmen. Gerade bei bildungs- und sozialbenachteiligten Bevölkerungsgruppen wird „Bildung nicht als Selbstzweck“ verstanden, sondern ist in

besonderem Maße an Anwendungs- bzw. berufliche Verwertungsmöglichkeiten gebunden, zumal Weiterbildung meist mit finanziellen, zeitlichen und familiären Belastungen verbunden ist, die sich „bezahlt“ machen müssen. Hier damit zu werben, daß Weiterbildung per se gut sei, hieß, sie für „bildungsfremde“ Zwecke zu funktionalisieren, nämlich als Ersatz für erlittene Schäden im materiell ökonomisch-sozialen Bereich oder für nicht realisierbare Erwerbstätigkeit und Weiterbildung in eine inhaltliche und didaktische Beliebigkeit zu stellen (Bösel; Haas; Müller 1986, S. 23 und 55). Ergänzend ist noch zu bemerken, daß der Beitrag der Bildungswerbung zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung nicht überschätzt werden darf, da sie die Ursachen der Weiterbildungsabstinentz bildungsferner Bevölkerungsgruppen, die in der schichtspezifischen Sozialisation liegen, nicht aufzuheben vermag. Nach wie vor sind ein vergleichsweise hohes schulisches und berufliches Bildungsniveau die wichtigsten Voraussetzungen für die Bereitschaft und Fähigkeit, lebenslang zu lernen, sich weiterzubilden. Das Bildungsniveau ist aber in erster Linie ein Problem der sozialen Schichtzugehörigkeit!

Die *systembezogene Beratung* von Einrichtungen und Trägern der Weiterbildung hat als Aufgabe, „die Gelenkstelle“ zwischen Nachfrage- und Anbieterseite zu bilden. Sie soll die Lücke in der Angebots- und Programmplanung der Weiterbildungseinrichtungen schließen, die diesen aufgrund unzureichender Kenntnisse über Bildungsbedürfnisse und Angebotsdefizite entsteht und deshalb eine bedarfsgerechtere Ausgestaltung des Weiterbildungsangebots verhindert. Folglich gehört zur systembezogenen Beratung die *Weiterbildungsbedarfsermittlung*; im Rahmen der Einzelberatung besteht für Weiterbildungsberatungsstellen die Möglichkeit, vor allem auch latente Bildungsbedürfnisse sowie Teilnahmehemmnisse von Ratsuchenden zu erfassen. Solche Bedürfnisse, die mit dem bestehenden Angebot nicht abgedeckt sind, „beziehen sich auf die inhaltlich-methodische Seite der Angebote ebenso wie auf die didaktisch-methodische oder auch die zeitliche Organisation von Weiterbildung“ (Kejcz 1988, S. 153).

Die eigentliche „Systemberatung“ erfolgt als Rückkopplung der ermittelten Bedürfnisse zur Angebots- und Programmplanungsseite der Weiterbildungseinrichtungen, damit dort teilnehmer- bzw. bedürfnisgerechte Entscheidungen getroffen werden können. „Diese Beratung von Weiterbildungseinrichtungen sollte sich auf Lücken im Angebot ebenso beziehen wie auf didaktisch-methodische Beratung und deren adressatenorientierte zeitliche und örtliche Organisation“ (Kejcz 1988, S. 45).

Diese Aufgabenzuweisung ist sehr anspruchsvoll und nach Krüger (1978, S. 76) ist zu vermuten, daß solche Innovationsversuche immer nur auf einzelne Institutionen bzw. mehrere Institutionen einer Region oder eines Trägers hinsichtlich Organisations- und Angebotsstruktur beschränkt bleiben werden, da als Träger umfassender Reformen der Weiterbildung sich nur der Staat denken läßt. Kejcz (1988, S. 154) macht in diesem Zusammenhang auf ein weiteres Problem aufmerksam: die Weiterbildungsbedarfsermittlung, welche die Beratungsstellen im Zuge ihrer Arbeit machen können, besitzt keinen systematischen Charakter, d. h. es werden nur die subjektiven Bedürfnisse als Ausdruck mehr oder weniger zufällig geäußerter Weiterbildungswünsche erhoben; der gesellschaftlich notwendige Weiterbildungsbedarf aufgrund arbeitsmarktpolitischer und berufsfachlicher Entwicklungen wird nicht erfaßt. Außerdem sei zu berücksichtigen, daß der Formu-

lierung eines Weiterbildungswunsches häufig schon das bestehende Angebot zugrundeliegt und die Anzahl der Ratsuchenden, die eine Beratungsstelle aufsuchen, zu gering ist, um repräsentative Aussagen über eine Region und deren Angebotsstruktur zu machen.

#### 4.3 Inhalte und Begriff der Weiterbildung

Die Beratungsinhalte sind durch die Anliegen der Ratsuchenden vorgegeben. Weiter oben wurde gesagt, daß die Ratsuchenden der Weiterbildungsberatungsstellen aus ihrem Alltag entspringende Probleme zum Thema machen können. Was sind nun solche Beratungsthemen?

Der Ausgangspunkt für die Nutzung von Weiterbildungsberatung ist oftmals der Eintritt von Änderungen in der Lebens- und Arbeitssituation des/der Ratsuchenden; neben dem Verlust des Arbeitsplatzes, der Unzufriedenheit mit dem Beruf oder dem Arbeitsplatz stehen auch häufig persönliche oder familiäre Schwierigkeiten wie Scheidung oder Tod des Ehepartners im Vordergrund (Stiftung Berufliche Bildung 1988, S. 36). Hinsichtlich ihrer Probleme haben die Ratsuchenden die Erwartung, daß sie diese durch Weiterbildung in Angriff nehmen können. Als Motivationen können z. B. das Bedürfnis nach Kenntniserwerb, das Interesse an Qualifizierung, an beruflichem Aufstieg, an beruflicher oder privater Neuorientierung sowie an Kompetenz- und Identitätszuwachs unterschieden werden. Weiterbildungsberatung „kann in der Regel davon ausgehen, daß die Veränderungsbereitschaft der Ratsuchenden und die Bereitschaft, die Mühen einer Weiterbildung auf sich zu nehmen, stark ausgeprägt sind“ (Stiftung Berufliche Bildung 1988, S. 36). Weiterbildung umfaßt nun ein breites Spektrum an Bildungsmöglichkeiten und die Beratungswünsche sind entsprechend vielfältig.

Der Begriff „Weiterbildung“ als Oberbegriff, der einen ganzen Bildungsbereich charakterisiert, wurde 1970 vom Deutschen Bildungsrat in seinem „Strukturplan für das Bildungswesen“ eingeführt, um in Abgrenzung zur Erstausbildung in der Jugendschule, das „Prinzip des lebenslangen Lernens“ zu verdeutlichen. Weiterbildung wird daher als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluß einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase“ definiert (Deutscher Bildungsrat 1970, S. 197). Diese Definition wird durch Zuordnung zweier gleichrangig nebeneinanderstehender Unterbegriffe ergänzt: berufliche Weiterbildung und allgemeine Erwachsenenbildung.

Der Begriff *berufliche Weiterbildung* beinhaltet hierbei die Fortbildung und Umschulung. „Das heißt, dieser Teil der Weiterbildung ist durch seine Funktion für die Berufswelt (...) und für die Berufstätigkeit der Arbeitnehmer(innen) bestimmt. Die berufliche Fortbildung dient dabei entweder der Anpassung der beruflichen Qualifikationen an den Wandel der Arbeitsanforderungen (Anpassungsfortbildung) oder der Verbesserung der Qualifikationen für den beruflichen Aufstieg (Aufstiegsfortbildung). Umschulung dient dem Erwerb neuartiger Berufsqualifikationen, die aufgrund tiefgreifender technischer und ökonomischer (struktureller) Veränderungen von den Arbeitgebern am Arbeitsmarkt nachgefragt werden“ (Weinberg 1989, S. 19).

Die *allgemeine Erwachsenenbildung* umfaßt die Erweiterung der Grundbildung und die politische Bildung. Sie ist nach Weinberg (1989, S. 20) durch ihre Funktion für den subjektiv-individuellen sowie den sozial-öffentlichen Bereich bestimmt. „Der subjektiv-individuell akzentu-

ierten Grundbildung sind alle Bildungsveranstaltungen zuzurechnen, die dem Nachholen und Aufstocken von Schulabschlüssen dienen. Ebenfalls gehören dazu alle Bildungsangebote, die es dem/der einzelnen erlauben, sich mit in der Vergangenheit entgangenen oder im gesellschaftlichen Wandel neu entstandenen Wissensbeständen auseinanderzusetzen. Dies bezieht sich auf alle Wissensbereiche. (...) Die sozial und öffentlich akzentuierte politische Bildung dient der Information und Meinungsbildung zu den Themen und Problemen, die der öffentlichen Auseinandersetzung und politischen Entscheidungen bedürfen“ (Weinberg, s. o.)

Das Weiterbildungsinteresse der Ratsuchenden bezieht sich nicht nur, wie beschrieben, auf das ganze inhaltliche Spektrum möglicher Themen, sondern auch auf Bildungsvorgänge verschiedenster lernorganisatorischer Formen und Methoden, wie Fernunterricht, Sprachreisen, programmierte Unterweisung, „Superlearning“, Selbststudium, Funkkolleg, Telekolleg, Bildungsurlaub.

##### 4.3.1 Exkurs zur Abgrenzungproblematik

Eingangs wurde darauf hingewiesen, daß eine scharfe inhaltliche Abgrenzung der Weiterbildungsberatung zu anderen Beratungsdiensten im Bildungsbereich nicht immer möglich ist. So kann darüber gestritten werden, ob Beratung über Formen akademischer Weiterbildung (Zusatz-, Aufbau- und Kontaktstudiengänge) in den Zuständigkeitsbereich der Weiterbildungsberatung fällt oder nicht. Besonders offensichtlich wird das *Abgrenzungsproblem gegenüber der Arbeitsberatung des Arbeitsamtes* und zwar immer dann, wenn Probleme der Ratsuchenden Fragen der beruflichen Weiterbildung aufwerfen, was sehr häufig geschieht.

Im Unterschied zur Arbeitsberatung ist die Weiterbildungsberatung nicht direkt mit gesetzlichen Vorschriften belastet (§ 26 AFG), die sich an der ausschließlichen Verwertbarkeit von Weiterbildung auf dem Arbeitsmarkt ausrichten. Sie kann also in stärkerem Maße die Perspektive der Ratsuchenden einnehmen, sich an deren Interessen und Bedürfnissen orientieren. -

Auch die Entkoppelung von Leistungsvergabe (Arbeitslosengeld, Unterhaltsgeld) und Beratungsangebot wirkt sich vorteilhaft auf die Beratungssituation aus. Die Atmosphäre der prinzipiell sanktionsfreien Weiterbildungsberatung wird daher von den Ratsuchenden oftmals „vertrauensvoller“ bzw. „offener“ empfunden als die Beratung der Arbeitsverwaltung (Stiftung Berufliche Bildung 1988, S. 34). Hinzu kommt die hohe Arbeitsbelastung der Arbeitsamtsmitarbeiter/innen, die einen zeitintensiven Interaktionsprozeß bei häufig unkonkretem Beratungsinteresse unmöglich macht. Weiterbildungsberatung wird daher auch aus der Sicht der Arbeitsverwaltung als sinnvolle Ergänzung der Arbeitsberatung gesehen, wobei ihr die Aufgabe zukommen kann, „den Zugang zur Beratung des Arbeitsamtes zu erleichtern und Beratungsgespräche im Arbeitsamt sinnvoll vorzubereiten“ (Stiftung Berufliche Bildung s. o.).

#### 4.4. Selbstverständnis

Der Gegenstand von Weiterbildungsberatung, dies wird aus dem zuvor Gesagten deutlich, geht über ausschließlich beruflich verwertbare Fortbildung und Umschulung hinaus und schließt schulabschlußbezogene, politische sowie allgemeinbildende Bildungsangebote ebenso ein wie Weiterbil-

dungsvorgänge in unterschiedlicher lernorganisatorischer Form.

Weiterbildungsberatung kann sich meist nicht nur auf die Nennung „geeigneter“ Bildungsangebote oder Veranstalter beschränken, sie muß auch über gesetzliche Rahmenbedingungen wie z. B. förderungsrechtliche Möglichkeiten, Zugangsvoraussetzungen oder verbraucherrechtliche Schutzbestimmungen und Anforderungen aufklären. Dieser Sachverhalt, die Komplexität des Beratungsgegenstandes, ist kennzeichnend für Weiterbildungsberatung, weshalb an alle Beratungsstellen, unabhängig von ihrem Ausbaustand sehr hohe Anforderungen an die Informationsbeschaffung und -aufbereitung, eine aufwendige und zeitraubende Arbeit, gestellt werden. Erforderlich ist außerdem eine große Weiterbildungsbereitschaft der Berater/innen, die sich ständig auf dem neuesten Stand der Entwicklungen im Bereich der Weiterbildung und der gesetzlichen Rahmenbedingungen halten müssen.

Hinsichtlich des Beratungsgegenstandes verfügt der Berater oder die Beraterin zwar über die Fachkompetenz, aber daraus ergibt sich im Interaktions- bzw. Kommunikationsprozeß keinerlei Handlungsanweisung; sie beinhaltet vielmehr für den Ratsuchenden und die Ratsuchende einen Informations- und Entscheidungsgewinn mit empfehlendem und aufklärendem Charakter. Legitimationsgrundlage für Weiterbildungsberatung sind einzig und alleine die Bildungsbedürfnisse der Ratsuchenden und nur diesen gegenüber ist sie verpflichtet. Das beinhaltet auch die prinzipielle Anerkennung der individuellen Motive und Bedürfnisse der Ratsuchenden, zu deren Verwirklichung Weiterbildungsberatung beitragen muß, „selbst wenn dies bewirken sollte, daß sich die Chancen von in ihrer sozialen Situation benachteiligten Gruppen oder einzelnen verschlechtern“ (Stiftung Berufliche Bildung 1988, S. 39). Dieses Verständnis von Beratung schließt aus, daß sich Weiterbildungsberatung alleine an der arbeitsmarktpolitischen Verwertbarkeit ausrichtet. Vielmehr weiß sie sich einem „ganzheitlichen“ Ansatz verpflichtet, der die Lebenssituation der Ratsuchenden, ihre Probleme am Arbeitsplatz, in der Familie und Freizeit, ihre Interessen und Neigungen berücksichtigt.

Das Selbstverständnis wird nicht nur von diesem, gleichermaßen für alle Beratungsstellen grundlegenden Anspruch geprägt, sondern ebenso vom Aufgabenprofil der Beratungsstelle, wie von der Qualifikation der Beratungsfachkräfte, die zum großen Teil über eine sozialwissenschaftliche Ausbildung, bei den personell besser ausgestatteten Beratungsstellen auch über eine sozialpädagogische Ausbildung verfügen.

Sollen nicht nur bildungswillige, sondern nach pädagogischem Verständnis auch „bildungsbedürftige“ Gruppen der Bevölkerung angesprochen werden, so muß eine aktive, aufsuchende Beratung mit weiteren „sozialen Dienstleistungen“, wie „anwaltlicher Beratung“ (d. h. Unterstützung bei Antrags- und Bewerbungsschreiben, Hilfestellung bei der Ausschöpfung finanzieller Ansprüche), Gesprächskreisen, bis hin zur Hilfe bei der Bearbeitung psychosozialer Folgen von Erwerbslosigkeit verfolgt werden, „mit der Konsequenz, die Tätigkeit der ( . . . )Beratung auch als Sozialarbeit zu begreifen“ (Stiftung Berufliche Bildung 1988, S. 32).

Die Einlösung des Anspruchs, Menschen, die in der Wahrnehmung von Bildungsangeboten durch ihre Lebens- und Arbeitssituation be- oder gehindert sind, zu helfen, müßte

folgerichtig auch eine kritische Reflexion des Bildungsangebotes in seiner Bedeutung für die potentiellen Teilnehmer/innen beinhalten. Hierbei wird die Frage der Qualität von „organisierten“ Bildungsangeboten berührt: inwieweit sind die angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten in ihren Zielen, Inhalten, Methoden und Veranstaltungsformen geeignet, auf die manifesten und latenten Bildungsbedürfnisse einzugehen? Denn ebensowenig wie Bedarf und Nachfrage auf dem Weiterbildungsmarkt identisch sind, ist die „Absatztauglichkeit“ von Weiterbildungsangeboten noch kein Beweis für deren Qualität und bedarfsgerechte Aufbereitung.

Mit dieser Frage wird ein noch ungeklärtes Selbst- und Aufgabenverständnis von Weiterbildungsberatung angesprochen, die als Anwältin gegenüber der Nachfrageseite (Bildungsferne und -motivierte) und gleichzeitig als Kontrollinstanz oder willkommene (?) Unterstützung der Anbieterseite in didaktisch-methodisch und planerischen Fragen fungiert.

## 5 Funktion und Grenzen der Weiterbildungsberatung

In der einschlägigen Literatur (s. Literaturverzeichnis) wird in dominanter Tendenz die Gelenkstellenfunktion zwischen Anbieter- und Nachfrageseite für eine bedarfsgerechte Ausgestaltung des Weiterbildungsbereichs, als *das* bildungspolitische Ziel der Weiterbildungsberatung gesehen. „In der Verknüpfung der drei Arbeitsbereiche von Weiterbildungsberatung, in der gleichzeitigen Betreuung von Personenberatung, Institutionsberatung und Bildungswerbung, wird der eigentliche Sinn der Beratungsstellen für Weiterbildung gesehen“ (Kejcz 1988, S. 172). Dieser anspruchsvolle Auftrag, als „Strukturelement“ zur Entwicklung des vierten Bildungsbereichs beizutragen, steht in keinem Verhältnis zur realen Entwicklung bzw. zum erstaunlich geringen Ausbaustand der Weiterbildungsberatung! Die derzeit wohl überwiegend praktizierte Form von personenbezogener Beratung als Einzelfallhilfe läßt häufig zu wenig Zeit und Raum (Kapazitätsgründe), um gleichzeitig latente Bildungsbedürfnisse und Angebotsdefizite (einschließlich sozialer Defizite der Weiterbildung) zu ermitteln und die verantwortlichen Anbieter, gegebenenfalls auch die Öffentlichkeit darauf aufmerksam zu machen. Bei Betrachtung wesentlicher Elemente der Beratungstätigkeit wurde versucht aufzuzeigen, wie schwierig es ist, den bildungspolitischen Auftrag nicht ohne innere Widersprüche (Dilemma der Bildungswerbung) und Aufgabenerweiterung der Weiterbildungsberatung um sozialpädagogische Aktivitäten (Abbau sozialer Ungleichheit) zu erfüllen. Um die Funktion von Weiterbildungsberatung beurteilen zu können, muß außerdem die aktuelle Situation im Bereich der Weiterbildung sowie ihrer objektiven Rahmenbedingungen, die durch das pluralistische System gegeben sind, berücksichtigt werden. Dies ermöglicht den Spielraum von Beratung in der Weiterbildung realistisch einzuschätzen.

Weiterbildungsberatung hat angesichts des großen Bedeutungszuwachses von Weiterbildung, der heute eng an die Berufsarbeit geknüpft ist, die Funktion erhalten, die individuellen Konkurrenzbedingungen der Ratsuchenden zu verbessern. Als „Instrument für Chancengleichheit“ kann Beratung jedoch nur eingeschränkt gelten (Stiftung Berufliche Bildung 1988, S. 39). Sie dient zwar der Selbstverwirklichung des/der einzelnen, indem sie auch bildungsbenachteiligten Ratsuchenden individuelle Entwicklungsperspektiven eröffnen kann, gleichzeitig trägt sie aber zu einer

Verschärfung der Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt bei „da höher Qualifizierte grundsätzlich in einer besseren Ausgangslage in Bezug auf ihre berufliche Vermittelbarkeit“ sind (Bösel; Haas; Müller 1986, S. 54).

Neben diesem „unbeabsichtigten“ arbeitsmarktpolitischen Effekt von Beratung, schränken gesetzliche Rahmenbedingungen die Wirksamkeit von Weiterbildungsberatung ein. Verschiedene Bundes- und Landesgesetze bestimmen aufgrund *förderungsrechtlicher Regelungen für die Nachfrageseite der Weiterbildung* den Handlungsspielraum der personenbezogenen Beratung bzw. schränken ihn bei Verknappung der öffentlichen Mittel ein. Nicht nur fehlende Eigeninitiative, die bei Bildungsfernen u. a. aufgrund negativer Lernerfahrungen und schichtspezifischer Sozialisation besteht, sondern auch Finanzierungsprobleme beeinflussen die Weiterbildungsbereitschaft negativ und erschweren die Inanspruchnahme von Angeboten, da Weiterbildung „immer noch überwiegend eine Sache der privaten Finanzkraft“ ist (Sauter 1990, S. 37). So begünstigt die bisherige Regelung der Absetzbarkeit von Weiterbildungskosten vom zu versteuernden Einkommen die Bezieher höherer Einkommen, deren Weiterbildungsmotivation ohnehin stärker ausgeprägt ist.

Auf Bundesebene spielt das Arbeitsförderungsgesetz eine zentrale Rolle für die individuelle Förderung der beruflichen Weiterbildung; das Bundesausbildungsförderungsgesetz ist von großer Bedeutung für die Ermöglichung schulischer Weiterbildung. Auf Landesebene gibt es nur in wenigen Bundesländern Bildungsurlaubsgesetze, die unterschiedliche Regelungen für die bezahlte Freistellung von der Arbeit zwecks Weiterbildung beinhalten. Die genannten förderungsrechtlichen Regelungen sind jedoch Voraussetzung, um vor allem sozial- und bildungsbenachteiligten Bevölkerungsgruppen die Teilnahme an Weiterbildung zu ermöglichen! *Förderungsrechtliche Regelungen für die Anbieterseite der Weiterbildung* bzw. unterschiedliche Landesgesetze zur Erwachsenenbildung/Weiterbildung haben ebenfalls Auswirkungen auf die Handlungsmöglichkeiten der Weiterbildungsberatung. Da kein Landesgesetz die Beratung in der Weiterbildung explizit regelt, wird eine Institutionalisierung von Weiterbildungsberatung zwar nicht verhindert, aber ihre Tätigkeit auch kaum unterstützt. Im Gegenteil, es können teilweise Konkurrenzsituationen mit örtlichen Gremien oder Kreiskuratorien für Erwachsenenbildung entstehen, die aus Aufgabenüberschneidungen hinsichtlich Trägerberatung, Förderung der Kooperation von Weiterbildungseinrichtungen und Information der Bevölkerung über Weiterbildungsangebote resultieren (Braun; Fischer 1984, S. 169).

Eine weitere Begrenzung für die Wirksamkeit von Beratung ergibt sich aus der Organisation des Weiterbildungsbereichs als „offenem“ Markt, d. h. zahlreiche unterschiedliche Träger und Einrichtungen konkurrieren nach Preis und Leistung ihrer Angebote miteinander. Ergänzend sei hinzugefügt, daß sich die Anbieter von Weiterbildung danach unterscheiden lassen, ob ihr Angebot sich an prinzipiell jede/n (offene Weiterbildung) oder nur an eigene Bedienstete, Betriebsangehörige oder Verbandsmitglieder (geschlossene Weiterbildung) richtet. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, daß ein großer Teil der beruflichen Weiterbildung, nämlich die innerbetriebliche, zur „geschlossenen Weiterbildung“ zählt, die sich vollständig dem Zugriff der Weiterbildungsberatungsstellen und somit der personen- und systembezogenen Beratung entzieht!

Die Konkurrenz zwischen den Anbietern im offenen Bereich der Weiterbildung erschwert die Kommunikation der Träger untereinander und damit auch die Abstimmung des Angebots zum Nutzen der Nachfrager/innen unter dem Aspekt der Bedarfs- und Flächendeckung. Da die Marktmechanismen bzw. Kostengesichtspunkte die Angebotspalette und die Qualität des Angebots bestimmen, sind der systembezogenen Beratung enge Grenzen gesetzt, um neue Bildungsangebote anzuregen oder zur Verbesserung des bestehenden Angebots beizutragen. Auch die Herstellung der Markttransparenz stößt auf Schwierigkeiten, wenn die Informationsbeschaffung für Beratungszwecke durch eine vermutete selektive, interessen geleitete Beratung zugunsten einzelner Träger bzw. Anbieter behindert wird.

Wenn abschließend die Grenzen von Weiterbildungsberatung betrachtet wurden, die aus gesetzlichen Bestimmungen und der „marktmäßigen und konkurrenzhaften“ (Kejcz 1988) Organisation des Weiterbildungsbereichs resultieren, so sind jedoch die Möglichkeiten von Beratung, die sich in den Dienst der Nachfrager/innen stellt, noch lange nicht ausgeschöpft. Eine Reihe organisatorischer und institutioneller Bedingungen müssen allerdings erfüllt werden, um die gegenwärtige Realität von Beratung im Interesse und zum Nutzen der Ratsuchenden zu verändern:

- Weiterbildungsberatung muß öffentlich gefördert, d. h. institutionell und finanziell abgesichert werden, damit nicht existentielle Sorgen bzw. personelle und materielle Stagnation die Beratungstätigkeit gefährden. Refinanzierungsprobleme, bzw. die Tatsache, daß eine Mittelbeschaffung immer wieder ganz oder teilweise neu erfolgen muß, wobei die zuschußgebenden Stellen von der Notwendigkeit der Weiterbildungsberatung jedesmal zu überzeugen sind, behindern eine kontinuierliche, vernünftige Beratungsarbeit (Kejcz 1988, S. 16).

- Weiterbildungsberatung muß frei zugänglich sein. Dies betrifft zum einen die kostenlose Benutzung, d. h. die Inanspruchnahme der Beratung darf nicht von der wirtschaftlichen und sozialen Stellung der Ratsuchenden abhängig sein. Zum anderen betrifft es die räumliche und zeitliche Erreichbarkeit. Hier stellt sich aufgrund des geringen Ausbaustandes das ungelöste Problem der „ungerechten“ regionalen Verteilung der Beratungsstellen. Generell darf der Zugang zur Beratung nicht durch bürokratische und organisatorische Barrieren wie z. B. zu lange Warte- oder ungünstige Sprechzeiten erschwert werden.

- Weiterbildungsberatung muß, um im zuvor genannten Sinne, bürgernah ihre Aufgabe erfüllen zu können, über eine ausreichende materielle und personelle Ausstattung verfügen. Bei zu knapper personeller Ausstattung der Beratungsstellen kommen bestimmte Arbeitsformen, wie Erfahrungsaustausch, gegenseitige fachliche Unterstützung der Berater/innen und insbesondere die eigene Weiterbildung zu kurz. Hierbei ist auch an die Integration von Weiterbildungsdatenbanken zu denken, allerdings nicht im Sinne einer Rationalisierungsmaßnahme, sondern als Arbeits- oder Hilfsmittel zur Entlastung der Beratungsstellen von eigener zeitaufwendiger Datensammlung und -aufbereitung.

#### Literaturverzeichnis

Aurin, Kurt (1977): Schulische Beratungsdienste. In: Schwarzer, Ralf (Hrsg.): Beraterlexikon. München (:Kösel), S. 173

- Bergmann-Kraus, Barbara (1980): Legitimation und Funktion der Weiterbildung. In: Dahm, Gerwin (Hrsg.): Wörterbuch der Weiterbildung. München (:Kösel), S. 202
- Bösel, Monika; Haas, Waltraud; Müller, Albrecht (1986): Beratung in der Erwachsenenbildung. Hagen (:Fernuniversität - Gesamthochschule), S. 18-55
- Braun, Joachim; Fischer, Lutz (1984): Bedarfsorientierte Beratung in der Weiterbildung. München (:Lexika), S. 46-91, 144-169; Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.) (1989): Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1988. Bonn
- Deutscher Bildungsrat (Hrsg.) (1970): Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart (:Klett), S. 197
- Heller, Kurt (1977): Studienberatung. In: Schwarzer, Ralf (Hrsg.): Beraterlexikon. München (:Kösel), S. 208
- Kejcz, Yvonne (1988): Weiterbildungsberatung. Heidelberg (:Vorstand d. AfeB), S. 18-173
- Krüger, Wolfgang (1978): Beratung in der Weiterbildung. Paderborn (:Schöningh), S. 76
- Martin, Lothar, R. (1977): Theorie der Beratung. In: Schwarzer, Ralf (Hrsg.): Beraterlexikon. München (:Kösel), S. 225
- Pressel, Gisela (1989): Lernberatung im Unterricht mit Erwachsenen. In: Grundlagen der Weiterbildung – Praxishilfen. Neuwied (:Luchterhand), S. 2-3
- Sauter, Edgar (1990): Qualität in der beruflichen Weiterbildung. Hagen (:Fernuniversität – Gesamthochschule), S. 37
- Schmitz, Enno (1983): Zur Struktur therapeutischen, beratenden und erwachsenenpädagogischen Handelns. In: Schlutz, Erhard (Hrsg.): Erwachsenenbildung zwischen Schule und sozialer Arbeit. Bad Heilbrunn (:Klinkhardt), S. 60
- Stiftung Berufliche Bildung (Hrsg.) (1988): Weiterbildungsberatung ein Stück voranbringen. Hamburg (:Stiftung Berufliche Bildung), S. 31-74
- Wack, Otto (1982): Bildungsberatung in der Weiterbildung – ein vernachlässigtes Strukturelement der Weiterbildung. In: Landesinstitut für Curriculumentwicklung, Lehrerfortbildung und Weiterbildung (Hrsg.): Bildungsberatung in der Weiterbildung. Neuss (:Landesinstitut für Curriculumentwicklung), S. 29
- Weinberg, Johannes (1989): Einführung in das Studium der Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn (:Klinkhardt), S. 19-20