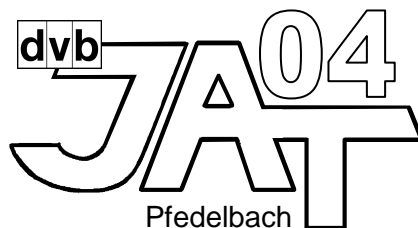


Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Wiltrud Gieseke

Vielfalt der Weiterbildungsberatungen –  
Präzisierungen und  
Forschungsentwicklungen

Vortrag



Jahrestagung des dvb  
7. November 2004  
in Pfedelbach-Untersteinbach

Prof. Dr. Wiltrud Gieseke, Jahrgang 1947, Studium in Oldenburg, Berlin, Münster. 1. Lehramtsprüfung 1970 Oldenburg, Diplom in Erziehungswissenschaften 1973 in Berlin. Von 1973 bis 1980 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Pädagogischen Arbeitsstelle des DVV – jetzt Deutsches Institut für Erwachsenenbildung Frankfurt/Main, Promotion 1980 in Münster. Von 1980 bis 1989 akademische Rätin für Erwachsenenbildung an der Universität Oldenburg. Habilitation 1987 in Oldenburg, 1989 Vertretungsprofessur für Politische Weiterbildung/Frauenbildung in Bremen. Seit 1992 Lehrstuhl für Erwachsenenpädagogik an der Humboldt-Universität zu Berlin und Leiterin der Abteilung Erwachsenenbildung/Weiterbildung am Institut für Wirtschafts- und Erwachsenenpädagogik der Philosophischen Fakultät IV. Zur Zeit Leiterin des Instituts für Wirtschafts- und Erwachsenenpädagogik

Gliederung:

Was bleibt als das Verbindende von Beratung?	4
Grundlagentheoretische Überlegungen	11
Erkennungskriterien der drei Beratungstypen	11
Literatur	15

(erschien erstmals in der Dokumentation zur JAT 2004)



Herausgeber der Reihe dvb-script:  
dvb · Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.  
© Schwerte · Düsseldorf · 2005

## **Vielfalt der Weiterbildungsberatungen – Präzisionen und Forschungsentwicklungen**

Der Begriff „Beratung“ ist gegenwärtig in aller Munde. Es hat sich eine Beratungskultur in komplexer Vielfalt entwickelt. Generell kann man sechs Anwendungsbereiche unterscheiden:

1. individuelle Entscheidungsfindung für Bildungs- und Qualifizierungszugänge,
2. psychosoziale Beratung in Lebenskrisen,
3. Lernberatung zur Behebung von Lernschwierigkeiten,
4. institutionelle Beratung zur Organisationsentwicklung,
5. Lernberatung als pädagogische Begleitung selbstgesteuerter Lernprozesse,
6. Beratung für die Erstellung von Kompetenzprofilen.

Beratung ist aber nicht nur Scharnierstelle zwischen Bildungsinteressen und Möglichkeiten der Orientierungsfindung. Beratung hat sich verändert und erweitert. Sie umfasst Orientierungshilfe, Entscheidungsfindung, aber auch Anleitung zu Veränderung und Optimierung. Beratung wird damit zu einer Tätigkeit, die die Entwicklung von Individuen steuernd beeinflussen und optimieren kann, ebenso wie sie bereits seit längerer Zeit Institutionen und Organisationen verändert. Die Verwendungsmöglichkeiten sind also breit gestreut und entspringen nicht mehr nur individuellen Bedürfnissen. Beratung wird dadurch zu einer Verfügungsinstanz, sie ist eine neue Interventionsform, eine systemische Größe, und sie ist vielfach in Netzwerke eingebunden.

Im Weiterbildungsbereich besteht gegenwärtig das Problem, dass die Besetzung entsprechender Stellen zurückgeht. Ausbildungsorte, Studienplätze gibt es zur Zeit allenfalls in Modulen einiger Studiengänge, z.B. im Bachelor-Studiengang Erziehungswissenschaften an der Humboldt-Universität Berlin (vgl. Humboldt-Universität 2003). 42 % der Beratungsstellen, was Weiterbildung betrifft, sind in der Trägerschaft von Kommunen, Vereine machen 29 % aus, 10 % sind privatwirtschaftlich verankert (vgl. Schiersmann/Remmele 2004, S. 43). Die Berufsberatung konzentriert sich vor allem in den Landesagenturen für Arbeit.

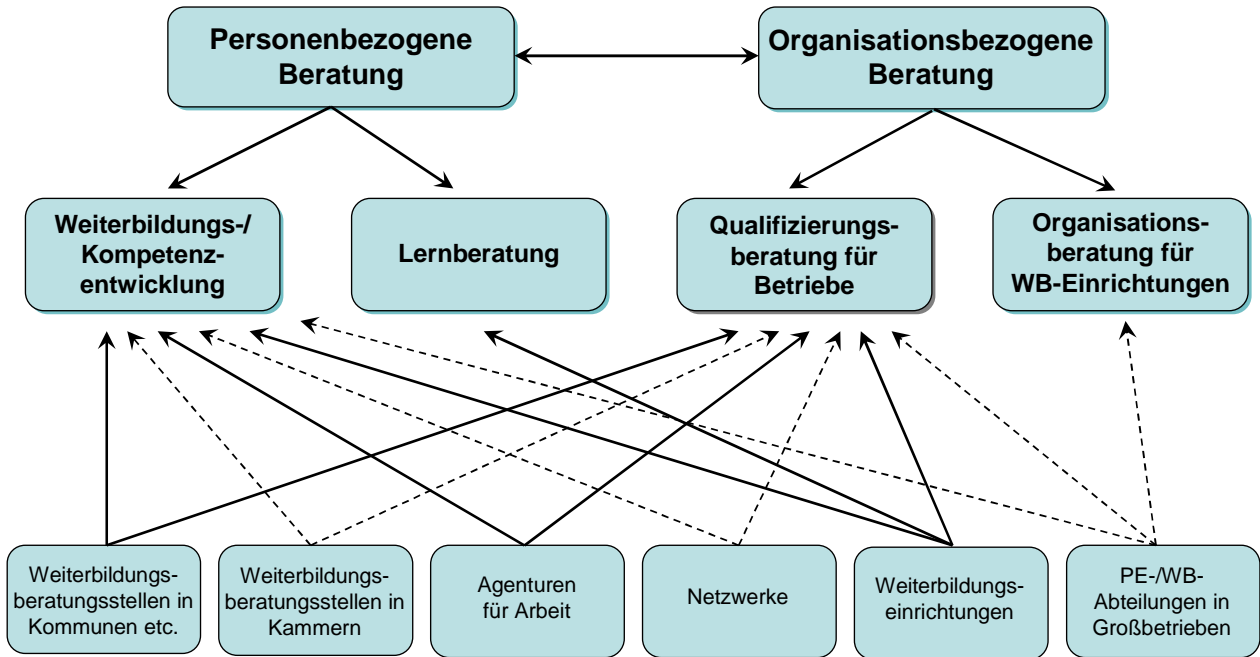
## **Was bleibt als das Verbindende von Beratung?**

Ob während einer Inspektion ein Individuum oder eine Institution beurteilt wird oder ob eine Person für sich selbst einen Weg suchen muss und dabei Hilfe in Anspruch nimmt: Immer geht es um Entscheidungsfindung. Wichtig ist, dass dabei die verantwortliche Hilfe im Vordergrund steht und nicht der regulierende, steuernde Zugriff. Auch die neuen „Fallmanager“ stehen vor dieser Aufgabe. Wenn sie in Zukunft ethisch verantwortlich wirken wollen, müssen sie steuernde Beratungsanforderungen gesondert bedienen und gegenüber der Klientel benennen. Hier ist bewusst eine Anspielung auf die Dienstleistungsgesellschaft gemacht. Denn die Grenzziehung zwischen individueller Entscheidung und eingreifender Steuerung benennt die Spielräume des Individuums nicht nur für die Partizipation, sondern auch für ethische Prämissen und Prinzipien.

Eine Unterscheidung von aufgabenbezogener und institutioneller Beratung, die Balli/Storm (1994) in den 1990er Jahren vorgeschlagen haben und die in einer aktuellen empirischen Bestandsaufnahme von Schiersmann/Remmele (2004) noch einmal herausgearbeitet wurde, soll hier erwähnt werden, siehe die Grafiken auf den beiden folgenden Seiten.

Diese Unterscheidung benötigt, wenn sie professionell umgesetzt werden soll, differenziertere Konzepte und Haltungen. Das gilt sowohl für das Fallmanagement als auch für Weiterbildungsberatung oder Lebenslaufberatung; besonders wichtig ist sie, wenn es beim Fallmanagement um die Vergabe von Bildungsgutscheinen geht. Welches sind hier die objektiven Ausgangsbedingungen und wie groß ist der individuelle Entscheidungsspielraum? Wenn es um Ressourcenfeststellung geht, steht am Anfang die Überlegung, was aus der jeweiligen Person, dem Individuum werden könnte.



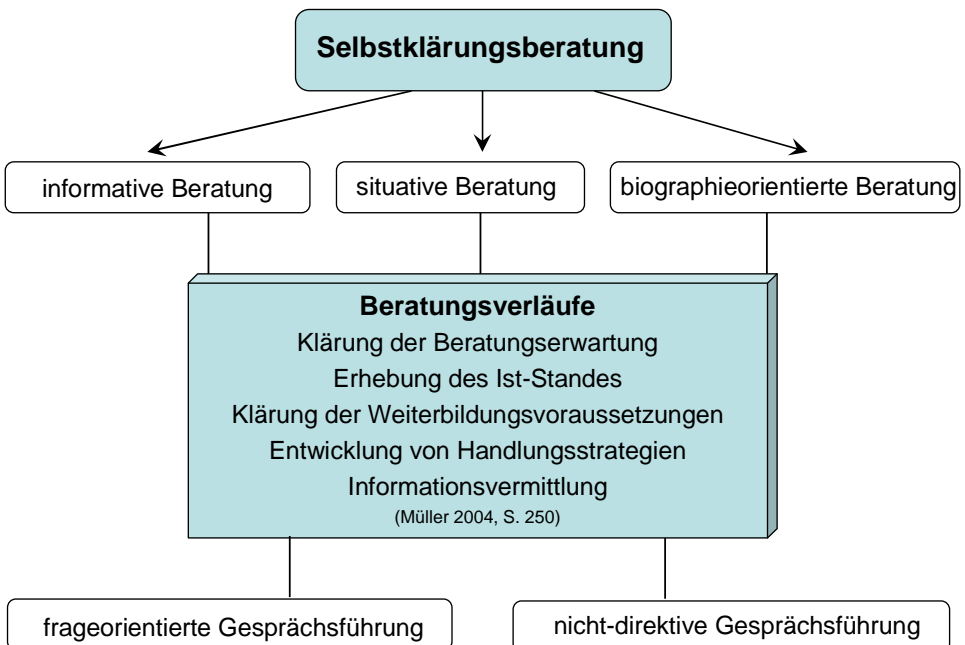


Forschung in diesem Feld der nichttherapeutischen Beratung benötigt, gerade auch bei der Vielfalt der Verwendung und den weit reichenden Folgen von Beratung, breitere theoretische und empirische Grundlagen.

Unser Forschungsinteresse konzentriert sich bisher auf die personenbezogene Beratung und hier wiederum auf die Weiterbildungsberatung. Ich unterscheide in unserem theoretischen Vorgehen drei Beratungsformen:

- *Informative Beratung* erfolgt dann, wenn von den Individuen das Beratungsanliegen klar formuliert wird.
- *Situative Beratung* ist darum bemüht, angesichts einer aktuellen Lebens- und Berufssituation bestimmte Probleme zu lösen.
- *Biographieorientierte Beratung* wird angeboten, wenn persönliche Lebensprobleme mit Bildungs- und Qualifikationsproblemen verwoben sind.

Diese Unterscheidung ist durch eine qualitative Studie überprüft und ausdifferenziert worden und hat sich als tragfähig erwiesen. Sie ist nicht aufgaben- oder institutenspezifisch angelegt, sondern nimmt aus dem Beratungsprozess sich ergebende Ausdifferenzierungen vor:



Für den Beratungsprozess sind nach einer Studie von Müller (2004) unterschiedliche Fragearten von Bedeutung (vgl. Müller 2004):

- echte Fragen
- offene Fragen
- geschlossene Fragen
- Spiegelungsfragen
- Rangierfragen
- unechte Fragen
- Mehrfachfragen
- Suggestionsfragen
- rhetorische Fragen
- Fragen als erzählerisches Stilmittel.

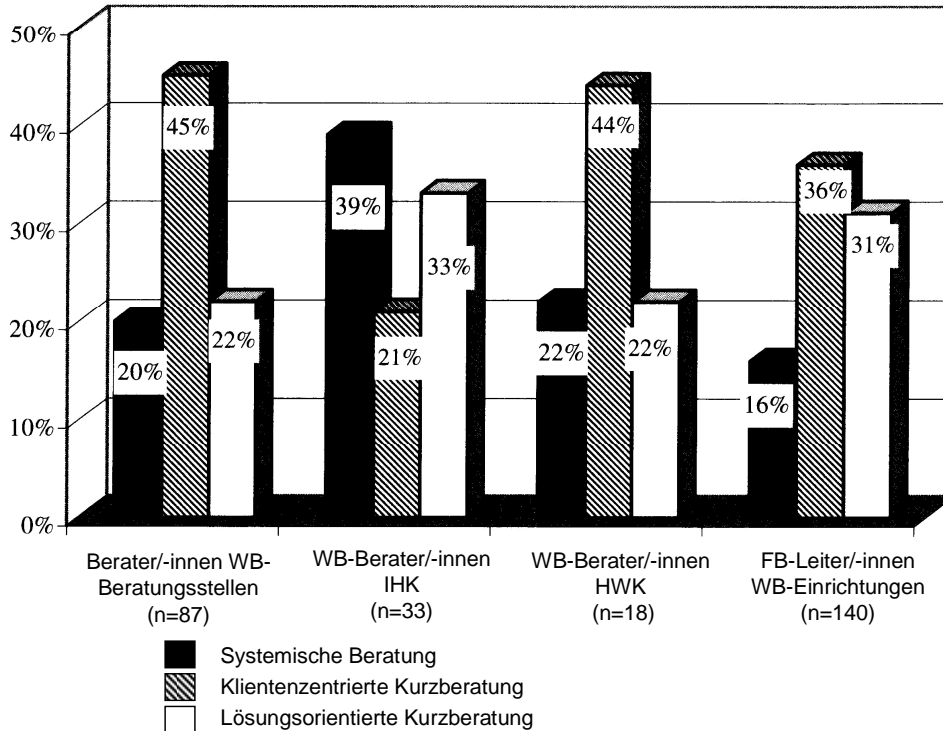
Ansonsten kann man von einer ausformulierten, differenzierten Methodenentwicklung für die Berufs- und für die Weiterbildungsberater noch nicht sprechen. Zunächst müssen die Beratungsprozesse selbst untersucht werden.

Welche Beratungsmethoden werden bisher angewandt? Nach der Erhebung von Schiersmann/Remmele wird von den befragten Institutionen, die Beratung durchführen (Handwerkskammern, Volkshochschulen etc), unterschiedlich votiert:

- systemische Beratung,
- klientenorientierte Beratung.
- lösungsorientierte Kurzberatung.



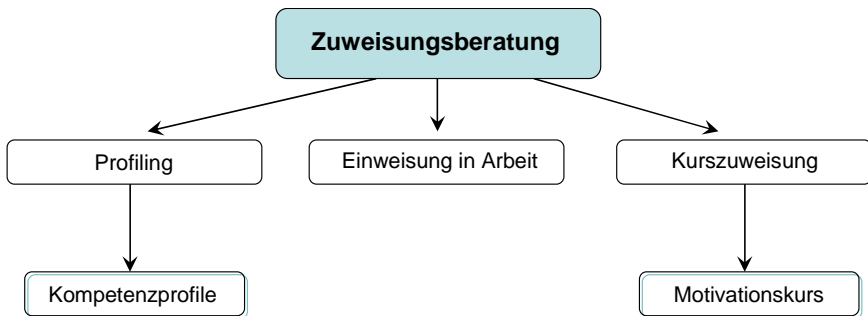
## Wichtigstes Beratungskonzept für personenbezogene Weiterbildungsberatung



Die Verlässlichkeit der Selbstzuordnungen wirft bei innerinstitutionellen Kenntnissen Zweifel auf. Hier sind Untersuchungen über nicht-therapeutische Beratung notwendig.

Die Bundesagentur für Arbeit steht vor einer neuen Herausforderung; bei der Vergabe von Bildungsgutscheinen, bei der Arbeitsvermittlung, bei der Berechnung von Arbeitslosengeld oder Sozialhilfe stellen sich neue Anforderungen, die vom einzelnen Berater jeweils fallbezogen zu erfüllen sind. Bei allen Bildungsangeboten muss inzwischen eine Vermittlung von 70% gesichert sein. Bildung ist kein Selbstzweck, ist auch nicht auf individuellen Wissens- und Kenntniszuwachs orientiert, sondern soll Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Es wird aber so sein, dass immer weniger berufliche Qualifizierungen, sondern vor allem auf das bisherige Berufs- und Bildungsprofil bezogene Schlüsselqualifikationen vermittelt werden, um Kompetenzen zu stabilisieren. Beratung steht hier mehr unter dem Anspruch einer Zuweisungsberatung.

Weiterbildungsberatung geht von der freiwilligen Nachfrage eines Individuums aus. Zuweisungsberatung dagegen nimmt eine Orientierung vor, die betroffene Person kann nur noch zustimmen oder modifizieren. In dieser Art von Fallmanagement wird Beratung zur pädagogischen Intervention, um Handlungsfähigkeit und Mobilisierung zu erreichen. Wo findet diese Zuweisungsberatung statt:



Bevor die Berater und Beraterinnen auf konzeptionelle und empirischen Befunde zurückgreifen können, sollten sie ihre Diskurse bei der Breite der Handlungsbedarfe auf ethische Standards lenken. Die Beurteilung, welches jeweils die Ursachen und Folgen von Beratung sind, muss transparent sein. Am Maßstab der individuellen Handlungsspielräume, an den individuellen und gesellschaftlichen Situationen und an den persönlichen Kompetenzen, Bedürfnissen und Bedarfen zeigt sich die begriffliche Unterscheidungsfähigkeit.

Es ist also wichtig zu entscheiden: Wer entscheidet für und über die betreffende Person oder hat sie selbst die Entscheidungsautonomie, und wie kommen diese Entscheidungen zustande?

## Grundlagentheoretische Überlegungen

Beratung zielt auf Entscheidungsfindung. Beratungs- und Entscheidungsprozesse bedürfen der Abstimmung. Entscheidungen werden bisher grundlagentheoretisch mit der Kognitionstheorie erklärt. Alternative Entscheidungen werden abwägend kalkuliert, interpretiert und bewertet. Die Frage, wie Entscheidungen getroffen werden, betrifft sowohl die personenorientierte Beratung als auch die zuweisende Beratung im Fallmanagement. Aus pädagogischer Perspektive macht es einen Unterschied,

- ob die Personen ihre Bedürfnisse in ihren Widersprüchlichkeiten erschließen und mit ihren bisherigen Bildungsbiographien abgleichen;
- ob Kompetenzen aufgelistet und erschlossen werden, um Fähigkeiten herauszuheben und gegeneinander abzugleichen im Sinne eines inneren Wissensmanagements, es entstehen dann bildungs- und kompetenzbezogene Empfehlungen;
- ob es gelenkte Zuweisungen gibt, d.h., ob Fähigkeiten nur im Kontext zugestander Qualifikationsspielräume eine Bedeutung haben.

Der/die Berater/in hat sich auf den unterschiedlichen Beratungsbedarf einzustellen, wozu gehört, dass in ersten Gesprächsphasen diagnostisch der Bedarf einzuschätzen ist, um den Beratungsprozess entsprechend den Orientierungsbedürfnissen zu begleiten.

## Erkennungskriterien der drei Beratungstypen

(nach Gieseke/Opelt 2004)

### ***Typ I: Informative Beratung***

- eindeutiges Weiterbildungsinteresse,
- Frageinhalt bezieht sich auf das Weiterbildungsinteresse,
- Übereinstimmung von individuellen Rahmenbedingungen und der Struktur der Angebote.

### ***Typ II: Situative Beratung***

- Weiterbildungswunsch ist diffus oder offen,
- Situation wird als Ausgangspunkt der Beratung angeboten,
- das Gespräch kreist um die Situation mit dem Ziel, eine Bildungsmaßnahme zu finden.

### **Typ III: Biographieorientierte Beratung**

- Artikulation von Ängsten, Unsicherheiten, Lebenskrise (z.B. Berufsentwicklungen nach der Wende in den neuen Bundesländern),
- offene Lebenssituation mit widersprüchlichen Situationsschilderungen,
- Weiterbildungssuche wird in Zusammenhang gebracht mit subjektiven Befindlichkeiten und beruflichen Entwicklungen.

Bildungsentscheidungen – auch ohne Beratung – lassen sich auf sehr unterschiedlichen Ebenen treffen. Will man die theoretische Annahme einer unterschiedlichen Reichweite von Weiterbildungsberatung weiterverfolgen und neurobiologisch sowie emotionstheoretisch unterlegen, ist es von Interesse, die Grundlagen von Entscheidungen zu untersuchen. Die kognitionstheoretischen Ansätze haben dann am ehesten eine Relevanz, wenn grundsätzliche Orientierungen bereits vorhanden sind, wenn es um die Abwägung von Gründen mit pragmatischer, vordergründiger Relevanz geht (Gieseke 2004, S. 146).

Will man emotionstheoretische und neurologische Befunde aus aktuellen Diskursen heranziehen, kommt man zu der Feststellung, dass man kaum am Individuum vorbei Entscheidungen fällen kann, wenn sie für dessen aktives Verhalten wirksam sein sollen.

Aus der neurobiologischen Forschung ergibt sich nun für die Beschreibung der emotionalen und kognitiven Anteile am Entscheidungsverhalten eine erweiterte Sicht. Untersuchungen der Verhaltensweisen von hirngeschädigten Patienten zeigen, dass das Entscheidungsverhalten nicht von kognitiv-rationalen Faktoren gesteuert und bestimmt wird. Wo also bestimmte Gehirnzentren von Schädigung betroffen sind – so z.B. das Frontallhirn, das für Entscheidungsprozesse zuständig ist –, können zwar noch rationale Abwägungen getroffen, solche Abwägungen bzw. die entsprechende kognitive Fähigkeit sind aber nicht entscheidungsherbeiführend (vgl. Damasio 2000; LeDoux 2001). Die Entscheidungskoordination und die Entscheidungsbindung sowie die einfließenden Emotionen sind also ausschlaggebend für das Herbeiführen des Entschlusses und damit des Handelns. Dieses geschieht in den Zentren des Gehirns (Amygdala, Mandelstamm), die für Emotionen zuständig sind. Die Gefühle sind also in die komplexen und hohen Anforderungen des Denkens und Handelns eingeflochten. Spätestens seit diesen Untersuchungen ist es an der Zeit, die polarisierenden Hierarchisierungen zwischen Gefühl und Verstand als überholtes, wenn nicht als ideologisches Wissen zu betrachten. Auf jeden Fall bekommt in der Nachfolge das intuitive Wissen, aber auch die Ausdifferenzierung der Emotionen als Sozialisations- und Erziehungsergebnis eine neue Bedeutung (Gieseke 2004, S. 147). Davon ist im Erwachsenenalter dann das Entscheidungsverhalten und wahrscheinlich auch das Bildungsinteresse beeinflusst.

Nach einer von uns durchgeführten Vorlaufstudie, die sich mit dem Weiterbildungsentscheidungsverhalten beschäftigt, lässt sich feststellen:

- Es gibt unterschiedliche Reichweiten der individuellen Begründungstiefe.

- Es lassen sich verschiedene Schichten von Entscheidungsfindung identifizieren, die nebeneinander Gültigkeit haben:
  - a) *situative Passgenauigkeit*
    - spezielle Verwertungskontexte (Faktoren: Zeit, Ort, Image)
    - pragmatische Abwägungen
  - b) *langfristige Qualifizierungskurse mit „Begründungslöchern“*
    - keine Rückbindung zu berufsbiographischen Entscheidungen
    - Sogwirkung durch Bildungsanzeigen?
    - systemische Durchrationalisierungen als Zuweisungen

Emotionsmuster verweisen auf Begründungszusammenhänge, die subjektiv nicht rekonstruiert werden können, wohl aber über Deutungsanalysen erschließbar sind. Hypothetisch kann man gegenwärtig von unterschiedlichen Entscheidungsbedingungen ausgehen:

- a) Es gibt die situative Passgenauigkeit, die sich als Ergebnis pragmatischer Abwägungen darstellt und kognitive Begründungen und selbstverständliche Schlüssigkeiten bedient.
- b) Es gibt Begründungslöcher besonders bei langfristigen Arbeitsamtsmaßnahmen. Diese verweisen auf intraindividuelle Nichtbeteiligung.
- c) Es gibt relativ entwickelte Emotionsmuster, die quasi eine individuelle Vorselektion sichern, die auch selbstschädigend aus der Perspektive Dritter sein können, in den häufigsten Fällen aber ambivalent sind.

Weitreichende Bildungsentscheidungen bedürfen danach

- a) vertiefender Forschung zu „heruntergebrochenen“ Einzelfragen von Beratung;
- b) einer Rückbindung an biographische Bildungsmuster oder an Emotionsmuster;
- c) einer Bearbeitung der Ambivalenzen in Bildungs- und Qualifizierungsfragen (vgl. Gieseke 2004, S. 148).

Immer lohnt sich aber der längere Umweg, um subjektive Ambivalenzen aufzuklären. Beratung auf der Oberfläche als Steuerung ohne individuelle Handschrift erreicht nicht, was sie verspricht. Bei geradlinigen biographischen Verläufen, die inzwischen eine überholte Realität sind, aber immer noch bei Einstellungen auf dem Arbeitsmarkt erwartet werden, gibt es wenig Probleme. Bei Zäsuren wird erst nach einer Passgenauigkeit gesucht, manchmal eröffnen sich auch alte Berufs- oder Bildungswünsche, die eine neue Chance sehen.

Umschulungen und berufskontinuitätsauflösende Entwicklungen bedürfen grundständiger Beratung, die biographieorientiertes Vorgehen unausweichlich macht. Besonders bei multiplen Vermittlungshemmnissen ist eine biographieorientierte Beratung auch nach einem Kompetenz-Profilung unumgebar. Die neuralgischen Punkte bei blockierenden Entscheidungen sind herauszufinden, um neue Optionen zu eröffnen und entsprechende Wege einzuschlagen.

Insgesamt geht es um eine neue, nichttherapeutische Beratungsforschung, die grundlagentheoretisch auszulegen und zu den Ergebnissen von Entscheidungsforschung heranzuziehen ist. Dabei wird immer deutlicher: Es lässt sich nicht über Humanressourcen beliebig verfügen, ohne große volkswirtschaftliche Kosten zu erzeugen. Der menschliche Eigensinn darf nicht übersehen werden, das Individuum kann Zuständigkeit beanspruchen, da es in jedem Fall für die getroffenen Entscheidungen verantwortlich gemacht wird. Niemand kann sich bei dem systemisch veranlassten Handeln der Eigenverantwortung entziehen. Dieses kann mit den neurobiologischen Befunden nun in viel komplexerer Form begriffen werden, aber ebenso nachvollziehbar wird, wie durch atmosphärische Bedingungen in bestimmten Situationen Druck erzeugt wird, dem kurzfristig nachgegeben wird, aber selten die gewünschte Eigeninitiative freisetzt. D.h. dann, es verbietet sich, mit systemischen Kettenreaktionen und Steuerungen zu arbeiten, da Individuen zwar gezwungen werden können, aber die notwendige Eigendynamik bei Entscheidungs- und Lernprozessen kann letztlich nicht unterlaufen werden. Unwägbar Unübersichtlichkeiten kommen noch hinzu.

Es lassen sich also für eine zukünftige Beratungsforschung einige Bereiche benennen:

- Fragestellung je nach Beratungstypus
- Prozessverläufe je nach Beratungstypus
- Verständigungsprozesse und ihre Knotenpunkte
- Entscheidungsverhalten
- Beziehungs-, Vertrauens- und atmosphärische Fragen des Beratungssettings
- Habitus und wechselseitige Interpretationen im Beratungsgespräch
- formale Regularien und Atmosphäre
- Missverständnisse und ihre Ursachen
- Aufgabeninterpretation und ethische Widersprüchlichkeiten.

### **Literatur (ausgewählte, zitierte)**

- Balli, Ch./ Storm, U. (1994):* Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung – ein Beitrag zur Klärung von Begriffen und Strukturen in der Bildungsberatung. In: Kailer, N. (Hrsg.): Beratung bei Weiterbildung und Personalentwicklung. Konzepte und Praxisbeispiele von Bildungsträgern und Unternehmen. Wien, S. 15-30
- Ciampi, L. (1999):* Die emotionalen Grundlagen des Denkens – Entwurf einer fraktalen Affektlogik. 2. Aufl. Göttingen
- Damasio, A. R. (2000):* Descartes' Irrtum. Fühlen, Denken und das menschliche Gehirn. München
- Gieseke, W. (2004):* Weiterbildungsentscheidungsverhalten – Auswirkungen für pädagogische Beratungskompetenz. In: Report. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, H. 1 (Thema: Milieu, Arbeit, Wissen: Realität in der Erwachsenenbildung), S. 145-149
- Gieseke, W./ Opelt, K. (2004):* Weiterbildungsberatung II. Studienbrief EB 2001. Kaiserslautern: Zentrum für Fernstudien und Universitäre Weiterbildung
- Humboldt-Universität zu Berlin (Hrsg.) (2003):* Prüfungsordnung für den Bachelor-Studiengang Erziehungswissenschaften. In: Amtliches Mitteilungsblatt, H. 26, S. 18/19, 27
- LeDoux, J. (2001):* Das Netz der Gefühle. Wie Emotionen entstehen. München
- Müller, A. (2004):* Weiterbildungsberatung. Qualitative Analyse von Interaktions- und Prozessverläufen situativer und biografieorientierter Weiterbildungsberatungsgespräche. Dissertation. Berlin: Humboldt-Universität
- Schiersmann, Chr./ Remmele, H. (2004):* Beratungsfelder in der Weiterbildung. Eine empirische Bestandsaufnahme. Baltmannsweiler



**Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.**  
Bundesvorsitzende: Birgit Lohmann  
Geschäftsstelle c/o Annina Büchner, Ulanenstraße 20, 40468 Düsseldorf  
Fon: 0211/453316, Email: [kontakt@dvb-fachverband.de](mailto:kontakt@dvb-fachverband.de)  
**[www.dvb-fachverband.de](http://www.dvb-fachverband.de)**