



InfoDienst 4/2005. Landesinstitut für Qualifizierung des Landes Nordrhein-Westfalen



Landesinstitut für
Qualifizierung
Nordrhein-Westfalen

NRW.

Editorial	Beratung für Bildung und Beschäftigung	3
Nachrichten	Informationen, Hinweise, Tipps	4

TITELTHEMA: BERATUNG FÜR BILDUNG

Stichwort	Bildungsberatung.....	8
Diskussion	Nicht überall gut beraten - unabhängige Beratungsstellen im Test	10
Themen	Beratungsvielfalt, Qualifizierung zur Beratung Beratungsthemen	14
Dokument	Lebensbegleitende Beratung in Europa	22
Praxis	Blick in die praktische Arbeit der Bildungsberatung	26
Empfehlenswert	Hinweise auf Veröffentlichungen	28
Aus dem LfQ	Berichte aus dem Landesinstitut	29

HERAUSGEBER Landesinstitut für Qualifizierung NRW

REDAKTIONSTEAM Sabine Mayer, Kerstin Freund, Reinhard Völzke

REDAKTIONELLE KOORDINATION Sabine Mayer

KONTAKT Haus Harkorten 8, 58135 Hagen,
Telefon: 0 23 31/7 88 08-29, E-Mail: infodienst@lfq.nrw

ERSCHEINUNGSWEISE 4 x jährlich
Diese Ausgabe wurde gefördert mit finanziellen Mitteln der EU.

COPYRIGHT Beiträge des Landesinstituts für Qualifizierung können mit
Quellenangabe und Übersendung eines Belegexemplares nachgedruckt werden.

REDAKTIONSSCHLUSS für die nächste Ausgabe: 15. Februar 2006.

INTERNET www.lfq.nrw.de
Online-Service InfoDienstPlus http://www.lfq.nrw.de/news/infodienst_plus



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds



Landesinstitut für
Qualifizierung
des Landes
Nordrhein-Westfalen



Beratung für Bildung und Beschäftigung

Die Beratung für Bildung und Beschäftigung ist eine wichtige Strategie, um lebensbegleitendes Lernen zu fördern. Sie gerät derzeit besonders in den Blick der Bildungs- und Arbeitsmarktakteure, weil immer mehr junge Menschen im Übergang von der Schule in den Beruf Orientierungshilfen benötigen, weil es gilt, mehr Menschen für Weiterbildung zu gewinnen und ihnen den Dschungel der Anbieter und Angebote transparenter zu machen, und weil Beschäftigte und Menschen ohne Arbeit Unterstützung brauchen, damit sie ihre beruflichen Perspektive eigenverantwortlich planen und gestalten können. Dementsprechend fordert der Rat der Europäischen Union mehr und bessere lebensbegleitende Beratung.

Auch die Beschäftigten und Bildungsinteressierten selbst machen deutlich, dass sie mehr Unterstützung durch Beratung benötigen, weil die Berufsbiographien zunehmend individualisiert werden und weniger traditionell Verlaufsmustern folgen. Einige der häufigsten Fragen sind: Wie kann ich meine beruflichen Chancen erweitern und besser nutzen? Welche meiner Kompetenzen sollte ich stärken, welche muss ich entwickeln? Wie finde ich das für mich passende Weiterbildungsangebot?

Wir bieten Ihnen in dieser Ausgabe des InfoDienstes vornehmlich einen Streifzug durch die neue, aber auch bewährte Beratungspraxis in NRW und informieren über Aktivitäten, die dazu beitragen, die Qualität von Beratung zu steigern. Sie werden sehen,

- Beratung für Bildung und Beschäftigung wird immer vielfältiger: Orientierungsberatung, Kompetenzentwicklungsberatung, Berufswegeberatung und Online-Beratung sind z. B. relativ neue Ansätze im Kontext von Bildungsberatung.
- Qualifizierung der Beraterinnen und Berater gewinnt an Bedeutung, auch vor dem Hintergrund eines Tests der Stiftung Warentest bei trägerneutralen Beratungsstellen.
- Beratung vernetzt sich, um Ressourcen zu bündeln und Ratsuchende im Beratungssystem sinnvoll zu leiten.
- Beratung geht zu den Menschen, z. B. zu den Beschäftigten in kleinen und mittelständischen Unternehmen.
- auch Beratung muss zukünftig mehr als bisher die Geschlechterperspektive berücksichtigen, um Frauen und Männern gerecht zu werden.

Wir wünschen Ihnen schöne Weihnachten und ein erfolgreiches, gesundes Neues Jahr 2006.



RUDOLF EPPING
REFERENT IM LANDESINSTITUT FÜR
QUALIFIZIERUNG NRW

URSULA WOHLFART
REFERENTIN IM LANDESINSTITUT
FÜR QUALIFIZIERUNG NRW

Hagen, 28.11.2005

Lernen und am Ball bleiben

Die EU-Kommission hat Ende September beschlossen, mehr als 30 Mio. Euro für europäische Kooperationsprojekte in der Erwachsenenbildung bereitzustellen. Finanziert werden diese Projekte über die Aktion GRUNDTVIG, ein Unterprogramm von SOKRATES, dem EU-Aktionsprogramm für die allgemeine und berufliche Bildung.

GRUNDTVIG soll vor allem dazu beitragen, Angebot und Qualität der Erwachsenenbildung und den Zugang dazu zu verbessern sowie die europaweite Zusammenarbeit auf diesem Gebiet zu fördern. Die Aktion umfasst dabei sowohl Bildungsmöglichkeiten im Rahmen der formalen Bildung als auch Lernangebote in einer ganzen Reihe nicht formaler und so unterschiedlicher Lernumgebungen wie Bibliotheken, Museen, Krankenhäusern und Strafvollzugsanstalten, sowie das informelle und selbstständige Lernen. In den vergangenen fünf Jahren hat sich GRUNDTVIG zu einem Instrument entwickelt, das in der außerberuflichen Erwachsenenbildung tätige und an Projektpartnerschaften mit anderen europäischen Ländern interessierte Organisationen unterstützt.

Dieses Jahr wurden aus über 430 Anträgen aus ganz Europa 71 neue Kooperationsprojekte und 10 Netzwerke und thematische Seminare ausgewählt. Jedes Projekt wird über einen Zeitraum von ein bis drei Jahren mit 60.000 bis 340.000 Euro bezuschusst. Die Kommission wird diese Initiativen mit insgesamt mehr als 16 Mio. Euro unterstützen.

GRUNDTVIG unterstützt auch kleinere Lernpartnerschaften in der Erwachsenenbildung und gewährt Lehrkräften in der Erwachsenenbildung Stipendien für die Fortbildung in einem anderen Land. Für die Abwicklung in den beteiligten Ländern sind die nationalen Agenturen zuständig. Für 2005 wird mit Förderungen für mehr als 400 Lernpartnerschaften gerechnet, an denen rund 1800 Einrichtungen der Erwachsenenbildung beteiligt sind.

INFO

World Wide Web

Aktion GRUNDTVIG
http://europa.eu.int/comm/culture/eac/how_particip2000/pract_info_form_en.html

Bildungsfinanzbericht 2003/2004

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung BLK berichtet seit 1972 jährlich über die aktuellen Entwicklungen der Bildungsausgaben der öffentlichen Haushalte. Der jährliche Bildungsfinanzbericht, wie ihn die BLK im November vorgelegt hat, ist die aktuellste und umfassendste Darstellung der Finanzierung des deutschen Bildungswesens. Seitdem haben sich die Ausgaben für Bildung, Wissenschaft und Forschung mehr als verdreifacht, wobei sich die einzelnen Bildungssektoren aber sehr uneinheitlich entwickelt haben. Aktuell wurden im Jahre 2003 rund 193,3 Mrd. Euro in Deutschland für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Entwicklung ausgegeben.

Für Bildung sind die Ausgaben von Staat, Wirtschaft und Privaten 2003 mit 134,9 Mrd. Euro um rund 0,6 Mrd. Euro niedriger als im Vorjahr. Bemerkbar machen sich hier insbesondere Rückgänge bei der Bundesagentur für Arbeit: So sanken die Förderungen der Bildungsteilnehmer/innen um rund 1,2 Mrd. Euro. Die öffentlichen Ausgaben (Bund, Länder und Kommunen) für Bildung sind im gleichen Zeitraum angestiegen, und zwar um rund 0,6 Mrd. Euro auf insgesamt 85,5 Mrd. Euro. Für den Bildungsbereich, ohne die Hochschulen, beträgt der Anteil am Bruttoinlandsprodukt BIP 2003 rund 6,3 %.

Absolut sind somit die Bildungsausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. Auch ihr Anteil an den gesamten öffentlichen Ausgaben hat zugenommen.

Der Bericht wird in Kürze als Heft der BLK-Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung (Bildungsfinanzbericht) veröffentlicht.

INFO

World Wide Web

www.blk-bonn.de/download-blk.htm
http://www.blk-bonn.de/pressemitteilungen/pm35_2005.pdf

Lebenslanges Lernen und Schlüsselkompetenzen für alle

In einer im November angenommenen Mitteilung kommt die EU-Kommission zu dem Schluss, dass die Mitgliedstaaten die Reform ihrer Bildungs- und Ausbildungssysteme schneller vorantreiben müssen, da sonst große Teile der nachfolgenden Generation von sozialer Ausgrenzung bedroht sein werden. Rasches Handeln sei angezeigt, denn trotz intensiver Bemühungen aller Mitgliedstaaten seien immer noch zu wenige Fortschritte bei den europäischen Benchmarks für die Verbesserung der Qualifikationen und Kompetenzen junger Menschen zu verzeichnen. Dies habe ernste Folgen für alle Bürger/innen, insbesondere für die etwa 80 Millionen niedrig qualifizierten Arbeitnehmer/innen in ganz Europa und die Wirtschaft im Hinblick auf Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsplatzschaffung. Die Kommission hat auch einen Vorschlag zur Einrichtung eines europäischen Rahmens für Schlüsselkompetenzen gebilligt - ein praktisches Instrument zur Förderung der Anstrengungen der Mitgliedstaaten.

In der am 10.11.2005 angenommenen Mitteilung „Modernisierung der allgemeinen und beruflichen Bildung: ein elementarer Beitrag zum Wohlstand und zum sozialem Zusammenhalt in Europa“ präsentiert die Kommission ihren Entwurf des gemeinsamen Fortschrittsberichts 2006 über die Umsetzung des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“, den Rat und Kommission im Februar 2006 verabschieden sollen. In der Mitteilung wird betont, dass, obwohl sich das lebenslange Lernen in Europa immer weiter durchsetzt, zu wenige Erwachsene am lebenslangen Lernen teilnehmen und daher dringend nationale Strategien in allen Mitgliedstaaten eingeführt werden sollten. EU-Benchmark zur Zahl der Absolventen/Absolventinnen mathematischer, naturwissenschaftlicher und technischer Fächer wurde zwar erreicht, doch von den Zielvorgaben, die die soziale Eingliederung und die wissenschaftliche Gesellschaft betreffen, sei man noch weit entfernt. Die Kommission betont, dass Lernpartnerschaften auf allen Ebenen gefördert werden müssen, um die Steuerung der Systeme zu optimieren. Auch die Auswertung der Maßnahmen muss verbessert werden, um die Wirksamkeit

zu messen. Die Strukturfonds sollten auch stärker für Investitionen in das Humankapital genutzt werden.

Ferner hat die Kommission einen Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen angenommen, in dem erläutert wird, welches die grundlegenden Fähigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen sind, über die jeder/jede Europäer/in in einer wissenschaftlichen Gesellschaft und Wirtschaft verfügen sollte. Die folgenden acht Schlüsselkompetenzen wurden ermittelt: (1) muttersprachliche Kompetenz; (2) fremdsprachliche Kompetenz; (3) mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz; (4) Computerkompetenz; (5) Lernkompetenz; (6) interpersonelle, interkulturelle und soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz; (7) unternehmerische Kompetenz; (8) kulturelle Kompetenz. Diese Kompetenzen stützen sich auf bestimmte Grundfähigkeiten, zu denen in allen Lebensbereichen nützliche Aspekte wie kritisches Denken, Kreativität, europäische Dimension und aktive Bürgerschaft zählen. Zusammengenommen tragen diese Fähigkeiten zur Entfaltung der Persönlichkeit, zu aktiver Mitwirkung und zu verbesserter Beschäftigungsfähigkeit bei.

INFO

World Wide Web

http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/et_2010_de.html

Bildungs- und Berufsbildungssysteme modernisieren (siehe MEMO/05/415)
<http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/05/415&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=fr>

Schlüsselkompetenzen (siehe MEMO/05/416)
<http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/05/416&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=fr>

Internetportal Berufsbildungsforschung

Ergebnisse der Berufsbildungsforschung zusammenführen und schnell aktuelle Fragen und Probleme der beruflichen Bildung zu beantworten, ist das Ziel des beim Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB eingerichteten und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Internet-Portals „Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung KIBB“. KIBB feiert jetzt sein einjähriges Bestehen.

INFO

World Wide Web

<http://www.kibb.de/>

Über das KIBB-Portal können Experten/innen aus Forschung, Politik, Verwaltung und Praxis in dem Fundus des Wissens der Berufsbildungsforschung ihre Themen recherchieren und in einer Fülle von Materialien nachschlagen, die den Diskussions- und Forschungsstand zu einem Thema vorstellen.

Präsentiert wird über das BIBB-Portal außerdem eine thematische Wissenslandkarte mit rund 350 Forschungsprojekten des BIBB.

Berufs- und Lebensplanung für Jungen

Das Projekt Neue Wege für Jungs startete im Frühjahr 2005 als bundesweites Pilotprojekt und will mehr regionale Angebote anregen, die sich speziell an Jungen als Schüler der Klassen 5 bis 10 richten und Fragen der Berufs- und Lebensplanung in adäquater jugengerechter Form aufgreifen. Der Wettbewerb Fort-Schritte wagen! prämiiert vorbildhafte Konzepte und Ideen.

Er richtet sich insbesondere an Lehrkräfte, soziale Fachkräfte, Berufsberatende, Fachkräfte der Jugendarbeit sowie Betriebe, Eltern und auch an die Jungen selbst. Ausgezeichnet werden Konzepte und Aktionsformen, die neue Perspektiven für die Berufs- und Lebensplanung von Jungen aufzeigen.

Als Auszeichnung sind Preisgelder in Höhe von 25 x 1.500 Euro vorgesehen. Einsendeschluss ist der 16. Januar 2006.

INFO

World Wide Web

www.neue-wege-fuer-jungs.de

Schule machen

Die EU-Kommission hat im November 2005 rund 100 Mio. Euro für Maßnahmen zur Verbesserung der Schulbildung genehmigt. Das Geld wird in mehr als fünfzig neue europäische Projekte und Netze fließen, die dabei helfen sollen, Schulpartnerschaften und Lehrerausbildung zu vertiefen. Den Rahmen für die Initiative bildet COMENIUS, der schulbezogene Teil des Europäischen Aktionsprogramms für Bildung SOKRATES. Schon jetzt beteiligen sich an SOKRATES fast 500 Organisationen in 31 Ländern. Sie alle sollen die neuen Initiativen umsetzen und so binnen dieses Jahres etwa 750 000 Schüler/innen und 100 000 Lehrkräfte erreichen.

Zehn Mio. Euro sind für 46 neue europäische Kooperationsprojekte bereitgestellt worden, für die jeweils eine Dauer von zwei bis drei Jahren vorgesehen ist. Die Projekte sollen der beruflichen Entwicklung von Lehrkräften dienen. So werden Unterrichtsmaterialien erstellt, neue Methoden für die berufsbegleitende Weiterbildung von Lehrern und ihre Erstausbildung entwickelt, Kurse für die Lehrerfortbildung aufgebaut und ein Austausch von Lehrern in Erstausbildung organisiert.

Seit dem Jahr 2000 sind von COMENIUS mehr als 500 europäische Projekte unterstützt worden. Das Kernstück des Programms, für das 75 % des Budgets bereitgestellt werden, ist die Gründung von Partnerschaften lokaler Schulen in den 31 beteiligten Ländern. Sie werden im Namen der Kommission von einem europaweiten Netz nationaler Agenturen verwaltet. Mit den Haushaltsmitteln für das Jahr 2005 in Höhe von etwa 74 Millionen Euro für COMENIUS-Zuschüsse werden erwartungsgemäß mehr als 11 000 Schulen bei Aktivitäten mit Partnern in anderen europäischen Ländern unterstützt.

INFO

World Wide Web

http://europa.eu.int/comm/education/programmes/socrates/comenius/index_de.html

Europas Schulen arbeiten zusammen

Mit bereits mehr als 10 000 registrierten Schulen ist die Aktion eTwinning zum wichtigsten Instrument des Programms eLearning der EU für die Zusammenarbeit von Schulen in Europa geworden. eTwinning bietet Schulen die Möglichkeit, über das Internet Schulpartnerschaften zu bilden. Auf diese Weise bringen die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) eine europäische Dimension in den Schulalltag

„eTwinning ist ein neuer Aktionsansatz, der die europäische Bildungspolitik ergänzt. Aus dieser Aktion werden keine Einzelprojekte finanziert, sondern eine Infrastruktur, Instrumente und Dienstleistungen zur Verfügung gestellt, um es den Schulen möglichst leicht zu machen, unterschiedlichste Partnerschaften einzugehen – von zeitlich eng begrenzten Projekten bis zu einer längerfristigen Zusammenarbeit in einem beliebigen Unterrichtsfach. Das Angebot ist kostenlos und kommt ohne viel Verwaltungsaufwand aus. Das Portal ist eine sehr wirkungsvolle Methode, um den Einsatz von IKT, Sprachen und interkulturellen Kompetenzen in der Schule zu fördern.

Schüler/innen, Lehrkräfte, Schulleiter/innen, Bibliothekar/innen und anderes Schulpersonal nutzen eTwinning, um das Schulleben um eine europäische Dimension zu bereichern. Mithilfe des Internets arbeiten sie mit ihren Partnern in anderen Ländern zusammen: Sie chatten, schicken E-Mails und tauschen Ideen und Lernunterlagen aus.

Im Januar 2006 sollen erstmals die besten eTwinning-Projekte mit Preisen ausgezeichnet werden.

INFO

World Wide Web

<http://www.etwinning.net/ww/de/pub/etwinning/index2005.htm>

Nutzen neuer Bildungstechnologien

Die Aktion Minerva soll die europäische Zusammenarbeit bei der Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologie im Bildungswesen fördern. Sie ist Bestandteil von SOKRATES, des Bildungsprogramms der EU. Die Europäische Kommission hat im Oktober angekündigt, dass sie 6 Mio. EUR zur Unterstützung von 27 neuen europäischen Kooperationsprojekten vorgesehen hat.

Die Aktion Minerva, die 1999 ins Leben gerufen wurde unterstützt vor allem Projekte, die technologische und pädagogische Innovationen verbinden. Die Aktion Minerva soll die Nutzung der IKT im Bildungswesen qualitativ verbessern. Dadurch trägt sie dazu bei, dass sich Europa auf die Herausforderungen der wissensintensiven globalisierten Wirtschaft der Zukunft vorbereitet. Besonderes Augenmerk legt die Kommission auf den Ausbau des offenen Unterrichts und der Fernlehre, ein Schlüssel für die Verbreitung des lebenslangen Lernens in Europa.

Die 27 neuen Projekte, an denen 28 Länder beteiligt sind, wurden aus über 250 Bewerbungen aus ganz Europa ausgewählt. An jedem Projekt wirken typischerweise 5 bis 8 Partner aus mindestens drei europäischen Mitgliedstaaten mit, und es wird im Schnitt mit etwa 225.000 EUR gefördert. Die Kommission wird insgesamt über 6 Mio. EUR für die Finanzierung dieser Projekte ausgeben. Die Projektpartner stammen aus Bildungseinrichtungen, wobei Universitäten und andere Hochschuleinrichtungen am stärksten vertreten sind. Zu den herausragenden Projekten gehören auch solche, bei denen hybrides Lernen eine große Rolle spielt, d. h. eine Mischung aus Online-Präsenzlernen und spielerischem Lernen.

Zwar bestand das wichtigste Anliegen der Kommission bei der Projektauswahl darin, dass die Projekte IKT-Technologien in pädagogisch fundierter Weise einsetzen, doch wurde auch besonders auf ihre Pläne zur Vorbereitung, Nutzung und Verwertung geachtet, so dass die Projektergebnisse und Erfahrungen breiten Kreisen im europäischen Bildungsbereich zugänglich gemacht werden können.

INFO

World Wide Web

http://europa.eu.int/comm/education/programmes/socrates/minerva/index_en.html

Bildungsberatung

Bildungsberatung hat im Zusammenhang des lebenslangen Lernens eine wichtige Funktion. Diese Funktion ist vor dem Hintergrund der Veränderungen in der Arbeitswelt als Daueraufgabe zu betrachten. Bildungsberatung soll Lernen anregen und individuelle Entwicklungsprozesse reflektierend begleiten. Bildungsberatung kann Ratsuchenden Orientierung geben und helfen, Entscheidungen zu fällen für eine zielgerichtete Perspektivenentwicklung im jeweiligen Qualifizierungsprozess. Sie stellt daher eine Unterstützungsmöglichkeit dar, lebenslanges Lernen gelingen zu lassen.

PROF. DR. ANNE SCHLÜTER
UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN

Der Begriff **Bildungsberatung** lässt sich als Oberbegriff verstehen. Differenziert man ihn aus, dann gehören dazu: Kompetenzentwicklungsberatung, Weiterbildungsberatung, Lernberatung, Laufbahn- und Karriereberatung, didaktisch-methodische Beratung für Kursleitende, und anderes mehr. Er bezieht sich einerseits auf die Unterstützung bei der Bewältigung verschiedener Übergangspassagen im individuellen Bildungsprozess. Andererseits bezieht er sich auf verschiedene pädagogische und andragogische Handlungsfelder in dem sich gegenwärtig stark verändernden Bildungs- und Qualifikationssystem.

Der Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf oder Studium, oder von der Hochschule in den Beruf, sind typische Übergangspassagen, die zu bewältigen sind. Die vielfältigen Gelegenheiten, Bildungsabschlüsse nachzuholen, wenn die Schul- und Berufsabschlüsse nicht im ersten Anlauf gelungen sind, sind besonders auf Beratung angewiesen. Bildungsberatung dient generell der Vorbereitung, sich angemessen für den jeweiligen nächsten Schritt einer biographischen Zielsetzung entscheiden zu können. D. h. Beratung kann zwischen der individuellen Ausgangssituation und den Anforderungen an einen qualifizierten Bildungsgang vermitteln. In diesem Sinne lässt sich von einer Orientierungs-, Reflexions- und Unterstützungsfunktion von Bildungsberatung für eine individuelle Weichenstellung für Bildung- und Berufswege sprechen.

Beratung kann also vor dem Besuch einer weiterführenden Schule, Hochschule oder einer berufsbegleitenden Weiterbildung, vor und während eines Berufseinstiegs stattfinden. Während des Arbeitslebens bestehen allerdings auch viele Möglichkeiten für Bildungsberatung, nämlich: Kompetenzentwicklungsberatung, Weiterbildungsberatung, Lernberatung, Laufbahn- und Karriereberatung und schließlich auch Beratung beim altersgemäßen oder unfreiwilligen Ausstieg aus dem Arbeitsleben.

Bildungsberatende in der Personalentwicklung von Unternehmen wollen nach dem neuesten Verständnis eine Kompetenzentwicklung für lebenslanges Lernen fördern und sichern. D. h. eine **Kompetenzentwicklungsberatung** zielt auf die Feststellung, welche Lernfähigkeiten jemand hat und noch entwickeln sollte oder kann, und zwar für den je spezifischen Betrieb bzw. für konkrete Arbeitsabläufe. Kompetenzbilanzen sind daher ein modernes Mittel, um diesen Prozess beginnen zu lassen. Eingesetzt werden beispielsweise Stärken-Schwächen-Bilanzen, um ein Kompetenzprofil von denen zu erhalten, die sich weiterentwickeln wollen oder sollen. Die Kompetenzchecks geben Hinweise auf Verbesserungspotentiale, die bewusst in Selbstverantwortung ausbaubar sind oder in Fortbildungen trainiert werden können. Jedenfalls verweisen sie entweder auf die Erwartung einer Selbstorganisation für weitere Wissensaneignungen oder auf zu besuchende Weiterbildungsangebote.

In der **Weiterbildungsberatung** geht es hauptsächlich um die Frage, welches Weiterbildungsangebot aus der breiten Palette individuell passend ist. Die Passung bezieht sich sowohl auf die zurückgelegten Schul- und Ausbildungsabschlüsse als auch auf die vorhandenen Vorkenntnisse und Interessen, die für eine Einstufung in einen Bildungsgang oder Kurs

vorzunehmen sind, damit am Ende eine erfolgreiche Teilnahme zertifiziert werden kann. Weiterbildungsberatung wird von Einrichtungen der Erwachsenenbildung (z. B. Volkshochschulen) vorgenommen, aber auch durch eigenständige Institutionen geleistet. Letztere sind besonders notwendig für diejenigen Personen, die in Betrieben keine Ansprechpartner haben oder wegen einer Erwerbslosigkeit wieder einen Einstieg in das Berufsleben über Beratung suchen.

Während der Lernphasen in einem Kurs oder in einem längerfristigen Bildungsgang in Einrichtungen der Erwachsenenbildung können aufgrund der individuellen Lern- und Arbeitsbiographien Lernprobleme entstehen, z. B. Lernblockaden oder Lernwiderstände. Denn Lernen bedeutet in der Konsequenz nicht allein etwas Neues zu lernen, sondern häufig auch etwas Altes zu verlernen. Auffällig werden Lernblockaden u. a. durch jegliche Art von Vermeidungsverhalten. Eine **Lernberatung** will Lernhemmungen beheben, damit der Lernprozess weitergehen kann. Diese Art der Beratung basiert auf Kommunikation mit den Lernenden, um über Bildungsbarrieren und deren Überwindbarkeit aufzuklären. Sie sucht im Gespräch auf kognitive Art und Weise nach Problemlösungen. Dies geschieht über die Bereitstellung von Informationen und Reflexionen über fehlende Lernerfahrungen oder mögliche andere einzusetzende Lernstrategien zur Optimierung von Lernprozessen. Oftmals bedarf es lediglich einer Aufmunterung oder einer Bestätigung, dass Lernende auf dem „richtigen“ Weg sind. Manchmal ist ein Perspektivwechsel oder eine Perspektivverschränkung im Lernprozess sinnvoll, um den Nutzen des Weiterlernens zu verdeutlichen. Da grundsätzlich auch persönliche Defizite die angestrebten Lernziele behindern können, kann ein Hinweis auf eine spezifische nachzuholende Aneignung von Wissen hilfreich sein. Je nach dem, wie die Gruppenzusammensetzung und die Gruppendynamik sich entwickeln, sind auch anlässlich solcher Gegebenheiten Lernwiderstände zu thematisieren. Fehlende Lernmotivationen resultieren häufig daraus, dass soziale und ökonomische Ausgangssituationen ungeklärt und so schnell nicht zu beseitigen sind, oder sprachliche Ausdrucksmöglichkeiten fehlen. Dann braucht die Anregung und Begleitung von Lernprozessen auch mehr als nur eine Lernberatungskompetenz.

Die **Berufslaufbahnberatung** (Career Counseling) versteht sich als Unterstützungssystem für Personen, die sich zum Ziel gesetzt haben, im Beruf erfolgreich zu sein und professionell handeln zu wollen. Im Mittelpunkt von Beratung stehen einerseits Annahmen über Selbstkonzepte, die auf dem Glauben an Selbstwirksamkeit beruhen. Andererseits wird auf die Wichtigkeit von sozialen Ressourcen verwiesen, u. a. auf soziale Netzwerke, die das Erreichen von Berufszielen erleichtern. Darüber hinaus werden in Beratungen für Karrieren bindungstheoretische Ansätze genutzt, um die soziale Kompetenzentwicklung zu fördern. Schließlich können die Bindungsmuster aus der frühen Kindheit und Jugend potentiell eine erfolgreiche Laufbahn einschränken. Eine Veränderung von Wahrnehmungsmustern ist Ziel dieser Art der Beratung.

Jede Art von Bildungsberatung braucht spezifische **Kompetenzen**. Gleichwohl lässt sich zusammenfassen, welche Kompetenzen für die verschiedenen Bildungsberatungsarten notwendig sind. Die fachliche Beratungskompetenz braucht sowohl Methodenkompetenzen für Analyse-, Beratungs- und Handlungsverfahren. Dazu gehören Fähigkeiten der Diagnose, der Planung und Steuerung von Beratungsprozessen, Kenntnisse über psychodynamische Prozesse, lernpsychologische und didaktische Kenntnisse für Lernprozesse, sowie Kenntnisse über Chancen und Grenzen der Beratung. Grundlegend sollte ein Wissen über die Bildungs- und Weiterbildungslandschaft bestehen, das auch die Einschätzung von innovativen Entwicklungen ermöglicht. Eine beraterische Grundhaltung und interaktive Kompetenz sind ebenso wichtig wie eine Beratungsmoral. Letztere bezieht sich darauf, Ratsuchende umfassend in ihren Anliegen wahrzunehmen, um deren Situation effektiv zu verbessern. In diesem Sinne heißt Bildungsberatung, die Handlungsmöglichkeiten von Menschen zu erweitern, indem Veränderungsprozesse angestoßen werden, die ohne Anregung und Reflexion so nicht möglich gewesen wären.

INFO

Kontakt

Prof. Dr. Anne Schlüter
Universität Duisburg-Essen
FB Bildungswissenschaften
Institut für Erziehungswissenschaft
Erwachsenenbildung/
Bildungsberatung
47048 Duisburg
Tel.: 02 03/3 79-24 40
E-Mail: schlueter@uni-
duisburg.de

World Wide Web

[www.uni-duisburg.de/FB2/
EW/LS/EBWB/start.html](http://www.uni-duisburg.de/FB2/EW/LS/EBWB/start.html)

Nicht überall gut beraten - unabhängige Beratungsstellen im Test ©

Der nachstehende Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung der Stiftung Warentest, aus dem Heft test - Spezial Weiterbildung „Unabhängige Beratungsstellen im Test: Nicht überall gut beraten“, Erstveröffentlichung: test 4/2004:

INFO

Kontakt

STIFTUNG WARENTEST (Hg.):
test Spezial Weiterbildung
„Neue Chancen im Job“
132 Seiten, 7,50 EUR,
Bestell-Nr. S 0501,
Best.-Tel. 0 18 05/0 02 46 7
(12 Cent pro Min. aus dem
Festnetz),

World Wide Web

www.weiterbildungstest.de

Die Arbeitsämter heißen heute Arbeitsagenturen, die Arbeitsberater/innen nennen sich Fallmanager/innen. Das verspricht Service und Effektivität. Stiftung Warentest hat getestet, wie sie und andere Stellen in Sachen Weiterbildung beraten.

Sprachlich ist der Umbau der größten Behörde des Landes in ein Dienstleistungsunternehmen schon lange Zeit vollzogen: Die Bundesanstalt für Arbeit heißt seit dem 1. Januar 2004 Bundesagentur für Arbeit, die Arbeitsberater sind zu Fallmanagern geworden. Das Kürzel BA ist geblieben. Dass Serviceanspruch und Wirklichkeit trotzdem noch weit auseinander klaffen, zeigt unser Test zur Qualität neutraler Beratungsstellen in der Weiterbildung.

Trägerneutrale Stellen sind Institutionen, die bei der Suche nach geeigneten Kursen helfen. Sie geben eine Entscheidungs- und Orientierungshilfe. Wir haben Beratungsstellen besucht, die in ihrem Leitbild eine solche Leistung verankert haben und auch dann unabhängig beraten, wenn sie eigene Kurse anbieten. Neben den Arbeitsagenturen sind das Industrie- und Handelskammern (IHK), Handwerkskammern (HWK), kommunale und eigenständige Träger, Volkshochschulen sowie Frauenberatungsstellen.

10

Wir wollten wissen, ob die Berater/innen den Ratsuchenden bei der Kurssuche und Entwicklung persönlicher Weiterbildungsstrategien helfen. Dazu brauchen sie sowohl Fachkenntnisse als auch kommunikative Fähigkeiten: Nur so können sie die Interessen und Qualifikationen ihrer Gesprächspartner ermitteln und konkrete Vorschläge unterbreiten.

AUFSTEIGER

ZWEIGLEISIG PLANEN

Wer Karriere machen will, sollte zuerst zur Kammer gehen.

Modell: Nach ihrer Ausbildung und einigen Berufsjahren haben unsere Ratsuchenden ein Studium abgeschlossen. In ihrem Beruf fühlen sie sich nun aber unterfordert. Sie streben eine anspruchsvollere Tätigkeit an, die Karrierechancen birgt. Die Ratsuchenden möchten wissen, welche Weiterbildungen ihnen beim Aufstieg helfen.

Tipp: Je nach beruflicher Ausrichtung sind die Industrie- und Handelskammern oder die Handwerkskammern die besten Anlaufstellen für Aufstiegswillige. Die Berater/innen der Kammern wissen meist gut über die regionale Arbeitsmarktsituation Bescheid. Allerdings empfehlen sie oft nur die eigenen Weiterbildungen. Aufstiegsorientierte Arbeitnehmer/innen sollten ihre Weiterbildungspläne zusätzlich mit ihrem Chef besprechen.

Agenturen sind Schlusslicht

Ausgerechnet die größten Anbieter solcher trägerneutralen Beratungen, die Agenturen für Arbeit, erzielten das schlechteste Ergebnis. Schwächen zeigten aber auch die anderen Beratungsstellen. Das heißt, Bildungshungrige sind auch bei unabhängigen Stellen noch lange nicht immer gut beraten. Dabei könnten sie kompetente Hilfe gut gebrauchen: Die Berufsbiographien verlaufen immer individueller und unberechenbarer. Sie zwingen die Menschen dazu, sich mehr um ihre beruflichen Chancen zu kümmern. Dafür müssen sie sich vorausschauend weiterbilden, um zukünftigen Aufgaben besser gerecht zu werden.

Deshalb haben wir nicht nur die Beratung für Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen nach der Familienphase untersucht, sondern auch die für Berufstätige, die aufsteigen oder ihren Arbeitsplatz sichern wollen. Die Aufgabe, solche Beratungen anzubieten, ist den Arbeitsagenturen sogar gesetzlich vorgeschrieben. Sie steht im Sozialgesetzbuch III und ist einklagbar. Doch in der Praxis erfüllen die Agenturen diese Vorgabe nicht.

Auftrag nicht erfüllt

Der Test zeigt: Nicht arbeitslos oder arbeitssuchend Gemeldete haben es schwer, einen Beratungstermin zu bekommen. Um 28 Gespräche in den Agenturen zu führen, brauchten die Tester 57 Anläufe. So lehnten die Arbeitsagenturen zum Beispiel mehrere Male ab, als Testpersonen, die in ihrem Beruf vorankommen wollten, um eine Beratung baten – obwohl sich die BA dafür zuständig erklärt. Aufgrund der Umbruchsituation in der Bundesagentur für Arbeit ist diese Hürde in die Bewertung nicht eingeflossen. Akzeptabel ist die Missachtung des gesetzlichen Auftrags aber nicht: Diese Lücke sollte schnell geschlossen werden.

Trotz Ausklammerung dieses Problems kamen die Arbeitsagenturen über bescheidene Leistungen nicht hinaus. Ein Besuch bei einer Agentur in Halle an der Saale offenbarte gleich beide grundlegenden Mankos der Agentur-Beratungen: Dort ging der Berater weder auf die Interessen und Qualifikationen unseres Testers ein, noch erörterte er konkrete Angebote - trotz mehrmaliger Nachfrage. Die finde er in der BA-eigenen Datenbank „Kurs“, versicherte der Berater.

Und so sah es nicht nur in Halle an der Saale aus: Die Berater gingen häufig nicht auf die persönlichen Bedingungen der Ratsuchenden ein. Und in der Mehrzahl der Fälle stellten sie ihnen keine oder keine geeigneten Kurse vor. Zwar dürfen sie kein konkretes Angebot eines Anbieters mehr empfehlen. Doch auf die Erörterung verschiedener Offerten sollten sie dennoch nicht ganz verzichten. Eine zufrieden stellende Entscheidungs- und Orientierungshilfe kam bei den Arbeitsagenturen so nur selten zustande.

Ansprechend informierten die Agenturen fast ausschließlich über Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten. Das verwundert kaum, liegt doch mit dem Bildungsgutschein das zentrale Instrument der Förderung beruflicher Weiterbildung in der Verantwortung der BA.

Kammern empfehlen sich selbst

Wer weiterkommen will mit Weiterbildung, kann sich auch in den Industrie und Handelskammern (IHK) und Handwerkskammern (HWK) beraten lassen. Ob ihren Beratungen aber das Attribut „trägerneutral“ zugesprochen werden kann, erscheint zweifelhaft: Sowohl bei den IHK als auch bei den HWK stellten wir oft fest, dass die Berater keine kammerfremden Kurse nannten.

Gemeinsam ist den Kammern auch, dass sich ihre Beratungen vornehmlich an Personen richten, die in ihrem Beruf aufsteigen wollen. Das zeigte sich auch in den Ergebnissen: Wir schickten sowohl durch Arbeitslosigkeit bedrohte Tester als auch solche, die sich für einen beruflichen Aufstieg orientieren wollten, in die Kammern. Die „Aufsteiger“ wurden durchweg besser beraten.

Insgesamt lag die Beratungsqualität der Kammern dicht beieinander, wobei die IHK etwas besser abschnitten. Das lag vor allem an den Rahmenbedingungen bei den Handwerkskammern: Dort führten die Berater häufig Gespräche in offen zugänglichen Bereichen. So ist es für die Berater/innen ungleich schwieriger, im Gespräch einen persönlichen Bezug zu den Ratsuchenden herzustellen. Negativ fiel auch ins Gewicht, dass einige Tester von den Berater/innen der Handwerkskammern gedrängt wurden, sich sofort für Angebote zu entscheiden.

Kommunen als Alternative

Die kommunalen Beratungsstellen leiden sehr unter dem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld: Viele Stellen mussten schließen. Deshalb ist es auch nicht möglich, genau zu beziffern, wie viele eigenständige Stellen es noch gibt. Neben den Volkshochschulen und weiteren kommunalen Anbietern haben sie aber noch immer eine wichtige Funktion in der Beratungslandschaft.

Auf die einzelnen Bundesländer sind kommunale Beratungsstellen höchst ungleich verteilt. Das liegt vor allem an den unterschiedlichen bildungspolitischen Konzepten. So sind zum Beispiel Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein vergleichsweise gut bestückt. Im Unterschied dazu mussten in einigen neuen Bundesländern viele Träger aufgeben, weil zeitlich befristete Förderungen nicht verlängert wurden. Ausnahmen sind Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg, da dort die Stellen nicht nur mit kommunalen, sondern auch mit Landesmitteln gefördert werden.

Zu den Beratungen der Arbeitsagenturen und der Kammern sind kommunale und andere Stellen eine lohnende Ergänzung oder sogar eine Alternative, wie unsere Untersuchung

WIEDEREINSTEIGERINNEN FRAUEN HELFEN FRAUEN

Frauenberatungsstellen beraten richtig gut.

Modell: Seit der Geburt ihrer Kinder haben sich unsere Ratsuchenden um Erziehung und Haushalt gekümmert. Nun möchten sie wieder arbeiten. Sie wollen sich auf dem Arbeitsmarkt orientieren und sich über geeignete Weiterbildungen informieren.

Tipp: Die eigens für Frauen eingerichteten Beratungsstellen sind tatsächlich die besten Adressen für Wiedereinsteiger/innen. Doch es gibt einen Haken: Frauenberatungsstellen sind regional ungleich verteilt. Wer keine solche Stelle besuchen kann oder finanzielle Fragen (insbesondere zum Bildungsgutschein) zu klären hat, sollte das Beratungsangebot der Arbeitsagenturen in Anspruch nehmen. Auch die Agenturen haben meist Beraterinnen, die speziell für Wiedereinsteigerinnen zuständig sind.

UNSER RAT

Wer auf der Suche nach einer Weiterbildung ist, wird seine Fragen kaum mit einem einzigen Gespräch klären können. Vergleichen Sie die Stärken und Schwächen der Beratungsstellen. Eine Orientierung bieten unsere Modelle für Aufsteiger, Wiedereinsteigerinnen, Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte. Achten Sie im Gespräch darauf, dass der/die Berater/in Ihre persönlichen und beruflichen Voraussetzungen berücksichtigt und auch die Arbeitsmarktlage kennt. Erkundigen Sie sich nach weiteren Infomöglichkeiten, wenn Ihre Fragen nicht vollständig beantwortet werden.

zeigte. Sie berieten die von Arbeitslosigkeit bedrohten Tester wesentlich besser als die Arbeitsagenturen und Kammern.

Stellen für Frauen die Besten

Das beste Ergebnis erzielten aber die Frauenberatungsstellen, die auch zu den kommunalen Anbietern gehören. Der Zielgruppe gemäß testeten wir dort nur ein Modell: Wiedereinstieg von Müttern nach der Familienphase. Der Grund für das gute Ergebnis hängt sicher mit dem Beratungsansatz dieser Stellen zusammen: Sie berücksichtigen in besonderem Maße die persönlichen Voraussetzungen der Ratsuchenden. Die Beraterinnen achteten vor allem darauf, ganzheitliche Strategien für den Wiedereinstieg der Frauen zu entwickeln. Nur vereinzelt gingen sie nicht konkret genug auf das Anliegen der Frauen ein. Doch Frauenberatungsstellen sind dünn gesät, in einigen Bundesländern gibt es gar keine. Dass aber ausgerechnet diese selten vorkommende und zielgruppenspezifische Einrichtung die beste Qualität in der Beratung bietet, zeigt das Dilemma, in dem Ratsuchende stecken: Es ist zurzeit nicht einfach, eine hilfreiche, neutrale Beratung zur persönlichen Weiterbildung zu bekommen.

Ausgewählt • Geprüft • Bewertet

Im Test: Beratung trägerneutraler Stellen, die Orientierungs- und Entscheidungshilfe geben wollen. In die bundesweite Auswahl kamen Arbeitsagenturen, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Frauenberatungsstellen, kommunale Beratungen, Volkshochschulen und sonstige Institutionen, die eine trägerneutrale Beratung anbieten. Testzeitraum: August bis Dezember 2003.

Beratungsmodelle: Beratungsgrundlage waren vier Modelle, die gemäß den Aufgaben der jeweiligen Institution zum Einsatz kamen: Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nach Kinderbetreuung, Wiedereinstieg nach Arbeitslosigkeit ohne arbeitslos gemeldet zu sein, Bedrohung durch Arbeitslosigkeit, Aufstiegsorientierung. 78 Beratungen wurden besucht, die sich wie folgt verteilen: Arbeitsagenturen 28 (jeweils 7 pro Modell), IHK 14 (jeweils 7 bei den Modellen Aufstiegsorientierung und Bedrohung durch Arbeitslosigkeit), HWK 12 (jeweils 6 bei Aufstiegsorientierung und Bedrohung durch Arbeitslosigkeit), Frauenberatungsstellen 8 (Wiedereinstieg nach Kinderbetreuung) und kommunale Beratungsstellen, Volkshochschulen und „Sonstige“ mit 16 Fällen (jeweils 8 bei Wiedereinstieg nach Arbeitslosigkeit und Bedrohung durch Arbeitslosigkeit). Zu jedem Modell waren ein bis vier geschulte Tester/innen im Einsatz. Die Lebensläufe der Tester/innen entsprachen den Modellen. Die Beratungen wurden mittels teilstandardisierten Erhebungsbogens dokumentiert. Die Bewertung erfolgte auf Basis des Erhebungsbogens, der vom Anbieter zur Verfügung gestellten Materialien und einer Auswertungsveranstaltung mit den Tester/innen.

Bewertung: Bei den Arbeitsagenturen wurden auf die Modelle bezogene Qualitätsurteile vergeben, da sie zu einer einheitlichen Beratungsleistung verpflichtet sind. In die Beurteilung gingen folgende Aspekte ein:

Vereinbarung Gespräch: 15 %

Terminvereinbarung, Wartefristen, Schwierigkeiten und Hindernisse.

Rahmenbedingungen Gespräch: 15 %

Ort der Beratung, Ablauf und Atmosphäre.

Inhalt Gespräch: 70 %

Angebote: Umfang und Qualität, Berücksichtigung individueller Bedingungen.

Gesprächsführung: Erbitten persönlicher Angaben, Eingehen auf individuelle Bedingungen, Beeinflussung, Gesprächszusammenfassung.

Zusatzinformationen: Materialien, Hilfestellung und weiterführende Informationen.

Finanzierungsberatung: Qualität der Beratung zu Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten und zum Bildungsgutschein.

Individueller Nutzen: Eingehen auf das Anliegen, Angebot eines weiteren Gesprächs, Klarheit über Folgeschritte, Orientierungshilfe.

Bei anderen Anbietern wurden anhand der Modelle Stärken und Schwächen analysiert.

Berufliche Weiterbildung: So beraten unabhängige Stellen

Die Arbeitsagenturen sind die größten Anbieter so genannter trägerneutraler Beratungen. Sie zeigten aber auch die größten Schwächen. Doch für Ratsuchende gibt es Alternativen, allen voran kommunale Anbieter und Frauenberatungsstellen.

	Ziengruppe	Zielsetzung	Stärken	Schwächen	Kommentar
Frauenberatungsstellen	Frauen, die eine Neuorientierung, Weiterentwicklung, Qualifizierung oder einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt anstreben.	Hilfestellung für Frauen bei der Erarbeitung individueller beruflicher Perspektiven.	Berücksichtigung der Qualifikationen und Voraussetzungen der Ratsuchenden. Häufiges Aufzeigen passender Weiterbildungsstrategien und beruflicher Perspektiven. Persönliche Atmosphäre.	Beraterinnen gingen nicht immer auf Anliegen der Ratsuchenden ein. Lange Wartezeiten bei der Terminvergabe. Häufig keine ausreichenden Informationen zum Bildungsgutschein.	Insgesamt das beste Ergebnis aller Institutionen und die erste Adresse für Frauen, die nach einer beruflichen Auszeit wieder einsteigen wollen.
Kommunen, Volkshochschulen, Sonstige	Bürger, die eine Neuorientierung, Weiterentwicklung, Qualifizierung oder einen Wiedereinstieg anstreben, vor allem benachteiligte Gruppen.	Hilfestellung für Verbraucher bei der Entscheidung, welche Weiterbildung realisierbar ist und den eigenen Zielen und Interessen entspricht.	Häufig gutes Informationsmaterial und Hinweise auf weiterführende Informations- und Beratungsangebote. Freundliche Atmosphäre, engagierte Berater.	Zu wenige konkrete Kursangebote thematisiert. Informationen zum Bildungsgutschein häufig oberflächlich.	Für Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit Bedrohte eine echte Alternative zu Arbeitsagenturen. Außer zu Finanzierungs- und Förderfragen informierten die Stellen besser als die Agenturen.
Industrie- und Handelskammern	Aufstiegsorientierte Fach- und Führungskräfte klein- und mittelständischer Betriebe, ferner Auszubildende, Arbeitssuchende und von Arbeitslosigkeit Bedrohte.	Unterstützung der Bürger bei der Suche nach geeigneten Angeboten unter Berücksichtigung der Bedürfnisse von Wirtschaft und Unternehmen.	Häufig gute Informationen zu Förder- und Finanzierungsfragen gegeben. Freundliche Atmosphäre, engagierte Berater.	Häufig keine Angebote anderer Anbieter erörtert. Oft keine ausreichende Orientierungshilfe gegeben. Zum Teil Schwierigkeiten, eine persönliche Beratung zu erhalten.	Ratsuchende mit Aufstiegsorientierung sind hier gut aufgehoben. Bestehen Sie auf einer persönlichen Beratung und geben Sie sich nicht mit telefonischen Auskünften oder Infomaterialien zufrieden.
Handwerkskammern	Aufstiegsorientierte Fachkräfte aus dem Handwerk. Ferner Fachkräfte aus anderen Branchen sowie Förderberechtigte nach Sozialgesetzbuch III.	Unterstützung der Bürger beim Erreichen ihrer beruflichen Ziele. Beratung steht in Zusammenhang mit den Angeboten der Bildungszentren des Handwerks.	Häufig kurzfristige Terminvergabe, kaum Wartezeiten beim Beratungstermin.	Beratungsgespräche zum Teil in offenen Bereichen. Informationen zu Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten häufig oberflächlich. Oft ausschließlich eigene Angebote erörtert.	Für Ratsuchende aus dem Handwerk, die beruflich aufsteigen wollen, sind die HWK die richtige Adresse. Problematisch ist die Beschränkung auf überwiegend eigene Angebote.
Arbeitsagenturen	Alle Jugendlichen und Erwachsenen, die am Erwerbsleben teilnehmen wollen, insbesondere Arbeitslose, -suchende sowie Gekündigte. Förderberechtigte nach Sozialgesetzbuch III.	Vermittlung von Qualifikationen, um Chancen der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, ferner Sicherung und Erweiterung der Qualifikation, Anpassung an betriebliche Erfordernisse, Berufswechsel, Aufstieg.	Detaillierte Informationen zum Bildungsgutschein und zu Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten in der beruflichen Weiterbildung gegeben.	Häufig nicht auf Wünsche und Voraussetzungen der Ratsuchenden eingegangen. Zu wenige konkrete Kursangebote erörtert. Oft kein ausreichende Orientierungshilfe gegeben. Große Schwierigkeiten beim Zugang.	Insgesamt das schlechteste Ergebnis. Grundsätzlich werden Arbeitslose besser beraten als Ratsuchende, die das Beratungsangebot präventiv nutzen wollen. Nur zu Förder- und Finanzierungsfragen informierten die Arbeitsagenturen besser als die anderen Stellen.

Orientierungsberatung

Die Vielfalt der Angebote zur Fort- und Weiterbildung in der Bildungsregion Köln ist groß. Für den Bildungsinteressierten aber wird diese Fülle schnell zum Dschungel aus Angeboten und Anbietern – Orientierung und die Auswahl des passenden Kurses oder Seminars fällt schwer. Es gilt, Transparenz herzustellen – eine der vornehmsten Aufgaben und Grundvoraussetzung für jegliche Beratung zu Bildungs- und Beschäftigungsfragen. Orientierungsberatung schafft hier für viele Bildungsinteressierte erst die Grundlage zu einer fundierten Entscheidung über die passende Bildungsmaßnahme: Das hat auch die Politik erkannt und die Inanspruchnahme einer Bildungsberatung in neue Förderinstrumente, wie z. B. „Bildungsschecks“ eingebaut.

Unter dem Bildungsportal www.bildung.koeln.de, betrieben von dem Verein Lernende Region - Netzwerk Köln e.V., sind seit September 2004 regionale Bildungs- und Beratungsangebote unter einem Dach zu finden. Alle Weiterbildungskurse und Beratungsstellen können mit Hilfe komfortabler Suchfunktionen kostenfrei recherchiert werden. Angeboten wird zudem eine individuelle Orientierungsberatung: per Online-Formular, telefonischer oder persönlicher Anfrage kann man hier Anliegen und Fragen zu Bildungs- und Beratungsangeboten formulieren. Die Orientierungsberatung vermittelt entweder zu den fachlich kompetenten Beratungsstellen weiter oder sie bietet selbst Beratung für die individuell passende Bildungsentscheidung an, indem sie z.B. die Ratsuchenden bei der Entwicklung einer neuen beruflichen Perspektive und Bildungsstrategie begleitet. Wer also...

- sich weiterbilden will
- sich beruflich verändern oder verbessern will
- gezielt nach fachkompetenten Bildungsangeboten fragt
- Alternativen zum ausgeübten Beruf sucht
- das Studium, die Aus- bzw. Weiterbildung abbrechen will
- Unterstützung bei der Recherche nach einer berufskundlichen Information braucht
- herausfinden will, welche Investition für den nächsten beruflichen Schritt erforderlich ist

dem stehen verschiedene bedarfsorientierte Angebote gegenüber. Diese sind:

- die Lotsenstelle zum passgenauen Beratungsangebot mit der online-Datenbank
- aktuelle Überblicke über alle Bildungsberatungsstellen in Köln
- die Clearingstelle, die hilft, das Anliegen und das Ziel präzise zu klären
- die Online-Beratung, die jederzeit Fragen entgegennimmt und schnell beantwortet
- die Präsenzberatung, die kundenorientiert sich auf Berufstätige einstellt
- der Coach, der die Neu- und Umorientierung begleitet und berät
- vielfältige Angebote zur selbst gesteuerten Recherche, die z. B. Hintergrundinformationen und Linkhinweise zu aktuellen Beratungs- und Bildungsthemen bietet.

Diese Angebote helfen den Ratsuchenden, die richtige Entscheidung für eine Bildungsmaßnahme zu treffen und Abbrüche zu vermeiden. Eine gezielte Weiterqualifizierung kann so früh geplant werden und präventiv erfolgen, dass die Gefahr der Arbeitslosigkeit verringert wird. Letztendlich wird hierdurch der Wirtschaftstandort Köln gestärkt und die Ressource menschlicher Arbeitskraft sinnvoll eingesetzt.

INFO

Kontakt

Franz Spies
Orientierungsberatung
Lernende Region - Netzwerk
Köln e.V.
Heumarkt 54
50667 Köln
Tel.: 02 21/9 90 82 9-20
Fax: 02 21/9 90 82 9-29
E-Mail: Beratung@bildung.koeln.de

14

INFO

World Wide Web

www.bildung.koeln.de/beratung
Tel.: 02 21/9 90 8-29 20
E-Mail: beratung@bildung.koeln.de

Vernetzte Beratung in einer Region

Die EU hat 2004 auf die wachsende Bedeutung der Bildungs- und Berufsberatung hingewiesen und festgestellt: Qualitativ hochwertige Weiterbildungs- und Berufsberatung ist ein Standortfaktor sowohl für die Kommune als auch die ganze Bildungsregion und die Voraussetzungen für die Erreichung wichtiger bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Ziele. Diese Aussage wird nachvollziehbar, wenn man die hohe Abbrecher- und Drop-out-Quote in den Schulen sowie in der Aus- und Weiterbildung ins Kalkül zieht.

Jedoch: In der Realität ist die Tendenz eher gegenläufig, das Angebot von kommunalen Einrichtungen zur Weiterbildungsberatung in NRW ist deutlich reduziert worden. In der Kölner Bildungsregion zum Beispiel gibt es genau noch eine für Schüler/innen im Übergang von der Sekundarstufe I/II, in NRW so viele wie Ende der 90er Jahre in Köln alleine. Das Angebot der Lernenden Region in Köln z. B. leistet hier (Wieder-) Aufbauarbeit. Es ist am Bedarf orientiert und hilft, die Lücken zu schließen: Einerseits wird direkt Beratung angeboten, die Ratsuchenden werden andererseits aber auch zu spezialisierten Beratungsstellen weiter vermittelt.

Viel entscheidender aber ist, dass erst durch die Vernetzung der noch vorhandenen Beratungsangebote die Ressourcen sinnvoll gebündelt werden können. Diese Koordination hat in Köln die Lernende Region übernommen. Sie bringt die Berater/innen – die Schlüsselakteure der verschiedenen Beratungssegmente – als Expertengremium an einen Tisch: Hier werden nach sachkundiger Einschätzung des Bedarfs ökonomisch vertretbare Modelle der bürger-nahen Beratung umsetzungsreif entwickelt und dabei die Möglichkeiten der webbasierten Online-Beratung untersucht.

Nach nunmehr zwei Jahren gemeinsamen Wirkens kann man zusammenfassen: Das Angebot der Lernenden Region - Netzwerk Köln als Clearingsstelle zur Abklärung der Anliegen wird von den Ratsuchenden und den Beratungsstellen zunehmend frequentiert und die Moderation des Expertengremiums voll akzeptiert. Das Gremium stellt sicher, dass

- der Beratungsbedarf zielgruppenspezifisch erfasst wird
- vorhandene Ressourcen transparent und aktuell abgebildet werden,
- dass Konzepte der Vernetzung von passgenauer Bildungsberatung mit zentralen Orten erfolgen können, möglichst ohne die öffentlichen Haushalte mit Personalkosten zu belasten.
- die Untersuchungen und Ergebnisse zum Beratungsbedarf in Bildungsteilberichte einfließen und mit der weiteren Leitbilddiskussion in der Stadt Köln verknüpft werden.
- Beratung so vernetzt und ausgebaut wird, dass der Wirtschaftsstandort Köln gestärkt wird
- die Verzahnung von Angeboten zur Bildung und Beratung mit der öffentlichen Politik verbessert wird
- der notwendige Austausch über die Qualität der Beratungen in Gang gesetzt wird
- fachlich fundierte Analysen und Empfehlungen an die Politik entwickelt werden
- Informationen über Bildungs- und Beratungsprogramme von Bund und dem Land in die Region getragen und popularisiert werden

Ob diese kommunale Initiative aufgegriffen und als bildungspolitisches Steuerungselement für die Region gefördert wird, ist derzeit noch offen.

Die Protokolle des AK Vernetzte Beratung in Köln und die aktuellen Einladungen sind für alle 92 Beratungsanbieter in Köln einsehbar.

INFO

Kontakt

Franz Spies
Orientierungsberatung
Lernende Region - Netzwerk
Köln e.V.
Heumarkt 54
50667 Köln
Tel.: 02 21/9 90 82 9-20
Fax: 02 21/9 90 82 9-29
E-Mail: Beratung@bildung.
koeln.de

World Wide Web

http://www.bildung.koeln.de/beratung/artikel/artikel_01222.html

Online-Beratungs-System KomNet

Seit mehreren Jahren gibt es das Online-Beratungs-System KomNet Arbeitsschutz. Alle, die Fragen zum Thema Arbeitsschutz haben, seien es Beschäftigte, Betriebsräte, Sicherheitsfachkräfte oder Betriebsinhaberinnen bzw. Betriebsinhaber, können hier Antworten auf ihre speziellen Fragen erhalten. Dieses Beratungssystem soll zum KomNet Arbeit ausgeweitet werden, das neben dem vorhandenen Thema Arbeitsschutz auch die Themen Arbeitsgestaltung und Qualifizierung umfasst.

Wie funktioniert KomNet? Wer eine Frage zu einem der oben genannten Themenbereiche hat, recherchiert zuerst in einer Wissensdatenbank. Diese Wissensdatenbank wird aus den bislang gestellten Fragen und dazu verfassten Antworten gespeist. Die Inhalte der Wissensdatenbank sind also nah an der betrieblichen Wirklichkeit, da die Fragen aus der Alltagspraxis heraus gestellt worden sind, sie werden allerdings – um dem Datenschutz Rechnung zu tragen – anonymisiert.

Wenn man in der Wissensdatenbank keine zufrieden stellende Antwort findet, kann man seine Frage per E-Mail an KomNet richten. Diese E-Mail geht an eine zentrale, werktätlich permanent besetzte Anlaufstelle und wird von dort an einen Experten oder eine Expertin zur Beantwortung weitergeleitet. Die Experten-Antwort wird von der Fachkraft der Anlaufstelle dann auf Verständlichkeit geprüft und der Fragestellerin oder dem Fragesteller zugeleitet. Für das Thema Arbeitsschutz stehen dem Beratungssystem KomNet etwa 160 Expertinnen und Experten zur Verfügung, die beruflich mit dem Arbeitsschutz, meist spezialisiert auf ein bestimmtes Thema, zu tun haben. Deren Tätigkeit wird nicht mit Geld honoriert, durch die große Zahl hält sich aber die Arbeitsbelastung pro Person in Grenzen.

Die Ausweitung des Beratungssystems KomNet auf die Themen Arbeitsgestaltung und Qualifizierung ist technisch bereits realisiert und befindet sich in einer Pilotphase, die beim Thema Qualifizierung auf Fragen und Antworten zum Themenfeld e-learning konzentriert ist. Um Fragen aus allen Bereichen der Weiterbildung und Ausbildung abdecken zu können, sucht das Landesinstitut für Qualifizierung NRW Expertinnen und Experten, die an einer Mitarbeit interessiert sind. Besonders geeignet sind diejenigen, die schon jetzt in der Bildungsberatung tätig sind. Das LfQ NRW wird Informations- und Schulungsveranstaltungen durchführen, in denen die Arbeitsabläufe genauer erläutert werden.

Damit stehen den Bildungsinteressierten in NRW landesweit insgesamt drei wirksame Instrumente zur Orientierung zur Verfügung:

- die Weiterbildungssuchmaschine NRW - für die Suche nach einem passenden Kurs
www.weiterbildung.in.nrw.de
- das KomNet Arbeit, Bereich Qualifizierung - für Fragen zu Aus- und Weiterbildung
www.komnet.nrw.de
- die persönliche Bildungsberatung bei den Bildungsberatungsstellen in NRW

Um den Bildungsinteressierten in NRW ein optimales und leicht zugängliches Beratungs- und Orientierungsangebot machen zu können, wird Landesinstitut für Qualifizierung NRW diese drei Beratungsinstrumente sukzessive miteinander verknüpfen.

INFO

World Wide Web

www.komnet.nrw.de

INFO

Kontakt

Landesinstitut für
Qualifizierung NRW
Haus Harkorten 8
59135 Hagen

Rudolf Epping
Tel.: 0 23 31/7 88 08-28
E-Mail: rudolf.epping@lfq.nrw.de

Werner Luthner
Tel.: 0 23 31/7 88 08-32
E-Mail: werner.luthner@lfq.nrw.de

World Wide Web

www.lfq.nrw.de

Beratung und Gender

Obgleich wir davon ausgehen, dass Frauen und Männer menschlich und rechtlich auf gleichwertiger und gleicher Ebene angesprochen sein wollen, sind Unterschiede zwischen ihnen aufgrund der gesellschaftlichen Erwartungen an Frauen und Männer und auf der Basis entsprechender Zuständigkeiten in Beruf und Familie gegeben. Die unterschiedliche Repräsentation von Männlichkeit und Weiblichkeit in der Gesellschaft spiegelt sich besonders in Bildern von Mütterlichkeit und Väterlichkeit und deren Auswirkungen auf das Aufwachsen von Mädchen und Jungen wider. Eine geschlechtergerechte Beratungsarbeit erfordert Geschlechtersensibilität als eine Perspektive innerhalb einer mehrperspektivisch angelegten Beratungskompetenz. Da jeder Mensch in einer Beratungssituation in seiner bzw. ihrer Identität wahrzunehmen ist, gehört dazu auch die Wahrnehmung, sie oder ihn als Angehörige(n) eines Geschlechts und in Abhängigkeit von der Akzeptanz des jeweils anderen Geschlechts zu verstehen. Insofern können Beratungsprozesse eher gelingen, wenn nicht von einer geschlechtsneutralen Person ausgegangen wird, sondern von der Anerkennung weiblicher oder männlicher Identität, die in den sozialen Daseinsformen durchaus vielfältig sein kann. In der Konsequenz bedeutet es, dass Beraterinnen und Berater über Genderwissen und Genderkompetenz verfügen sollten. Einerseits um gesellschaftliche Geschlechter-Normen, Rollen und Stereotype für die eigene Berufsrolle reflektieren zu können, andererseits aber auch, um einen Blick dafür entwickeln zu können, wie die zu beratenden Frauen und Männer sich in ihren eigenen alltäglichen Geschlechterbildern verstricken und verfangen. Die Mechanismen der Reproduktion von Geschlechterstereotypen zu durchschauen, kann ein Schritt einer notwendigen Aufklärung sein, die zu Veränderungen im Alltag führen kann.

Eine geschlechtsspezifische Beratungssituation ist dann sinnvoll und notwendig, wenn zwischenmenschliche Konflikte aus nicht ausgewogenen persönlichen und sozialen Geschlechterverhältnissen resultieren. Konflikte entstehen vor allem dann, wenn die Erwartungen an Mann-Sein und Frau-Sein in dieser Gesellschaft mit unterschiedlichen Zuschreibungen und Akzeptanzformen an Macht verbunden sind. Häufig wird das Geschlechterverhältnis als Über- und Unterordnungsverhältnis, also als Machtverhältnis, verstanden. Dieses wird dann zum Problem, wenn die Interessen des männlichen und weiblichen Gegenübers auseinander gehen, und die eine Person von der anderen verlangt, die eigenen Wünsche und Bedürfnisse zurückzustellen.

Eine geschlechtersensible Beratung kann eingeengte menschliche Handlungsräume erweitern und die Selbstdefinition von Frauen und Männern unabhängig von bestehenden Geschlechterstereotypen fördern. Diese Anforderung ist generell komplex, aber besonders, wenn die Ratsuchenden beispielsweise aus Kulturkreisen kommen, die von den westdeutschen Lebensweisen sehr verschieden sind. Das heißt, Geschlechtersensibilität braucht häufig auch interkulturelle Kompetenz, die den kulturellen Stellenwert von Weiblichkeit und Männlichkeit in den jeweiligen Herkunftsländern einordnen kann. Darüber hinaus sind mit kulturellen Unterschieden häufig auch Stereotype verbunden, die ebenso mit Über- und Unterordnung assoziiert sind. Der Umgang mit Diversität bedeutet schließlich die Anforderung, Unterschiede von Ethnie, nationaler Herkunft, religiöser Orientierung, sexueller Orientierung, sozialem Status, Alter, Behinderung in Bezug auf Geschlecht wahrzunehmen und diese trotzdem nicht als alles erklärende Bezugsgrößen für eine Person zu behandeln.

Vor dem Hintergrund des kulturellen Selbstverständnisses von Ratsuchenden schafft ein geschützter Beratungsraum erst die Chance, ein Gespräch zwischen Berater/innen und Ratsuchenden zu beginnen. Schutzräume für Mädchen und Frauen schließen beispielsweise sowohl einen emotionalen Raum als auch ein geschütztes Beratungssetting im Sinne der Abwesenheit des anderen Geschlechts ein. Dabei ist die Beratungsbeziehung ebenso wichtig wie die jeweils angemessenen Beratungsmethoden. In Beratungssituationen brau-

INFO

Kontakt

Prof. Dr. Anne Schlüter
 Universität Duisburg-Essen
 FB Bildungswissenschaften
 Inst. f. Erziehungswissenschaft
 Erwachsenenbildung / Bildungsberatung
 47048 Duisburg
 Tel.: 0 20 3/3 79-2440
 E-Mail: schlueter@uni-duisburg.de

World Wide Web

www.uni-duisburg.de/FB2/EW/LS/EBWB/start.html

chen Ratsuchende einen Vertrauensvorschluss. Häufig bevorzugen Frauen daher weibliche Beraterinnen und Männer männliche Berater. Denn sie setzen voraus, dass das Verständnis für das eigene Geschlecht eher gegeben ist als für das andere. Eine parteiliche Haltung für die zu Beratenden ist als Unterstützung sinnvoll. Eine unterstützende Parteilichkeit meint allerdings nicht eine unkritische Übernahme der Betroffenenperspektive, sondern eine kritische solidarische Distanz.

Unter Aspekten von Genderkompetenz ist weiterhin einerseits die sprachlich geschlechtersensible Ausdrucksweise entscheidend, andererseits die Interpretation der Bedeutung dessen, warum Frauen oder Männer etwas mitteilen. Aufgrund von wissenschaftlichen Untersuchungen, die immer wieder gendertypische Kommunikations- und Konfliktlösungsstile feststellen, lässt sich in Beratungssituationen davon nicht abstrahieren.

Als typisch für Frauen wird deren Versuch dargestellt, durch ausführliche Erklärungen das Gegenüber zum Verstehen ihrer Handlungsweisen zu veranlassen und Konflikte, wenn möglich, zu vermeiden. D.h. nicht, dass sie keine Lösung kennen. Männer hingegen verfahren und entscheiden häufig ohne kommunikativen Austausch und handeln ohne kooperative Rückversicherung, d.h. allein dadurch evozieren sie Konflikte. Diese tendenziell geschlechtstypischen Handlungsweisen können zu Unverständnis und darüber hinaus zu Kränkungen in Beziehungen führen. Ein Wechsel der Perspektiven lässt sich nutzen, um Auswirkungen allein kommunikativer Strategien zu erhellen.

Je nach Konflikt und Klärungsbedarf stehen verschiedene Beratungsstellen zur Verfügung. Eine eher auf das Geschlecht bezogene Beratung bieten die kommunalen Beratungsstellen „Frau und Beruf“, die u. a. Informationen zum Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienphase bereithalten. Auch psychologische oder psychosoziale Beratungsstellen, Stellen der Beratung für Opfer von Vergewaltigungen (Notruftelefone), Frauen- und Mütterzentren, Gesundheitsberatung, Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen, Ehe-, Erziehungs- und Familienberatung, Trennungs- und Scheidungsberatung usw. kommen ohne Genderbezogenheit nicht aus. Je nach Entstehungskontext verorten sich solche Beratungsstellen und die in ihr arbeitenden Mitarbeiterinnen in der Tradition von Frauenbewegung und Feminismus oder haben eine generell Klientinnen- und klientenzentrierte Sichtweise.

Das Konzept des „Gender-mainstreaming“ - als politische Strategie seit etwa zehn Jahren diskutiert -, um die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben, muss auch weiterhin als Idee zur weiteren Demokratisierung von Geschlechterverhältnissen verstanden werden. Das Konzept ist nicht mit der realen Situation von Frauen und Männern in der Gesellschaft zu verwechseln. D. h. in Beratungssituationen ist davon auszugehen, dass Frauen und Männer sich nicht in gleichen sozialen und individuellen Situationen befinden.

Die Perspektive auf die jeweilige Geschlechtszugehörigkeit allein ist zwar noch keine Lösung, aber sie hilft die Kontexte zu verstehen, die biographisch betrachtet Probleme bereiten können. Denn Gender ist eine soziale Tatsache. Eine Realität, die sich perspektivisch als psychische, als körperliche, als interaktive, als lebensweltliche oder systemische analysieren lässt, letztlich aber ganz generell eine praktische Beratungskompetenz erfordert, die Geschlecht wahrnimmt, ohne die zu beratende Person darauf zu reduzieren. Denn je nach Kontext eines zu erfassenden Problemverständnisses kann die Geschlechtszugehörigkeit gegenüber einer Institutionenzugehörigkeit für einen Ratsuchenden und damit für eine Beraterin nachgeordnet sein. In diesem Sinne ist sicherlich immer der Bezugsrahmen, in dem sich eine Frau oder ein Mann bewegt, von entscheidender Bedeutung für eine Veränderung und damit für einen gelingenden Beratungsprozess.

Qualifizierung für Weiterbildungsberatung

Die Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld beauftragte 2004 die Bielefelder Einrichtungen AMMMa AG und Institut für Beratungsforschung und -weiterbildung e.V. mit der Entwicklung eines Schulungskonzeptes zur Förderung von Beratungskompetenz. Das Konzept sollte nicht nur Mitarbeiter/innen in Beratungseinrichtungen, sondern auch Personen, die Weiterbildungsberatung als eine von mehreren Tätigkeiten anbieten, ansprechen. Bildungsziele waren die Vermittlung von Grundkompetenzen zur Entwicklung der eigenen Beratungstätigkeit und Fähigkeiten zur Gestaltung von Beratungsgesprächen.

Es entstand ein Lehrgangskonzept bestehend aus acht Modulen. Die Lerninhalte werden danach in Präsenzveranstaltungen (23 Unterrichtseinheiten UE á 45 Minuten) und Elearning-Phasen (23 UE á 45 Minuten) geschult. Arbeitsmaterialien für die jeweiligen Lerneinheiten wurden in die dafür eingerichtete Lernplattform eingestellt. Die Handwerkskammer entwickelte ein Evaluierungskonzept und konnte für den ersten Probelauf zehn Teilnehmer/innen aus Beratungseinrichtungen wie arbeitssuchende Berater/innen gewinnen.

Der Probelauf wurde von der Handwerkskammer evaluiert und die ermittelten Modifikationsbedarfe ins Lehrgangskonzept eingebaut. Die zentralen Erkenntnisse der Evaluation lauteten:

- Praktiker/innen sind weniger an der Vermittlung theoretischer Inhalte interessiert. Quereinsteiger/innen dagegen sind auf die Vermittlung von Beratungsgrundlagen angewiesen. Um den jeweiligen Gruppen ein möglichst zielführendes und kostengünstiges Lehrgangsangebot bieten zu können, liegt es nahe, das Curriculum auf die jeweilige Zielgruppe auszurichten und damit inhaltlich wie zeitlich zu straffen.
- Im Rahmen der Kursbesetzung sollte eine möglichst homogene Kursgruppe entstehen. Eine sensible Teilnehmer/innenauswahl ist allerdings nur möglich, wenn die Nachfrage groß genug ist.
- Aufgrund der schwierigen Lage vieler potenzieller Nachfrager/innen von Weiterbildung, darunter Weiterbildungs- und Beratungseinrichtungen, Arbeitslose und Arbeitsuchende, freiberuflich tätige Berater/innen, geht die Nutzung von Weiterbildung tendenziell zurück. Selbst für einen Weiterbildungsträger unrentable Sonderpreise im Rahmen von Kennenlern-Angeboten finden nur schwerlich Nachfrage.
- Die Einführung von Hartz IV führte in der Weiterbildungs- und Beratungslandschaft primär zu Schulungsbedarf im Bereich Fallmanagement. Eine zusätzliche Teilnahme des Personals an anderen Lehrgängen war für die meisten Einrichtungen weder finanziell noch zeitlich leistbar. Personal von Einrichtungen, das noch nicht in Ausrichtung auf Hartz IV geschult war, erhoffte sich, in Fallmanagement geschult zu werden, was den Zielsetzungen und Inhalten des Lehrgangs widersprach.

Wenngleich der Probelauf keine repräsentativen Erkenntnisse und Erfahrungen erbrachte, lieferte er dennoch Hinweise auf Möglichkeiten der Lehrgangsoptimierung: Um den unterschiedlichen Lehrgangserwartungen der Interessent/innengruppen gerecht werden zu können, wird das Curriculum nun inhaltlich wie zeitlich gestrafft als „Teil 1 Grundkurs Bildungsberatung“ sowie als „Teil 2 Workshopreihe Praxis Bildungsberatung“ angeboten. Um vor allem auch betriebliche Mitarbeiter/innen anzusprechen, startet die Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld Ende 2005 mit einem modifizierten „Grundkurs Bildungsberatung für Handwerksbetriebe“.

INFO

Kontakt

Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld
Vera Grämml
Tel.: 05 21/56 08-5 16
E-Mail: vera.graemmel@handwerk-owl.de

World Wide Web

www.handwerk-owl.de
www.regionet-owl.de

Berufswegeberatung: Meine Region - Meine berufliche Chance

Einen Beruf erlernen und in diesem bis zur Rente arbeiten – das war einmal. Heute und in Zukunft sind Wechsel und Weiterqualifizierung an der Tagesordnung. Veränderungsbereitschaft ist gefragt, Veränderungskompetenzen müssen entwickelt werden und zwar vorsorglich.

Hierfür ist das Angebot **Berufswegeberatung** konzipiert worden. In Einzel- und Gruppengesprächen wird mit Ratsuchenden geklärt, wie es um ihre Befähigungen, ihre Veränderungsbereitschaft und Lernbereitschaft, ihre beruflichen Ziele und ihre Selbsteinschätzung – anders formuliert, wie es um ihre persönlichen Potenziale bestellt ist. Die Lebensumstände der Ratsuchenden werden dabei einbezogen, denn Zukunftsperspektiven brauchen Bodenhaftung.

Eine Berufsberatung mit konkreten Empfehlungen für einen Berufs- oder Betriebswechsel ist nicht beabsichtigt. Aber selbstverständlich hält die **Berufswegeberatung** in „Meine Region - Meine berufliche Chance“ viele nützliche Tipps und Informationen zu beruflichen Chancen und Weiterbildungsmöglichkeiten im Münsterland und in der Märkischen Region bereit.

Gefördert wird das Modellprojekt „Meine Region - meine berufliche Chance“ im Münsterland und der Märkischen Region vom Land NRW, das mit der kostenlosen Beratung von Beschäftigten deren berufliche Veränderungsprozesse unterstützen will.

Das Angebot **Berufswegeberatung** richtet sich an berufstätige Frauen und Männer aus allen Branchen. Im Münsterland werden 18- bis 35-jährige angesprochen, in der Märkischen Region wenden wir uns an Beschäftigte im mittleren Lebensalter, also zwischen 35 und 55 Jahren.

Berufswegeberatung müsste eigentlich Berufswegeplanungsberatung heißen. Weil bürokratische Wortklötze in der Alltagssprache nicht gut ankommen, sagen wir lieber Berufswegeberatung.

Es ist ganz wichtig zu unterstreichen, was Berufswegeberatung nicht ist: keine klassische Berufsberatung, in der Umsattlung oder berufsspezifische Fortbildung empfohlen wird. Keine Arbeitsvermittlung. Keine allgemeine Lebensberatung. Keine Beratung nach Standards der Psychologenzunft.

Berufswegeberatung ist ein zwischen Beratenden und Ratsuchenden dialogisch angelegter Prozess, in dem, in unserem Fall mit besonderer Berücksichtigung der Chancen in der Region, berufliche Möglichkeiten der Ratsuchenden im Kontext von Kompetenzeinschätzungen und Handlungsspielräumen eruiert werden. Die gemeinsame Bewertung der bei den Ratsuchenden vorhandenen informell und formell erworbenen Kompetenzen spielt eine herausragende Rolle. Im Ergebnis sollten Reflexionsgewinne und praktische Anstöße herauspringen: Garantien dafür gibt es nicht. Gewichtigungen lassen sich nicht spezifizieren.

Die Beratungsqualität hängt nicht zuletzt von den anlassbezogenen trainierten Fähigkeiten der Beraterinnen und Berater ab. Die Fortbildung bzw. das Training der Beraterinnen und Berater wird durch Konzepte basiert, die auf die abstrakt fassbaren Besonderheiten der Berufswegeberatung zugeschnitten und durch Informationen über die regionale Branchen- und Bildungsinfrastruktur ergänzt sind. In den Modellregionen Münsterland und Märkische Region werden dazu unterschiedliche Konzepte erprobt.

Für die Qualität der Beratung unerlässlich ist die Beachtung und kommunikative Entfaltung der Genderperspektive. Das soll natürlich nicht heißen, dass Frauen ausschließlich von Frauen beraten werden und Männer von Männern. Es soll heißen, dass Dispositionen für

INFO

Kontakt

Georg Behse
E-Mail: behse@ev-jugendhilfe.de

Projekt Münsterland
Ev. Jugendhilfe Münsterland
gGmbH
Viefhoek 17
48567 Steinfurt
Tel.: 0 25 51/9 34 30
E-Mail: info@ev-jugendhilfe.de

Projekt Märkische Region
agentur mark gGmbH
Eugen-Richter-Str. 114
58135 Hagen
Tel.: 0 23 31/8 00 3-0
E-Mail: info@agenturmark.de

World Wide Web

www.regionale-chance.de

Berufswege nicht geschlechtsneutral sind. Wer Differenz und Differenzen ignoriert, ist und kann schlecht beraten.

Wir können nicht richtig einschätzen, von wem unser Angebot **Berufswegeberatung** nachgefragt wird und in welcher Größenordnung es nachgefragt wird. Sollte sich die Nachfrage nur langsam entwickeln, wäre das nicht ungewöhnlich für ein Projekt, dessen Philosophie auf gemeinnützige Vorsorglichkeit abstellt. Sollte sich herausstellen, dass Berufswegeberatung nur wenig in Anspruch genommen wird, weil sie das Übermorgen in den Blick nimmt und nicht die nächste Stufe auf der Karriereleiter oder die schon feststehende Arbeitslosigkeit, wäre das mit einem verbreiteten Verhaltensmuster beim Umgang mit Zukunftsfragen gut zu erklären.

Trotzdem ist Akzeptanz natürlich keine zu vernachlässigende Größe. **Berufswegeberatung** muss sich am Markt bewähren. Glücklicherweise können wir hierbei in unserem Projekt nachhelfen. Die Beratungen sind unentgeltlich.

Für eine nachhaltige Platzierung des Angebotes am Markt müssen wir Nachfragemotive kennen. Vorerst behelfen wir uns mit Hypothesen:

Wir unterstellen, dass viele Frauen und Männer aus der angesprochenen Klientel mit Sorge in die Zukunft schauen und nicht wenige von der fear of falling erfasst sind. Das zeigen Umfragen und soziologische Analysen und es erschließt sich aus nüchterner Lagebetrachtung.

Wir unterstellen andererseits Ehrgeiz, Neugier, Lust auf Selbstentfaltung, Lernbereitschaft, konstruktiv-kritisches Einschätzungsvermögen – mithin: Veränderungskompetenzen. Die sind sicher vorhanden bei denen, die sich born to move fühlen, aber wahrscheinlich und mindestens hoffentlich auch bei den Sorgenvollen.

Als für uns relevante Schnittmenge der empirisch greifbaren Haltungen dürfte sich Veränderungsbereitschaft ergeben. Und Veränderungsbereitschaft ist die Mentalität, an die Berufswegeberatung anknüpfen kann. Mit respektvoller Zugewandtheit und gehörigem Urteilsvermögen.

Wir nehmen an, dass Menschen lieber etwas tun als alles mit sich geschehen zu lassen. Darin wollen wir sie bestärken. Wir orientieren uns am Modell *vita activa*. Seinen Gegenpol, das Modell *vita contemplativa*, haben wir dabei jedoch im Blick.

Wenn eine Beratung mit der Einsicht endet, nichts zu verändern sei die beste Lösung, nehmen wir das als Konsequenz aus unserem Verständnis von Beratung.

In einem anspruchsvollen Sinn kommunikativ angelegt sind Beratungen nur dann, wenn Ergebnisoffenheit wichtiger genommen wird als Zielfixierung. Die Ratsuchenden sollen nach der Beratung besser beraten sein als vorher und fitter sein für Veränderungen.

Das Wichtigste jedoch zumal für gelingende Berufswegeberatung ist, die Ratsuchenden darin zu bestärken, dass sie es sind, die am besten wissen, was sie sich zutrauen können. Eine berufliche Veränderung etwa, eine Weiterbildung, einen Coachingprozess, gelassenes Abwarten.

Das Modellprojekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes NRW finanziell gefördert. Die fachliche Begleitung hat das Landesinstitut für Qualifizierung NRW.

INFO

Kontakt

Landesinstitut für
Qualifizierung NRW
Haus Harkorten 8
59135 Hagen

Ursula Wohlfart
Tel.: 0 23 31/7 88 08-21
ursula.wohlfart@lfq.nrw.de

Reinhard Völzke
Tel.: 0 23 31/7 88 08-30
reinhard.voelzke@lfq.nrw.de

World Wide Web

www.lfq.nrw.de

Lebensbegleitende Beratung in Europa

Entwurf einer Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa.

Die Delegationen erhalten in der Anlage den oben genannten Entwurf einer Entschließung in der Fassung, die aus den Erörterungen auf der Tagung des Ausschusses der Ständigen Vertreter vom 14. Mai 2004 hervorgegangen ist. Zum Abschluss der Sitzung stellte der Präsident fest, dass abgesehen von den üblichen sprachlichen Vorbehalten einhelliges Einvernehmen über den Text besteht. Sollte dieses Einvernehmen bestätigt werden, könnten der Rat und die im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten die beiliegende Entschließung annehmen.

BRÜSSEL, DEN 18. MAI 2004
EDUC 109 SOC 234

Der Rat der Europäischen Union und die im Rat vereinigten Vertreter/innen der Regierungen der Mitgliedstaaten - in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Vor dem Hintergrund des lebensbegleitenden Lernens erstreckt sich Beratung auf eine Vielzahl von Tätigkeiten, die Bürger/innen jeden Alters in jedem Lebensabschnitt dazu befähigen, sich Aufschluss über ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu verschaffen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen sowie ihren persönlichen Werdegang bei der Ausbildung, im Beruf und in anderen Situationen, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erworben und/oder eingesetzt werden, selbst in die Hand zu nehmen.

(2) Das Beratungsangebot ist im System der allgemeinen und beruflichen Bildung, insbesondere in Schulen oder auf schulischer Ebene, ein entscheidendes Element, um sicherzustellen, dass Einzelpersonen ihre Bildungs- und Laufbahnentscheidungen auf einer fundierten Grundlage treffen können und dass sie bei der Entwicklung der Fähigkeit, ihren Bildungs- und Berufsweg effizient selbst in die Hand zu nehmen, unterstützt werden. Es ist ferner ein wichtiges Instrument für Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung, um die Qualität ihres Lehrangebots zu verbessern.

(3) Die lebensbegleitende Beratung trägt dazu bei, dass die Ziele der wirtschaftlichen Entwicklung, der Effizienz der Arbeitsmärkte sowie der beruflichen und geografischen Mobilität, die sich die Europäische Union gesteckt hat, erreicht werden können, indem sie die Wirksamkeit der Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung, das lebensbegleitende Lernen und die Entwicklung des Humankapitals und der Arbeitskräfte erhöht.

(4) Ein effizientes Beratungsangebot spielt eine entscheidende Rolle bei der Förderung der sozialen Eingliederung, der sozialen Gerechtigkeit, der Gleichstellung der Geschlechter und der aktiven Bürgerbeteiligung, indem die Bürger dazu motiviert und dabei unterstützt werden, das Angebot der allgemeinen und beruflichen Bildung zu nutzen sowie realistische und sinnvolle Laufbahnentscheidungen zu treffen.

(5) Beratung erfolgt in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union über äußerst unterschiedliche Strukturen, Träger und Verfahren im Rahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung, am Arbeitsplatz, bei der Arbeitslosenbetreuung sowie im privaten und öffentlichen Sektor. Diese Vielfalt bietet eine breite Grundlage für die Zusammenarbeit und den Erfahrungsaustausch.

(6) Beratung kann für folgende Gruppen und in folgenden Situationen eine wesentliche Hilfe darstellen: beim Wechsel zwischen Ebenen und Bereichen der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung und beim Übergang von der Schule zum Erwachsenen- und Berufsleben;

Beratung, eine Vielzahl von Tätigkeiten in Europa

Beispiele für solche Tätigkeiten sind u. a. Information und Beratung, Beratungsdienste, Kompetenzbewertung, Mentoring, Fürsprache, Vermittlung von Fähigkeiten zur Entscheidungsfindung und zur Planung der beruflichen Laufbahn. Da in den Mitgliedstaaten eine Vielzahl von Bezeichnungen für die Dienste im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten verwendet werden, wie z. B. Bildungs-, Berufs- oder Laufbahnberatung, Beratung und Orientierung, Dienste für berufliche Beratung/Orientierung usw., wird zur Vermeidung von Zweideutigkeiten in diesem Text durchgängig die Bezeichnung „Beratung“ als Oberbegriff für alle diese Dienste verwendet.

für Jugendliche, die nach einem Schulabbruch wieder in die allgemeine oder berufliche Bildung einsteigen; für Personen, die nach einer Zeit der freiwilligen oder unfreiwilligen Nichtbeschäftigung oder nach einer Tätigkeit als Hausmann/-frau wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen; für Arbeitnehmer/innen, die aufgrund von Umstrukturierungen in ihrem Sektor gezwungen sind, ihr Betätigungsfeld zu wechseln, und für ältere Arbeitnehmer/innen und Wanderarbeitnehmer/innen.

(7) Ein hochwertiges lebensbegleitendes Beratungsangebot ist ein zentraler Bestandteil der Strategien für allgemeine und berufliche Bildung und zur Verbesserung der Beschäftigungschancen im Hinblick auf die Verwirklichung des strategischen Ziels, die Union bis 2010 zum dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen.

Unter Hinweis auf Folgendes:

(1) In dem Bericht über die konkreten künftigen Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, der 2001 vom Europäischen Rat in Stockholm gebilligt worden war, wurde festgestellt, dass der Zugang zu Beratungsdiensten, die Gewährleistung der Qualität von Diensten, die Bedeutung der Beratung für die Entwicklung der Humanressourcen und die Beratung zur Förderung der Mobilität bei Bildung und Beschäftigung in Europa zu den Bereichen zählen, die bei der Umsetzung des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ vorrangig zu entwickeln sind.

(2) Die Kommission hat in ihrer Mitteilung über lebensbegleitendes Lernen „Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen“ (November 2001) Beratung als Querschnittsthema für die Entwicklung und Umsetzung der Strategien des lebensbegleitenden Lernens auf nationaler Ebene und als vorrangigen Bereich für Maßnahmen auf Ebene der Europäischen Union und der Mitgliedstaaten bezeichnet. (...)

(8) In ihrer Mitteilung „Wirkungsvoll in die allgemeine und berufliche Bildung investieren: eine Notwendigkeit für Europa“ (2003) hat die Kommission darauf hingewiesen, dass Investitionen in Orientierung und Beratung als frühzeitige Präventionsstrategien anzusehen sind, die dazu angetan sind, eine mangelhafte Übereinstimmung zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung und den Erfordernissen des Arbeitsmarkts signifikant zu reduzieren, die Abschlussquoten an Sekundarschulen und Hochschulen zu erhöhen und den Übergang zum Erwerbsleben ebenso zu erleichtern wie die Wiederaufnahme des Lernens. (...)

(12) Schließlich werden in dem gemeinsamen Zwischenbericht (2004) des Rates und der Kommission über die Umsetzung der Lissabonner Strategie „Allgemeine und berufliche Bildung 2010 - Die Dringlichkeit von Reformen für den Erfolg der Lissabon-Strategie“ die Beratungsdienste unter den vier vorrangigen Maßnahmen aufgeführt, mit denen offene, attraktive und für jedermann zugängliche Lernumfelder geschaffen werden können, „so dass diese Dienste das Lernen in jedem Alter und in jeder Form fördern, die Bürger/innen befähigen, ihr Lernen und Arbeiten sinnvoll zu steuern, insbesondere indem sie es ihnen leichter machen, bestimmte Lern- und Karrieremöglichkeiten wahrzunehmen und erfolgreich zu nutzen“.

Stellen Folgendes fest:

- Der Übergang zu einer wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft stellt die politisch Verantwortlichen in Bezug auf die Entwicklung der Humanressourcen sowie die Politik, die Systeme und die Verfahren auf dem Gebiet der Beratung vor neue Herausforderungen.
- Die Entstehung einer wissensbasierten Gesellschaft und die Notwendigkeit lebenslangen Lernens erfordern einen wesentlichen Schwerpunkt auf der Beratungspolitik auf nationaler, sektorieller, regionaler und lokaler Ebene. Es muss entsprechende Dienste geben, die jederzeit zugänglich und so gestaltet sind, dass alle Bürger/innen dazu angehalten

werden, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen lebenslang - entsprechend den veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes - weiterzuentwickeln. Diese Dienste sind als ein aktives Instrument zu betrachten, und die Bürger/innen sollten ermutigt werden, von ihnen Gebrauch zu machen.

- Unter Ausrichtung auf das lebensbegleitende Lernen sollte eine verstärkte Kooperation bei der Beratung auf allen Ebenen angestrebt werden, damit die Vielfalt der Systeme, die es derzeit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union gibt, uneingeschränkt genutzt werden kann und damit die Fragmentierung zwischen den verschiedenen Angeboten überwunden wird. (...)
- In dem von den europäischen Sozialpartnern im Kontext des europäischen sozialen Dialogs vereinbarten Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen wird hervorgehoben, dass sich eine Strategie zur Entwicklung der Kompetenzen der Arbeitnehmenden nur verwirklichen lässt, indem Beschäftigte und Unternehmen Zugang zu Informations-, Beratungs- und Orientierungsdiensten erhalten.

Heben Folgendes hervor:

- Alle europäischen Bürger/innen sollten - soweit angebracht und unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten - in jedem Lebensabschnitt Zugang zu Beratungsdiensten haben, wobei gefährdeten Einzelpersonen und Gruppen besonders Rechnung zu tragen ist.
- Beratungsdienste spielen eine vorbeugende Rolle dabei, den/die Einzelnen/Einzeln zur Abschluss der Schulbildung zu motivieren, und sie leisten einen Beitrag dazu, die Menschen zu befähigen, ihre Bildung und berufliche Laufbahn selbst in die Hand zu nehmen, sowie dazu, Schulabbrecher in geeignete Programme der allgemeinen und beruflichen Bildung wieder aufzunehmen.
- Beratung fördert die soziale und wirtschaftliche Integration der Bürger/innen durch die Unterstützung des Zugangs aller zur allgemeinen und beruflichen Bildung und zu Arbeitsmöglichkeiten, die Verbesserung der Abschlussraten auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung, einschließlich der weiterführenden und Hochschulbildung und der allgemeinen und beruflichen Erwachsenenbildung, und die Erleichterung der beruflichen und geografischen Mobilität der Lernenden und der Arbeitnehmer/innen in Europa.
- Das Beratungsangebot muss flexibel und vielfältig gestaltet werden; dazu gehört der Einsatz innovativer Methoden und Technologien sowie aufsuchender und damit verbundener Dienste, um einen breiteren Zugang zu diesen Diensten, insbesondere hinsichtlich des Angebots für schwer erreichbare Jugendliche und Erwachsene zu eröffnen, und um wirtschaftliche und geografische Nachteile auszugleichen.
- Die Personen, die Beratung in Anspruch nehmen, müssen sowohl bei der Planung als auch bei der Bewertung des Beratungsangebots für Jugendliche und Erwachsene im Mittelpunkt stehen.
- Alle einschlägigen Akteure, einschließlich der Sozialpartner, müssen im Einklang mit den nationalen Praktiken in den Beratungsprozess einbezogen werden, sowohl bei der Sicherstellung des Zugangs der Arbeitnehmer/innen zu Beratungsdiensten als auch bei der Unterstützung der Anbieter von allgemeiner und beruflicher Bildung und Beratungsdiensten, z.B. durch die Bereitstellung von Arbeitserfahrung und Vermittlung zur Arbeitsplatzbegleitung, durch die Förderung von unternehmerischer Initiative und Unternehmergeist und durch die Erleichterung des Zugangs von Arbeitnehmer/innen zu Beratungsdiensten.

Bekräftigen folgende Prioritäten:

- Sie setzen sich für die Entwicklung eines hochwertigen Beratungsangebots ein, das alle europäischen Bürger in jedem Lebensabschnitt in Anspruch nehmen können, um ihren Bildungs- und Berufsweg und den entsprechenden Übergangphasen selbst zu gestalten.
- Das Beratungsangebot muss - soweit angebracht - als integraler Bestandteil der Programme der allgemeinen und beruflichen Bildung neu ausgerichtet werden, um die Fähigkeiten der Bürger/innen zur Gestaltung ihres lebenslangen Lernens in allen Lebensbereichen und ihres Berufsweges zu entwickeln.
- Auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene müssen - soweit angebracht - insbesondere aus Sicht der Bürger/innen/Verbraucher/innen bessere Mechanismen für die Sicherung der Qualität der Beratungsdienste, -informationen und -produkte entwickelt werden.
- Die Strukturen für die Entwicklung der Politik und der Systeme auf nationaler und regionaler Ebene müssen durch Einbindung der einschlägigen Hauptbeteiligten (wie z.B. Ministerien, Sozialpartner, Arbeitsverwaltungen, Berufsberater/innen, Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung, Eltern und Jugendliche) gefestigt werden. (...)

Fordern die Mitgliedstaaten auf:

- das bestehende nationale Beratungsangebot in der allgemeinen und beruflichen Bildung und im Beschäftigungsbereich auf die Erkenntnisse hin zu prüfen, zu denen die Kommission, die OECD und die Weltbank bei der Prüfung der Beratungspolitik gelangt sind;
- sich darum zu bemühen, eine effiziente Zusammenarbeit und Koordinierung zwischen den Beratungsanbietern auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene bei der Bereitstellung von Beratungsdiensten zu gewährleisten, um einen breiteren Zugang zu ermöglichen und die Kohärenz des Angebots, insbesondere für Risikogruppen, sicherzustellen;
- Schulen, Einrichtungen der weiterführenden und Hochschulbildung sowie Anbieter von Berufsbildung zu ermutigen, Methoden des (...) Lernens zu fördern, damit Jugendliche und Erwachsene ihre Bildungs- und Berufswege selbst in die Hand nehmen können;

Fordern die Mitgliedstaaten und die Kommission im Rahmen ihrer Zuständigkeiten auf:

- zusammen mit allen einschlägigen Akteuren, einschließlich der Sozialpartner, Bereiche festzulegen, in denen nationale Entwicklungen auf dem Gebiet der Beratung durch Zusammenarbeit und Unterstützung auf europäischer Ebene gefördert werden können;
- dafür zu sorgen, dass sich die Maßnahmen der Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung, die über die bestehenden und künftigen Instrumente für die allgemeine und berufliche Bildung und den Europäischen Sozialfonds finanziert werden, möglichst vorteilhaft auf die Politiken, Systeme und Praktiken auf Ebene der Gemeinschaft und der Mitgliedstaaten auswirken;
- sicherzustellen, dass der Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter in allen Politikbereichen und bei Praktiken in Verbindung mit dem Beratungsangebot berücksichtigt wird;
- die Anbieter von Erstausbildung und Weiterbildung für Berufsberater zu motivieren und dabei zu unterstützen, die derzeitigen besten Verfahren in der gesamten Union in ihre Ausbildungsprogramme aufzunehmen;
- bei der Verbesserung der Qualität der Informationen über die internationalen und nationalen Verfahren, die den Entscheidungsträgern zur Verfügung stehen, zu kooperieren; (...)

INFO**World Wide Web**

http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/resolution2004_de.pdf

Bildungsberatung für das Handwerk

Nach einem neu entwickelten Konzept werden in enger Zusammenarbeit mit Wirtschaft- und Arbeitsmarktpolitik Bildungs- und Beratungsbedarfe in Handwerksbetrieben ermittelt und gedeckt.

Adressat/innen des Projektes sind kleine und mittelgroße Handwerksbetriebe aus Ostwestfalen-Lippe sowie betriebliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, von den Auszubildenden bis zur Geschäftsführung.

Einen besonderen Zielgruppenschwerpunkt bilden bildungsferne und bildungsbenachteiligte Beschäftigte, darunter Alleinerziehende, Teilzeit-Beschäftigte, Teilzeit-Auszubildende (insbesondere junge Mütter und Väter unter 25 Jahren), Teilzeit-Umschülerinnen sowie An- und Ungelernte.

Auf diesem Weg soll gleichzeitig ein Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen im Handwerk erreicht werden.

Gefördert durch das Programm Lernende Regionen des Bundesbildungsministeriums BMBF schließt die Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld seit dem Jahr 2003 so Handwerksbetriebe für die Bildungsberatung auf.

Ein „aktivierender Netzwerkknotenpunkt“ im Handwerksbildungszentrum Bielefeld ist das Aktionszentrum des Projektes.

Im Rahmen von Betriebsbesuchen, Expert/innengespräche und Workshops werden Bildungs- und Beratungsbedarfe ermittelt und in Zusammenarbeit mit Wirtschaft- und Arbeitsmarktpolitik gedeckt.

Weiterbildung oder Beratung erfolgt dabei entweder individuell oder in kleinen Arbeitsgruppen.

Der Netzwerkknotenpunkt bündelt zudem Erkenntnisse und Erfahrungen aus verschiedenen Kooperationen so zum Beispiel den Arbeitstreffen der Handwerksorganisationen Westdeutscher Handwerkskammer Tag WHKT und Zentralverband des Deutschen Handwerks ZDH sowie der anderen Lernenden Regionen Deutschlands.

Ergebnis der Netzwerkarbeit sind neben erfolgten Weiterbildungen und Beratungen neue Kooperationen in Ausrichtung auf arbeitsmarktpolitische Erfordernisse, darunter Projekte zur Reintegration Älterer in den Arbeitsmarkt und innovative Konzepte zur Förderung von Ausbildungsbereitschaft.

Denn die Rückmeldungen aus den Handwerksbetrieben lauten häufig: „Weiterbildung und Beratung sind wichtig.“

Zunächst aber benötigen wir dringend Unterstützung bei der Suche nach motivierten Auszubildenden und zuverlässigen erfahrenen Mitarbeiter/innen“.

INFO

Kontakt

Handwerkskammer
Ostwestfalen-Lippe
zu Bielefeld
Vera Grämmel
Tel.: 0 52 1/5 60 8-5 16
E-Mail: vera.graemmel@handwerk-owl.de

World Wide Web

<http://www.handwerk-owl.de/>
<http://www.regionet-owl.de/>

Weiterbildungsberatung - Stiftung Weiterbildung

In Trägerschaft der Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH arbeitet die Stiftung Weiterbildung Kreis Unna seit 1991 als Beratungs- und Koordinierungsstelle für berufliche Weiterbildung.

Die Beratung ist trägerneutral, individuell und problembezogen. Die Herausgabe eines regionalen Weiterbildungshandbuchs sowie die Pflege einer Angebots-Datenbank dienen dazu, eine komplexe Weiterbildungslandschaft für den Nutzer überschaubarer zu machen.

Mit der persönlichen Weiterbildungsberatung wird für Beschäftigte und Arbeit suchende ein Beratungsangebot bereitgestellt, das individuelle Bedarfe sowie die persönliche Lage und Zielsetzungen der Ratsuchenden ins Zentrum stellt.

Ziel ist die Unterstützung der eigenen Bildungsplanung. Dem voran steht die Analyse der Problemlage einschließlich der Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt bzw. beim Arbeitgeber und die gemeinsame Erarbeitung des Lösungsansatzes.

Im Rahmen der Wirtschaftsförderung berät die Stiftung Weiterbildung Unternehmen in Qualifizierungsfragen und führt als Trägerin des Modellprojekts PROSPECT in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung Hamm branchen- und zielgruppenspezifische Analysen zu Qualifikationsanforderungen der Zukunft, Qualifizierungsdefiziten und Weiterbildungsbedarfen durch.

Die Stiftung Weiterbildung pflegt enge Austausch- und Arbeitsbeziehungen mit allen regionalen Arbeitsmarktakteuren und den Bildungsträgern. Sie kooperiert bereits seit längerer Zeit mit der Weiterbildungsberatung Hamm und dem Dortmunder Weiterbildungsforum e. V. und unterhält mit diesen gemeinsam das Weiterbildungs-Portal Ruhr Ost

Diese Zusammenarbeit soll im Rahmen eines Beratungsnetzwerks Bildungsscheck weiter ausgebaut und um andere Beratungsstellen ergänzt werden.

Im Kreis Unna beteiligt sich die Stiftung Weiterbildung unter anderem in der Lernenden Region Unna und dem Arbeitskreis Weiterbildung und Arbeit in Schwerte.

INFO

Kontakt

Anita Flacke
Stiftung Weiterbildung
Kreis Unna
Friedrich-Ebert-Straße 19
59425 Unna
Tel.: 0 23 03/27-17 90 bis 19 90
E-Mail: stiftung@wfg-kreis-unna.de

World Wide Web

www.stiftung-weiterbildung.de
www.pro-weiterbildung.de

Lernberatung – Grundlagen und Praxis

Die Konzeption von Lernberatung, wie sie von Kemper/Klein vor über sieben Jahren erstellt wurde, hat in den letzten Jahren vielfältige Erweiterungen und Modifikationen erfahren und eine Verbreitung gefunden, die weit über den ursprünglichen Kontext hinausreicht. Diese Erfahrungen sind in einem neuen Autoren-Sammelband aufbereitet. Hintergrund bilden verschiedene öffentlich geförderte Projekte in der Bundesrepublik und in Österreich, vor allem auch das Projekt TransferLernen, das aus Zuwendungen des Landes NRW im Rahmen des Programms: Förderung der Innovation der Weiterbildung 2001 gefördert wurde. Sechs Weiterbildungseinrichtungen hatten sich damals in einem Kooperationsverbund auf den Weg gemacht, Lernberatung für ihre Einrichtungen zu kontextualisieren. Dabei konnten die Grundlagen von Lernberatung weiterentwickelt werden, aber auch die praktischen Umsetzungen.

In dem Band wird eine Bestandsaufnahme der Lernberatungskonzeption unter drei Aspekten diskutiert:

- Weiterentwicklung der Lernberatungskonzeption
- Lernberatungshandeln in kontextspezifischen Konzepten
- Aspekte der Personal- und Organisationsentwicklung in Lernberatungskonzepten

Damit steht mehr als das Binnenverhältnis zwischen Lernenden und Lernberatern/innen im Fokus; es geht auch um die Frage der inhaltlichen Orientierung, der Verbindung von fachlichem Lernen zu Lernberatung und die Konsequenzen für Personal und Organisation.

Der Band - geschrieben von Praktiker/innen und Wissenschaftler/innen - richtet sich an pädagogisch Tätige und Leitungen in der beruflichen und allgemeinen (Weiter-)Bildung, an Studierende und an Wissenschaftler/innen, die sich mit Fragen von Selbstorganisation im Lernen Erwachsener und prozessbegleitender Beratung auseinander setzen.

Studie zur Organisation des Bildungswesens

Eine neue Studie untersucht die Bildungs- und Erziehungssysteme in 14 Bundesstaaten - von Entwicklungsländern über Schwellenländer bis zu den USA und der Schweiz mit der Fragestellung, unter welchen Bedingungen findet Bildung in unterschiedlichen Ländern statt?

Einbezogen wird dabei - soweit möglich - das gesamte Bildungswesen von der Vorschule über die Schule, die Hochschule, die Weiterbildung bis zur beruflichen Bildung. Dargestellt werden jeweils die föderativen Rahmenbedingungen, Gesetzgebungskompetenzen, Rechtsgrundlagen, Zuständigkeiten beim Vollzug von Regelungen, Finanzierung und Verflechtungen bzw. Formen vertikaler und/oder horizontaler Kooperation der verschiedenen Ebenen (Gesamtstaat, Gliedstaaten, Kommunen).

Die Studie wurde erstellt im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, der Konrad-Adenauer-Stiftung, der Stiftung Marktwirtschaft und der Friedrich-Naumann-Stiftung.

INFO

KONTAKT

Anja Wenzig
Büro für berufliche Bildungs-
planung bbb
Tel.: 0 23 1/423380
E-Mail: wenzig@bbbklein.de

LITERATUR

Rosemarie Klein/Gerhard
Reutter (Hrsg.):
Die Lernberatungskonzeption -
Grundlagen und Praxis.
Schneider Verlag Hohengehren
Baltmannsweiler 2005
ISBN 3-89676-980,
257 Seiten, € 19,00

World Wide Web

www.bbb-dortmund.de

INFO

Kontakt

Hans-Peter Schneider
E-Mail: kramer@iff.uni-hannover.de

Literatur

Hans-Peter Schneider,
Struktur und Organisation des
Bildungswesens in Bundesstaaten
Ein internationaler Vergleich, erschienen in der
Reihe „Forum Förderung 2005“,
Hrsg.: Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
Konrad-Adenauer-Stiftung, Berlin
Stiftung Marktwirtschaft, Berlin
Friedrich-Naumann-Stiftung, Potsdam,
PDF-Datei, 118 Seiten 2005,

World Wide Web

[http://www.pro-kopf.de/
fileadmin/Downloads/
Gutachten_Bildungswesen_
international.pdf](http://www.pro-kopf.de/fileadmin/Downloads/Gutachten_Bildungswesen_international.pdf)

ABBEO - Ausbildungsreife und Orientierung bei der Berufswahl

ABBEO - ist kein exotischer Vogel, wie der Name vermuten lässt. Bunt aber ist der Strauß von Aktivitäten und Ideen zur Verbesserung der Ausbildungsreife und Berufswahlorientierung Jugendlicher, den das gleichnamige Pilotprojekt des Ausbildungskonsens NRW bündelt. Gefördert mit Mittel des Europäischen Sozialfonds, hat die Federführung des Projekts das Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes NRW.

Das Modellprojekt verfolgt das Ziel, Schüler/innen in der Pflichtschulzeit so weit auf das Berufsleben vorzubereiten, dass sie nach der Schule nahtlos eine Ausbildung im dualen System aufnehmen können. Es wendet sich an Schüler/innen der Klassen 8 bis 10 von Haupt-, Real- und Gesamtschulen in sechs Regionen.

Seit Februar 2005 sind hier die Agentur für Berufsbildung Dortmund, das BildungsCentrum der Wirtschaft Essen, das DGB-Bildungswerk Recklinghausen, die IHK Ausbildungs-GmbH Krefeld und die UnternehmerHaus AG Duisburg als Projektträger aktiv. 117 Schulen haben sie als feste Partner für die Projektlaufzeit bis Mitte 2007 gewonnen.

Alle beteiligten Schulen haben zunächst ihren Ist-Stand hinsichtlich vorhandener Maßnahmen zur Berufswahlorientierung und Förderung der Ausbildungsreife erfasst. Als Orientierungshilfe wurden die Kriterien SIEGEL berufswahl- und ausbildungsfreundliche Schule eingesetzt. Danach startete die Beratung der Träger, der sich entsprechenden Zielvereinbarungen zwischen den Schulen und Trägern anschlossen. ABBEO setzt ausdrücklich nicht auf die einheitliche Einführung von Pflichtmodulen. Vielmehr werden vorhandene Strukturen in den Schulen nach individuellem Bedarf und Absprache weiterentwickelt oder ergänzt.

Einzig verbindliches Element ist der Berufswahlpass, den alle ABBEO-Schüler/innen führen werden. Er ist ein Instrument zur Förderung der Selbstverantwortung der Jugendlichen, zur individuellen Lernplanung und ein Mittel zur Dokumentation der Maßnahmen im Rahmen der Berufsorientierung.

Nicht zuletzt kann diese Unterlage zur Unterstützung des beruflichen Entscheidungsprozesses der Schülerinnen und Schüler dienen. Auf Ebene der Schule kann er Anlass sein, das Berufsorientierungscurriculum zu formulieren und zu präzisieren.

Seit Februar 2005 wurden den Projektkoordinator/innen der sechs Regionen Workshops angeboten. Das Landesinstitut organisierte diesen Erfahrungsaustausch zum Kennenlernen verschiedener Best-Practice-Projekte zur Ausbildungsreife und Berufswahlorientierung, auch um diese in den Beratungsprozess und das Maßnahmenpaket der jeweiligen Schule einfließen zu lassen.

Das Themenangebot reichte von Schülerfirmen und Schülercoaching im Selbstlernteam über Berufswahlpass und SIEGEL bis hin zur Unterstützung der Berufswahl mit Life/Work Planning.

Mittelfristig soll ABBEO sich in NRW als flächendeckende Maßnahme eines verbesserten Übergangsmanagements Schule-Beruf etablieren, mit Ressourcen, die jeder Regelschule zur Verfügung stehen. Dabei setzt das Projekt auf Transferierbarkeit und Nachhaltigkeit Konzepte.

INFO

Kontakt

Kerstin Freund
Landesinstitut für
Qualifizierung NRW
Haus Harkorten 8
58135 Hagen
Tel.: 0 23 31/7 88 08-36
E-Mail: kerstin.freund@
lfq.nrw.de

World Wide Web

www.lfq.nrw.de/themen/abeo
www.abbeo.nrw.de
www.berufswahlpass.de
www.transregio.net
www.lfq.nrw.de/themen/lwp

Kompetenzcheck Ausbildung NRW 2005

Der Kompetenzcheck Ausbildung NRW Herbst 2005 läuft seit Oktober auf Hochtouren. Jugendliche erhalten die Möglichkeit, sich ihrer eigenen Stärken bewusst zu werden, ihres Berufswunsches zu vergewissern, Feedback von Profis hinsichtlich der Eignung für den Wunschberuf einzuholen oder sich über passende Alternativen zu informieren. Bei über 350 Bildungsträgern in Nordrhein-Westfalen wird Schüler/innen im letzten Pflichtschuljahr an Gesamt-, Haupt-, Real-, Förder-, Waldorfschulen oder Gymnasien noch bis zum 23. Dezember 2005 eine Teilnahme angeboten. Initiiert hat den Kompetenzcheck NRW wie zuvor der Ausbildungskonsens NRW.

In den Monaten Mai und Juni beteiligten sich rund 11.000 Jugendliche am Kompetenzcheck. Das LfQ führt derzeit eine Auswertung durch, um den Jugendlichen künftig ein noch passgenaueres Angebot unterbreiten zu können. Die Auswertung beruht auf den Ergebnissen einer standardisierten Träger-Befragung und wird flankiert durch qualitative Aussagen von Teilnehmer/innen und Lehrer/innen.

Folgende zentrale Ergebnisse lassen sich zusammenfassen:

- Die Beteiligten fordern einen früheren Zeitpunkt der Durchführung des Kompetenzchecks.
- Es besteht ein hoher Informationsbedarf bei den Beteiligten. Insbesondere muss der Informationsfluss in Richtung und innerhalb von Schulen verbessert werden.
- Träger dokumentieren einen hohen Aufwand, um die Qualität des Kompetenzchecks zu sichern. Eingesetzt wird eine unüberschaubare Anzahl von Methoden/Verfahren zur Durchführung des Kompetenzcheck.
- Eine hohe Akzeptanz genießen bei den Teilnehmer/innen dialogische bzw. praktischen Übungen und Instrumente.
- Die Wirksamkeit des Kompetenzcheck könnte durch eine verbesserte Information, Organisation und Einbettung weiter erhöht werden. Hierzu liegen zahlreiche Anregungen der Beteiligten vor.

Neben organisatorischen Verbesserungen, die schrittweise eingeführt werden bzw. wurden, fordern die Beteiligten auch eine inhaltliche Weiterentwicklung des Kompetenzcheck ein. Für den Ausbildungskonsens NRW stellt sich die Frage, wie der Kompetenzcheck Ausbildung NRW verändert werden muss, um Teil eines differenzierten Berufswahlprozesses in den Schulen zu werden.

Auf dem derzeitigen Diskussionsstand lassen sich folgende Eckpunkte für eine Weiterentwicklung des Kompetenzcheck benennen:

- Das Angebot des Kompetenzchecks soll zu einem früheren Zeitpunkt erfolgen.
- Der Kompetenzcheck soll flächendeckend und standardisiert in NRW angeboten werden.
- Der Kompetenzcheck soll sich zu einem festen „Meilenstein“ im strukturierten Prozess der Berufswahlorientierung von Jugendlichen entwickeln, somit stärker in andere schulische/regionale Maßnahmen eingebettet werden.

Ziel dieser Eckpunkte ist es, Jugendliche mit dem Kompetenzcheck Ausbildung NRW künftig noch frühzeitiger in den Prozess der Berufswahlorientierung einzuführen.

INFO

Kontakt

Kerstin Freund
Landesinstitut für
Qualifizierung NRW
Haus Harkorten 8
58135 Hagen
Tel.: 0 23 31/7 88 08-36
E-Mail: kerstin.freund@
lfq.nrw.de

World Wide Web

[www.lfq.nrw.de/services/
kompetenzcheck_nrw](http://www.lfq.nrw.de/services/kompetenzcheck_nrw)

Anbieter in Ihrer Nähe

[http://www.lfq.nrw.de/
services/KIS](http://www.lfq.nrw.de/services/KIS)

Für Rückfragen von
Schulen und Trägern
Hotline

Tel.: 0 23 31/7 88 08-39
E-Mail: kompetenzcheck@
lfq.nrw.de

Berufsorientierung und Qualitätssicherung im Zweiten Bildungsweg ZBW

Im November 2005 fand die Fachkonferenz „Zweiter Bildungsweg“ statt, die gemeinsam vom Landesverband der Volkshochschulen von NRW e. V. und dem Landesinstitut für Qualifizierung geplant und durchgeführt wurde.

Groß ist die Nachfrage nach Schulabschlusslehrgängen in der Weiterbildung. Dem entsprach auch das hohe Interesse an der Fachtagung - über 50 Einrichtungen, Volkshochschulen und Einrichtungen in anderer Trägerschaft folgten dem anspruchsvollen Programm.

Neben fachlichen Impulsen zum Thema Lernen und Hirnforschung oder zum Einsatz von Xpert Materialien im ZBW stießen die engagierten bildungspolitischen Aussagen von Klaus Hebborn vom Städtetag und von Heike Maschner und Jürgen Kruse vom Ministerium für Schule und Weiterbildung auf besonderes Interesse und breite Zustimmung.

Klaus Hebborn betonte zum einen die Unverzichtbarkeit der ZBW Lehrgänge nach § 6 Weiterbildungsgesetz - das besondere Angebot für schulmüde junge Erwachsene, die sich häufig nach negativen schulischen Erfahrungen noch einmal auf das Lernen einlassen. Er forderte aber auch im Interesse der Kommunen bei den neuen Fördermaßnahmen des MSW insbesondere für die Hauptschulen den ZBW in der Weiterbildung analog zu beteiligen.

Heike Maschner und Jürgen Kruse stellten fünf Thesen zur Diskussion, mit denen sie die Perspektiven des ZBW nach § 6 WbG deutlich machten:

- Betont wird der Beitrag der Lehrgänge zur sozialen und wirtschaftlichen Integration von jungen Erwachsenen unter besonderer Berücksichtigung von Menschen mit Migrationshintergrund. Dieser Beitrag gehört deshalb auch in Zukunft zur Grundversorgung nach dem Weiterbildungsgesetz;
- Der ZBW fordert den Kommunen ein hohes finanzielles Engagement ab, liegt aber dennoch weit unter den Kosten der schulischen Angebote. Schon deshalb muss der ZBW auch in Zukunft deutlich im Rahmen des Weiterbildungsgesetzes finanziell abgesichert bleiben;
- Die Akzeptanz der Abschlüsse in den Betrieben ist noch nicht ausreichend. Die im Rahmen des Modellprojekts “Lebensbegleitendes Lernen im Zweiten Bildungsweg“ erzielten Ergebnisse sind daher mittelfristig in die besondere Regelförderung aufzunehmen;
- Die Gleichwertigkeit der Lehrgänge mit den staatlichen Bildungsgängen ist durch angeglichene und eigene Qualitätssicherungsmaßnahmen zu gewährleisten;
- Wert wird auf einen verstärkten Austausch und gemeinsame Fortbildung des pädagogischen Personals in den Schulen und Weiterbildungseinrichtungen gelegt, um Schule und Weiterbildung miteinander zu verbinden.

Doch nicht nur die wichtigen bildungspolitischen Stellungnahmen fanden das Interesse. Berichte über erfolgreich durchgeführte regionale Workshops im Rahmen der Arbeitsweltorientierung, der Ausblick auf ein aus diesen Workshops resultierendes landesweites open space zur Berufsorientierung im Februar 2006 machten deutlich, wie intensiv sich die ZBW Lehrgänge verändert und berufswahlorientierende Elemente aufgenommen haben.

INFO

Kontakt

Landesinstitut für
Qualifizierung NRW
Haus Harkorten 8
59135 Hagen
Heinz Hüser
Tel.: 0 23 31/7 88 08-33
E-Mail: heinz.hueser@lfq.nrw.de

World Wide Web

www.lfq.nrw.de

Informelles Lernen im Betrieb?

Im Oktober hatte das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) zur Tagung "Lernen im Betrieb - fördern, nutzen, transparent machen" rund 150 Expert/innen aus Unternehmen, Wissenschaft, Berufs-/Weiterbildung und Politik nach Nürnberg eingeladen. Präsentiert wurden Modellversuche und internationalen Projekten, die sich mit arbeitsprozessorientiertem Lernen und informell erworbenen Kompetenzen auseinander setzen.

Brigitte Geldermann (f-bb) attestierte dem informellen Lernen in der aktuellen Berufsbildungsdiskussion der Betriebe wegen der Kostenneutralität, dem Wegfallen von Transferproblemen und der Verknüpfung von Arbeiten und Lernen eine große Dominanz. Motto, in Anlehnung an Watzlawik: man kann nicht nicht lernen. Das Lernen aus Erfahrung stoße aber zunehmend auch an Grenzen. Die virtuellen Oberflächen an immer mehr Arbeitsplätzen ziehen einen Verlust an unmittelbarer sinnlicher Wahrnehmung nach sich, Arbeitsprozesse verdichten sich immer mehr und lassen kaum Räume für Reflexivität und nicht jede/r bringe entsprechende Voraussetzungen mit. Umso wichtiger seien Führungskräfte, die geeignete Rahmenbedingungen für informelles Lernen im Betrieb schaffen und den Personaleinsatz auch unter Lerngesichtspunkten organisieren.

Damit die Chancen des informellen Lernens genutzt werden können, müssen sich also die Mitarbeiter/innen eines Betriebs und die Führungskräfte mit dieser Lernform intensiv beschäftigen. Genau in diesen Kontext zielen die beiden vom BMBF finanzierten und vom f-bb durchgeführten Modellversuche "Flexible und individuelle Lernformen in der Personalentwicklung (filip)" und "Transparenz beruflicher Qualifikationen (TbQ)", auf die im Laufe der Diskussionen immer wieder Bezug genommen wurde. Das Projekt filip unterstützt Führungskräfte dabei, Kompetenzentwicklung und Wissensmanagement zu verknüpfen, TbQ setzt sich mit dem Transfer der in organisierten Bildungsveranstaltungen informell und formal erworbenen Kompetenzen in die betriebliche Praxis auseinander.

Dr. Dorothea Schemme und Gisela Westhoff vom BIBB sowie Dr. Barbara Mohr und Gabriele Fietz vom f-bb erläuterten die beiden Modellversuche. Dabei ging es beispielsweise um Fragen wie: Wie kann träges, fachliches Wissen aktiviert werden und so zur Anwendung kommen? Wie können die Barrieren überwunden werden, die verhindern, dass Wissen kommuniziert und weiter gegeben wird? Wie wird üblicherweise Können und Wissen im Unternehmen zertifiziert? Einigkeit bestand darüber, dass die Mitarbeiter/innen stärker in das Wissensmanagement, die Dokumentation und Zertifizierung von – informell und formal – erworbenem Wissen einbezogen werden müssen.

Prof. Dr. Peter Dehnbostel unterstrich seinen Ruf als einer der Väter des Lernens im Arbeitsprozess, indem er kurz und prägnant den Kreislauf der Erfahrung (nach Krüger/Lersch 1993), lernrelevante Dimensionen im Arbeitsprozess und zukunftsorientierte Lernformen referierte. Nach seiner Erfahrung sollten Betriebe in Zusammenarbeit mit innerbetrieblicher Weiterbildung, externen Anbietern und Universitäten viel stärker als bisher Coaching, Qualitätszirkel, Lerninseln und die intensive Auseinandersetzung mit Arbeits- und Lernaufgaben in die Personalentwicklung mit einbeziehen.

Im anschließenden Workshop „Wie können selbständig erworbene Kompetenzen transparent gemacht werden?“ war man sich nicht einig, ob es in Zukunft nur noch wenige, standardisierte, bundesweit gültige Instrumente zur Erfassung, Dokumentation und Zertifizierung informell erworbenen Wissens geben sollte, oder ob nicht in der vorhandenen Vielfalt auch die Chance läge, zielgruppenspezifische und situativ passgenaue Vorgehensweisen zur Verfügung zu haben, die effizienter seien. Eingehend wurde auch das Verhältnis zwischen Selbst- und Fremdevaluation diskutiert.

INFO

Kontakt

Landesinstitut für
Qualifizierung NRW
Haus Harkorten 8
59135 Hagen
Reinhard Völzke
Tel.: 0 23 31/7 88 08-30
E-Mail: reinhard.voelzke@
lfq.nrw.de

INFO

World Wide Web

Tagungsbericht
[http://www.f-bb.de/
fbb/index.php?we_
objectID=910&Menu_Level_
1_Control=4&I=](http://www.f-bb.de/fbb/index.php?we_objectID=910&Menu_Level_1_Control=4&I=)

FILIP

[http://www.f-bb.de/fbb/
projekte/projekte.php?we_
objectID=2518&Menu_Le-
vel_1_Control=2&Menu_Le-
vel_2_Control=&I=](http://www.f-bb.de/fbb/projekte/projekte.php?we_objectID=2518&Menu_Level_1_Control=2&Menu_Level_2_Control=&I=)

TbQ

[http://www.f-bb.de/fbb/
projekte/projekte.php?we_
objectID=2515&Menu_Le-
vel_1_Control=2&Menu_Le-
vel_2_Control=2.2&I=](http://www.f-bb.de/fbb/projekte/projekte.php?we_objectID=2515&Menu_Level_1_Control=2&Menu_Level_2_Control=2.2&I=)

Mit den Auswirkungen der Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen auf das Berufsausbildungssystem setzte sich das prominent besetzte Abschlusspodium auseinander. Heinz Holz, BiBB, hob noch einmal die lange Tradition des „selbständigen Lernens“ in der Berufsbildung hervor. Nur durch einen solchen Ansatz könne die Berufsbildung die Grundlagen für das lebenslange Lernen legen. Helen Diedrich –Fuhs vom Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung KWB erinnerte ihrerseits daran, dass die Betriebe den Stellenwert des selbständigen Lernens lange erkannt hätten, nur die Politik hätte sich erst in jüngster Zeit dieses wichtigen Themas angenommen. Gerade in KMU werde das selbständige Lernen sehr gefördert. Ein Problem bestehe darin, dass die Ausbildungsordnungen dieser Tatsache nicht gerecht würden. Oft würde noch an dem Anspruch festgehalten, in der Ausbildung lebenslang gültiges Wissen zu vermitteln. Für das BiBB wies Dr. Barbara Meifort auf die bei den Lerner/innen ungleich verteilten Chancen hin, im Betrieb zu lernen. Nicht jede Person habe eine Tätigkeit mit Handlungsspielräumen, viele Arbeitsplätze sind eher lernhemmend gestaltet, die zur Verfügung stehende Zeit muss ausschließlich für unmittelbar produktive Tätigkeiten verwendet werden. Prof. Ulrich Teichler von der Universität Kassel wies abschließend auf ein Paradox hin: während früher an den Universitäten auf selbständiges Lernen gesetzt wurde, werden heutzutage immer mehr Vorschriften und Leistungsbewertungen eingeführt, die darauf abzielen, immer mehr Wissen zu vermitteln, aber kaum noch Möglichkeiten bieten, innerhalb des organisierten Lernens in selbständiger Form persönliche Lernprozesse zu erleben und zu reflektieren. Das führe letztlich dazu, dass Hochschulabgänger/innen sich nicht dazu ermutigt fühlten, ihre kreativen Energien innerhalb der Unternehmen einzusetzen.

Weblogs, Wikis und ePortfolios

33

Im Oktober 2005 fand in Hagen das 3. Forschungskolloquium des Fachbereichs Kultur- und Sozialwissenschaften der FernUni Hagen statt. Ausgerichtet wurde das Kolloquium vom Institut für Bildungswissenschaften und Medienforschung. Das Thema „E-Learning: Neue Betreuungs- und Prüfungsformen“ führte ca. 60 Experten/Expertinnen von Universitäten und Forschungseinrichtungen zusammen.

Vor allem die Beiträge von Prof. Dr. Theo Bastiaens über Kompetenzbasiertes E-Learning, von Prof. Dr. Peter Baumgartner über Weblogs und ePortfolios als Instrumente zur Entwicklung einer neuen Lernkultur und von Christian Glameyer, Marco Kalz und Leif Pullich über die Open Source-Lernplattform Moodle, Weblogs und Wikis als Werkzeuge des E-Learning regten zur Diskussion an.

Die Veranstaltung soll in Kürze auf den Seiten des Instituts für Bildungswissenschaften und Medienforschung dokumentiert werden.

Programm des Forschungskolloquiums

http://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/ksw/ifbm/bt/aktuelles_dokumente/programm_forschungskolloquium_ifbm.pdf

Peter Baumgartner: Weblogs und ePortfolios als Instrumente zur Entwicklung einer neuen Lernkultur

<http://www.peter.baumgartner.name/weblog/archive/2005/10/20/weblog-und-eportfolio-an-der-fernuni>

Institut für Bildungswissenschaften und Medienforschung der FernUni Hagen

<http://www.fernuni-hagen.de/ksw/ifbm/bt/>

INFO

Kontakt

Landesinstitut für
Qualifizierung NRW
Haus Harkorten 8
59135 Hagen
Reinhard Völzke
Tel.: 0 23 31/7 88 08-30
E-Mail: reinhard.voelzke@
lfq.nrw.de

World Wide Web

www.lfq.nrw.de

Folgeworkshop für ausgebildete Teletutorinnen und Teletutoren

Bisher haben 45 Teletutorinnen/Teletutoren die vom Landesinstitut für Qualifizierung initiierte Ausbildung abgeschlossen. Nach dem 1. Workshop am 11./12. November 2004 fand auf Einladung des Landesinstituts für Qualifizierung NRW ein weiterer Folgeworkshop am 3./4. November 2005 wieder im Maternushaus in Köln statt.

In einer ersten Arbeitseinheit stellten sich die teilnehmenden Teletutorinnen/Teletutoren nach einer vorbereitenden Austauschphase in 3er-Gruppen in Vorstellungsgruppen mit ihren empfundenen Schwächen und Stärken vor. Dabei kamen besonders die noch unscharfe Rolle der Teletutorinnen/Teletutoren, Probleme mit der TeletutorInnen-Community, fehlende aktivierende Aufgabenstellungen auf der einen Seite sowie die hohe Motivation, das Interesse und die Ideen für die Entwicklung und Umsetzung von Blended Learning-Angeboten auf der anderen Seite zum Ausdruck. Es wurde immer wieder darauf hingewiesen, wie schwierig und langwierig es ist, Unternehmen und Bildungseinrichtungen für die neuen Lehr- und Lernformen zu gewinnen, dass aber allmählich eine Öffnung dafür zu beobachten ist.

In einer zweiten Arbeitseinheit ging es um Fragen des Marktes und des Marketings für teletutoriell begleitete Angebote. Ralph Müller stellt dazu seinen Überlegungen vor, die er mit einem Folienvortrag unterstützte, der hier als Download zur Verfügung gestellt wird.

In einer dritten Arbeitseinheit trug Claudia Bremer ihre Überlegungen zur Verknüpfung von Online-Lernen und Präsenzlernen vor und stellte anhand konkreter Beispiele vielfältige neue Entwicklungen im Netz vor, die auch für das Lernen im Netz von Bedeutung sind (Wikis, Blog u. a.). Auch dieser Beitrag wird hier als Download zur Verfügung gestellt.

Nach diesen Inputs wurde das Angebot eines Open Space gemacht. Von den neun vorgeschlagenen Themen wurden schließlich die folgenden realisiert: Online Kooperation: Kooperatives Arbeiten und Lernen in Wikis; Open Content: Fragen an die Qualität und Quantität von Informationen im Netz; Wann ist Weiterbildung online der ideale Weg für flexibles Lernen? Online-Beratung und Online-Begleitung von Projekten.

Die Ergebnisse der Open Space-Runden wurden am zweiten Tag präsentiert und stehen den ausgebildeten Teletutorinnen/Teletutoren in einem geschlossenen BSCW-Ordner zur weiteren Bearbeitung zur Verfügung. Es wurde verabredet, diesen BSCW-Ordner für den weiteren Austausch zu nutzen. Darüber hinaus sollen weitere Erfahrungen mit der Vernetzung über die bestehende Mailingliste, die Lernplattform Moodle und einen Blog gesammelt werden.

INFO

Kontakt

Dr. Hermann Buschmeyer
Landesinstitut für
Qualifizierung NRW
Haus Harkorten 8
58135 Hagen
Tel.: 0 23 31/7 88 08-23
E-Mail: hermann.buschmeyer
@lfq.nrw.de

Zum Abschluss des Workshops trug Hans Neumann Thesen zur Angebotsentwicklung, zum Marktzugang, zur Verknüpfung von Online-Lernen und Präsenzlernen aus externer Perspektive vor. Auch seine Folien stehen hier zum Download bereit.

Der Blick von außen war insofern sehr hilfreich, als er eigene Erfahrungen der ausgebildeten Teletutorinnen/Teletutoren mit den Schwierigkeiten des Marktzugangs bestätigte, aber auch aufzeigte, wie sich ein kleines Unternehmen (mit fünf festen und etwa 30 freien Mitarbeiter/innen) seit zehn Jahren am Markt behaupten kann, wenn die Konzepte, die Qualität und der Nutzen stimmen.

Die Initiativgruppe aus Landesinstitut (Dr. H. Buschmeyer), Landesverband der Volkshochschulen NRW (U. Schneiderei), Arbeit und Leben NRW (C. Sobott) und Bildungswerk der Erzdiözese Köln (R. Diessner) wird den Austausch der Teletutorinnen/Teletutoren untereinander weiter unterstützen und überlegen, wie diese Unterstützung noch effektiver werden kann.

Weiterbildungssuchmaschine NRW

Seit einem Jahr ist die Weiterbildungssuchmaschine NRW im Internet unter www.weiterbildung.in.nrw.de erreichbar. Mehr als 600 Anbieter von Weiterbildung haben sich inzwischen mit ihren Stammdaten in dieser Suchmaschine registrieren lassen, und der Datenbestand, in denen bei Suchanfragen recherchiert wird, beträgt etwa 60.000 Kurse. Damit verfügt die Weiterbildungssuchmaschine NRW über den größten Datenbestand im Vergleich zu regionalen oder landesweiten Informationssystemen anderer Bundesländer. Mit Hilfe dieser Suchmaschine können Bildungsinteressierte einfach und schnell Kurse zu einem gewünschten Thema finden, wobei der Datenbestand sich auf die berufliche, die allgemeine und die politische Weiterbildung erstreckt. Die Suchergebnisse werden in einer übersichtlichen Ergebnistabelle (und nicht etwa nur als Link-Liste) ausgewiesen, so dass die gefundenen Kurse rasch miteinander verglichen werden können, beispielsweise hinsichtlich der Merkmale Starttermin, Veranstaltungsort, Umfang und Preis.

Um unterschiedlichen Nutzerinteressen entgegenzukommen, bietet die Suchmaschine mehrere Zugänge an: Die Stichwortsuche eignet sich besonders für Bildungsinteressierte, die für sich individuell einen Kurs suchen. Über die Anbietersuche kann man sich über die Weiterbildungsanbieter in der eigenen Stadt oder Region informieren und sich auch das aktuelle Gesamtangebot eines bestimmten Anbieters anzeigen lassen. Wählt man den Zugang Auftragsseminare, werden nur solche Kurse angezeigt, die von Anbietern auf die spezifischen Belange eines Betriebes angepasst werden. Dieser Zugang ist besonders für Personalverantwortliche in Betrieben gedacht.

Für die Weiterbildungsanbieter in NRW ist die Beteiligung an der Suchmaschine aus mehreren Gründen interessant: Die Bildungsanbieter verbessern ihre Präsenz im Internet und damit auf dem Weiterbildungsmarkt. Das ist besonders deshalb wichtig, weil immer mehr Bildungsinteressierte über das Internet Kurse suchen und buchen.

Die Beteiligung an der Suchmaschine ist gebührenfrei. Im Vergleich zu einer Weiterbildungsdatenbank ist der Aufwand für die Aktualisierung und Pflege der Kursdaten sehr viel geringer. Um den Aufwand für die Bildungsanbieter mit ihren ganz unterschiedlichen EDV-Systemen möglichst gering zu halten, bietet die Suchmaschine verschiedene Möglichkeiten zum Transfer der Kursdaten an.

Wenn eine Bildungseinrichtung einen gewissen Erstaufwand betreibt (beispielsweise Metatags setzt), erfolgt die Aktualisierung der Kursdaten automatisch, also ohne weiteren Arbeitsaufwand. Es ist zu erwarten, dass die Kurssuche über das Internet weiter an Bedeutung zunehmen wird. Auch bei der Beratung für die Nutzung des Bildungsschecks, der in kürze in NRW eingeführt wird, spielt die Weiterbildungssuchmaschine NRW eine wichtige Rolle. Deshalb wird es für Bildungsanbieter zunehmend wichtiger, dass ihre Kurse von der Suchmaschine gefunden und in der Ergebnistabelle ausgewiesen werden.

In eigener Sache

In der Ausgabe InfoDienst 2/2005 ist uns auf Seite 12 ein Fehler unterlaufen. Die Autoren Bernd Käßplinger und Gerhard Reutter sind unter folgender Adresse für Sie zu erreichen:

BIBB
Bernd Käßplinger
Tel.: 02 28/1 07-26 01
E-Mail: kaepplinger@bibb.de

DIE
Gerhard Reutter
Tel.: 02 28/32 94-2 51
E-Mail: reutter@die-bonn.de

INFO

World Wide Web

www.weiterbildung.in.nrw.de
www.lfq.nrw.de/services/suchmaschine

INFO

Kontakt

Landesinstitut für
Qualifizierung NRW
Haus Harkorten 8
59135 Hagen

Rudolf Epping
Tel.: 0 23 31/7 88 08-28
E-Mail: rudolf.epping@lfq.nrw.de

Werner Luthner
Tel.: 0 23 31/7 88 08-32
E-Mail: werner.luthner@lfq.nrw.de

Lernende Regionen - Zukunftsmodell Bildung NRW

Am 29./30. September fand mit ca. 200 Teilnehmenden die Fachtagung der Lernenden Regionen NRW in Kooperation mit dem Landesinstitut für Qualifizierung NRW im Handwerker Bildungszentrum in Münster statt. Eingeladen waren Akteure aller Regionen in NRW aus den Bereichen Schule und Weiterbildung, aus der Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderung, aus Kommunen und Kreisen: kurzum alle, denen ein effektives regionales Bildungsmanagement als wesentlicher Standortfaktor für die regionale Weiterentwicklung wichtig ist.

Die Fachtagung präsentierte Projekte der Lernenden Regionen in NRW zu den Arbeitsschwerpunkten: Übergang Schule-Beruf, Qualifizierung für und mit KMU, Beratung und Transparenz über das Angebot in der Region, Bildungsarbeit mit Migrant/innen, Elternbildung. Sie zeigte aus Sicht der Politik, der Kommunen, der Wissenschaft und der Wirtschaft auf, in wiefern die Lernenden Regionen als Zukunftsmodelle für regionale Bildungsarbeit zu sehen sind.

Staatssekretär Wolf Michael Catenhusen, BMBF, betonte, es sei in allen Lernenden Regionen gelungen, ein regionales Bildungsmanagement aufzubauen. Mit dem Einbezug der wichtigen Akteure aus Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft und mit dem engen Bezug zu den Nutzerinnen und Nutzern leisten die Lernenden Regionen einen bedeutsamen Mehrwert für die regionale Bildung. Er hob hervor, dass die Modelllösungen, die in den Lernenden Regionen in NRW erprobt werden, zukunftsweisend sind, weil sie alle Bildungsbereiche integrieren. Um den Innovationsbeitrag der Lernenden Regionen nachhaltig zu sichern, seien Geschäftsmodelle entwickelt worden, die in der klassischen Projektförderung ihresgleichen suchen.

Ähnlich argumentierte Dr. Hans Werner Gummersbach, Leiter des Amtes für Schule und Weiterbildung der Stadt Münster. Er stellte heraus, dass die Lernenden Regionen bereits vieles von dem umsetzen, was das Evaluationsgutachten zur Wirksamkeit des Weiterbildungsgesetzes NRW fordert, so eine stärkere Kooperation der anerkannten Einrichtungen und Akteure aus Weiterbildung, Wirtschaft und Kultur, die Entwicklung eines Leitbildes für Bildung in der Region, die Koordinierung von Weiterbildungsberatung und Herstellung von Transparenz über das Angebot. Er bezeichnete die Lernenden Regionen als Pioniere auf dem richtigen Weg zu einer modernen Weiterbildungslandschaft.

Auch Heike Maschner, Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW, bescheinigte den Lernenden Regionen eine gute und innovative Praxis z.B. zur Qualität in der Bildung, zu innovativen Lernformen und Lernarrangements, zur Bildungsberatung und zum Lernen in und mit kleinen und mittleren Unternehmen. Sie stellte insbesondere heraus, wie gut es den Lernenden Regionen bereits gelingt, Bildungsbereiche und Bildungswege besser aufeinander abzustimmen und zu verzahnen. Sie forderte die Lernenden Regionen auf, den Zweiten Bildungsweg als Knotenpunkt von Schule, Ausbildung und Weiterbildung stärker in die Kooperationen mit einzubeziehen. Mit Ihrer stabilen und ausgeprägten Netzwerkstruktur über alle Bildungsbereiche hinweg seien die Lernenden Regionen für sie ein geborener Kooperationspartner, um in Arbeitsfeldern des Ministeriums gemeinsam aktiv werden zu können.

Dr. Wilfried Kruse, Sozialforschungsstelle Dortmund, machte deutlich, wie sehr der Bund mit dem Programm Lernende Region in die regionale Ebene investiert habe. Die damit gehobenen Potentiale gelte es kreativ weiterzuentwickeln. Er wies darauf hin, dass die Projekte keineswegs identisch mit der Region seien und welche Konsequenzen dies habe. So müssten sich die Projekte jetzt mehr als bisher in ihren Gebietskörperschaften verankern, um somit auch öffentliche Mittel durch politische Legitimation für die Zukunft zu erlangen. Zudem gelte es, sich mit anderen Netzwerken zusammenzutun, um z. B. mit der Schaffung einer regionalen AG Bildung oder einer regionalen Bildungskonferenz einen Bildungsdialog auf regionale Ebene langfristig zu verstetigen.

INFO

Kontakt

Landesinstitut für
Qualifizierung NRW
Haus Harkorten 8
59135 Hagen

Ursula Wohlfahrt
Tel.: 0 23 31/7 88 08-21
E-Mail: ursula.wohlfahrt@
lfq.nrw.de

Heinz Hüser
Tel.: 0 23 31/7 88 08-33
E-Mail: heinz.hueser@
lfq.nrw.de

World Wide Web

[http://www.lfq.nrw.de/
services/downloads/doku/
fachtagung_lernende_
regionen_0509/index.php](http://www.lfq.nrw.de/services/downloads/doku/fachtagung_lernende_regionen_0509/index.php)

Meine Region, meine berufliche Chance

Veränderungsbereitschaft ist gefragt, Veränderungskompetenzen müssen entwickelt werden. Und zwar vorsorglich. Hierfür ist ein spezielles Angebot zur Berufswegeberatung gedacht. In Einzel- und Gruppengesprächen mit den Ratsuchenden geht es um persönliche Befähigungen, um die Veränderungs- und Lernbereitschaft und die beruflichen Ziele. Die Beratung wird für Beschäftigte im Münsterland und in der Märkischen Region im Rahmen des Modellprojekts "Meine Region, meine berufliche Chance" bis Ende 2006 kostenlos angeboten.

<http://www.regionale-chance.de/p14/home.html>

Zukunftskonferenz "Berufliche Entwicklung aktiv gestalten"

Dokumentation der Zukunftskonferenz "Berufliche Entwicklung aktiv gestalten - Beratungsangebote für Beschäftigte in der Märkischen Region - Eine Vision für 2015" vom 09.-11. November 2005 in Hagen mit vielen Ideen für die Realisierung neuartiger Beratungsangebote für die Berufswegeplanung.

<http://www.regionale-chance.de/maerkischeregion/p43/zukunftskonferenz.html>

Women's Careers Counselling Community

Die Women's Careers Counselling Community ist eine Plattform für Frauen, die sich beruflich neu orientieren und positionieren möchten und hierbei Unterstützung suchen oder anbieten können. Dieser Austausch findet virtuell über Foren statt, in denen vertrauliche Einzelberatungen (Karriere Coaching) für Frauen mit gezielten Fragestellungen angeboten werden. Die Plattform ist entstanden innerhalb eines europaweiten Leonardo da Vinci-Projektes und wird betreut von insgesamt zwölf Partnerorganisationen aus den Bereichen Berufliche Bildung, Frauennetzwerke und Online-Dienstleistern aus acht Ländern.

<http://www.womens-careers.info/base/page/index.php?>

in eigener Sache - Fit in die berufliche Zukunft

»in eigener Sache« - Fit in die berufliche Zukunft resultiert aus dem Themenkreis Arbeitsmarktfitness der "Initiative für Beschäftigung!", die in regionalen Netzwerken innovative Beschäftigungsprojekte realisiert und auf Bundesebene Impulse zur Gestaltung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gibt. Mit über 400 Unternehmen und rund 2.500 Aktiven aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft gilt sie als größte konzertierte Aktion der deutschen Wirtschaft zum Thema Beschäftigung. In diesem Kontext haben die Deutsche Bank AG und das Institut für Beschäftigung und Employability der FH Ludwigshafen am Rhein zusammen mit ihren Konzeptions- und Umsetzungspartnern, geva-institut, Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft und Volkshochschulen, »in eigener Sache« initiiert. Erklärtes Projektziel ist ein gesellschaftlicher Bewusstseinswandel hin zu mehr Selbstverantwortung für die individuelle Beschäftigungsfähigkeit.

<http://www.in-eigener-sache.de/cps/rde/xchg/ies/>

Blickwechsel - Berufs- und Bildungsberatung für Frauen

Blickwechsel ist eine regionale Bildungs- und Berufsberatung für Frauen aus der Stadt Mainz und dem Landkreis Mainz-Bingen. Als bildungs- und arbeitsmarktpolitisches Projekt will "Blickwechsel" die Chancengleichheit von Frauen in der Region fördern. Deshalb haben sich in der Servicestelle Bildungsträger der Region, die Agentur für Arbeit Mainz und kommunale Akteure und Akteurinnen zusammengeschlossen.

<http://www.step-on.de/278/1108/1470/943/index.html>