

## Anforderungen an Bildungs- und Berufsberatung für das Lernen im Lebenslauf

► Der Bedeutungszuwachs von Beratung im Kontext lebenslangen Lernens gilt in programmatischer Hinsicht als unumstritten. Allerdings sind den bildungspolitischen Bekenntnissen bislang noch kaum nennenswerte praktische Konsequenzen gefolgt. Die Professionalität von Beratern in Deutschland ist im Vergleich zu anderen Ländern wenig ausgeprägt. Mit Blick auf eine konsistente Qualitätsstrategie der Anbieter sind bestenfalls erste Ansätze zu erkennen. Der Beitrag nimmt eine Situationsbeschreibung vor und benennt auf dieser Grundlage Herausforderungen zur qualitätvollen Weiterentwicklung und Professionalisierung des Handlungsfelds. Zudem wird auch auf die Notwendigkeit einer stärker wissenschaftlichen Erforschung und Grundlegung dieses Bereich hingewiesen.

### Die Bedeutung von Beratung im Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung wächst

Betrachtet man aktuelle bildungspolitische Äußerungen zum lebenslangen Lernen, gleich welcher politischer Couleur, so lässt sich feststellen, dass der Beratung in diesem Zusammenhang weitgehend übereinstimmend eine zentrale Rolle zugewiesen wird. Im internationalen Kontext hat die Entschließung der Europäischen Union (EU) zur lebensbegleitenden Beratung (8448/04 EDUC 89 SOC 179) neben einer Vielzahl bereits vorliegender Dokumente (vgl. z.B. SULTANA/WATTS 2005) die Bedeutung von Beratung nachhaltig untermauert. In der deutschen Diskussion ist eine ähnliche Tendenz festzustellen. So widmet sich beispielsweise einer von vier Arbeitskreisen des von der Bundesministerin für Bildung und Forschung eingerichteten Innovationskreises Weiterbildung dem Thema Beratung im Kontext von Bildung, Beruf und Beschäftigung.\*

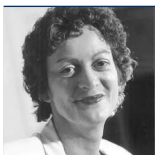
Diese einhellige Einschätzung zum Bedeutungszuwachs von Beratung im Kontext des Lernens im Lebenslauf lässt sich vielfältig begründen (siehe Kasten Seite 26).

Vor diesem Hintergrund besteht eine zentrale Herausforderung darin, eine konsistente Strategie der Bildungs- und Berufsberatung zu entwickeln, die dazu beiträgt, die bildungs- und berufsbiografische Gestaltungskompetenz zu erhöhen. Damit soll die individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessert, gleichermaßen aber auch die Stärkung der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes sowie die soziale Integration tendenziell ausgegrenzter Gruppen (z. B. Arbeitslose, Migranten) gefördert werden.

Die Ausweitung der Beratungsanlässe im Lebenslauf erfordert ein Beratungsverständnis, das sich – wie es auch in der bereits erwähnten Entschließung der EU betont wird – auf eine Vielzahl von Angeboten erstreckt, die die Bürgerinnen und Bürger in jedem Lebensabschnitt dazu befähigen, sich Aufschluss über ihr Kompetenzprofil zu verschaffen und

#### Anmerkungen

- \* Die Begriffe Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung sowie Bildungs- und Berufsberatung werden synonym gebraucht. Als korrekter ist die erste Formulierung anzusehen, sie ist nur sprachlich recht umständlich.



**CHRISTIANE SCHIERSMANN**

Prof. Dr. phil., Institut für Bildungswissenschaft, Universität Heidelberg

### Warum Bildungs- und Berufsberatung immer wichtiger wird

- Normierte Bildungs- und Berufsverläufe verlieren an Bedeutung. Die Individuen stehen vor der Herausforderung, ihre Bildungs- und Berufsbiografie weitgehend individuell und in eigener Verantwortung zu gestalten. Begriffe wie *employability*, die Sicherung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit und *Arbeitskraft-unternehmer* (PONGRATZ/VOSS 2003) charakterisieren diesen Trend. Er führt dazu, dass Beratung als personenspezifische Orientierungshilfe für die Auswahl passender Bildungsangebote wichtiger wird.
- Es wird eine neue Lernkultur zum Leitbild erhoben, die die Selbststeuerung bzw. Selbstorganisation von Lernprozessen (vgl. SCHIERSMANN 2001) in den Mittelpunkt rückt. Die Selbststeuerung setzt allerdings hohe kognitive bzw. metakognitive Kompetenzen voraus. Selbstgesteuertes Lernen für *alle* Bevölkerungsgruppen wird sich daher nur dann erfolgreich realisieren lassen, wenn dazu maßgeschneiderte Unterstützungsangebote im Sinne von Beratung bereit gestellt werden.
- Non-formalen bzw. informellen Lernprozessen wird eine größere Bedeutung für das Lernen im Lebenslauf zugewiesen. Hierbei spielen arbeitsbegleitende (vgl. SCHIERSMANN/REMMELE 2002) sowie computer- bzw. netzbasierte Lernkontexte (vgl. DIETRICH 2001) eine zentrale Rolle. In diesem Zusammenhang wächst die bildungspolitische Herausforderung, derartige Lernprozesse zu dokumentieren, anzuerkennen und zu zertifizieren. Wie erste Erfahrungen zeigen, ist die individuelle Bilanzierung erworbener Kompetenzen, die Identifizierung von Entwicklungspotenzialen und die Ableitung zukünftiger Kompetenzentwicklungsstrategien in vielen Fällen nicht ohne professionelle Unterstützung möglich (vgl. NESS 2005).
- Nicht nur die Individuen müssen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten ständig aktualisieren und erweitern. Auch Betriebe sind in der Wissensgesellschaft mit rasch wechselnden Anforderungen konfrontiert. Sie müssen ihren Qualifikationsbedarf – möglichst präventiv – ermitteln und ihre personellen Ressourcen optimieren. Bei der Entwicklung und Implementierung betrieblicher Strategien wird insbesondere von Klein- und Mittelbetriebe externe Beratung nachgefragt.

Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen. Dies geht über eine tradierte Aufgabenbeschreibung von Beratung hinaus, die den Focus vorrangig auf Übergangssituationen ausgerichtet hat wie Berufseinstieg, Berufs- oder Betriebswechsel, beruflichen Aufstieg, Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt bei Arbeitslosigkeit oder nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung.

## Grundversorgung sichern und Transparenz des Angebots erhöhen

Beratung im Kontext von Bildung, Beruf und Arbeitsmarkt ist ein bislang wenig strukturiertes Feld. Tabelle 1 gibt einen groben Überblick über Zielgruppen bzw. Aufgabenbereiche sowie Anbieter von Beratung für das jeweilige Feld. Die Übersicht zeigt, dass die Beratung von ganz unterschiedlichen Trägern angeboten wird. Darüber hinaus kann keineswegs davon ausgegangen werden, dass für alle Ziel-

gruppen und darauf bezogene Beratungsanlässe eine flächendeckende Versorgung vorhanden ist. Das vorfindliche Beratungsangebot variiert vielmehr stark nach Aufgabebereichen und regionalen Standorten. Versteht man Beratung als einen integralen Bestandteil des öffentlichen Bildungssystems, so wäre ein deutlicher Ausbau des Beratungsangebots im Sinne einer bedarfsgerechten Grundversorgung erforderlich. Ein Basisangebot sollte für alle Bürger unentgeltlich und niedrigschwellig zugänglich sein. Wenngleich dies ohne Finanzierung durch staatliche Stellen nicht zu leisten sein wird, bedeutet dies zugleich nicht, dass der Staat immer Träger des Angebots sein sollte. Ebenso wird neben der öffentlichen Förderung auf der Basis innovativer Geschäftsmodelle nach weiteren Finanzierungsquellen zu suchen sein, wie dies im Rahmen der Lernenden Regionen zur Zeit bereits in Ansätzen geschieht. Um eine kohärente Strategie für die Beratung zu entwickeln, bedarf es zudem einer Koordination der verschiedenen relevanten Ressorts, die in diesem Feld Politik gestalten (u. a. Bildungsministerien, Arbeits- und Sozialministerien, Jugendministerien). Aber auch Betriebe könnten ihre Beratungsleistungen im Rahmen der Personalentwicklung noch ausbauen und stärker strategisch ausrichten.

Schließlich besteht eine weitere Herausforderung darin, dass sich die vorhandenen Beratungsstellen stärker vernetzen und eventuell auch allgemeine Anlaufstellen etablieren, die eine Klärung der konkreten Anliegen und eine punktgenaue Zuweisung zu einer dafür geeigneten Beratungsstelle ermöglichen. In manchen Fällen kann eine „Beratung vor der Beratung“ erforderlich sein, um Fehlallokationen zu vermeiden.

Angesichts einer so heterogenen Struktur der Beratungslandschaft besteht eine zentrale Herausforderung darin, für die Ratsuchenden mehr Transparenz zu schaffen. Dies kann durch die Aufnahme von Beratungsanbietern in Weiterbildungsdatenbanken geschehen (wie es beispielsweise bei der Weiterbildungsdatenbank des Deutschen Bildungsservers [vgl. [www.iwwb.de](http://www.iwwb.de)] bereits der Fall ist). Außerdem können Checklisten, wie sie u. a. bereits von der Stiftung Warentest, Abteilung Bildungstest entwickelt wurden (vgl. [www.stiftungwarentest.de](http://www.stiftungwarentest.de)), als Orientierung eine wichtige Funktion übernehmen. Derartige Informationsangebote können Beratung vorbereiten und in manchen Fällen vielleicht im Sinne der Effizienzsteigerung auch überflüssig machen, sie können jedoch keinesfalls Beratung prinzipiell ersetzen.

Ein weiterer Ansatz zur Verbesserung der Transparenz und Systematik des Handlungsfeldes besteht in einer stärkeren Vernetzung der Akteure auf der regionalen, aber auch überregionalen Ebene. Hierzu trägt u. a. das Nationale Forum Beratung ([www.forum-beratung.de](http://www.forum-beratung.de)) bei, das sich 2006 gegründet hat.

## Qualität von Beratungsangeboten gewährleisten

Um Beratungsleistungen die gewünschte Anerkennung sowohl bei den Ratsuchenden als auch bei den politischen Instanzen zu verschaffen, sind verstärkte Bemühungen um die Sicherung und Weiterentwicklung von Qualität in diesem Bereich erforderlich.

Vorliegende Untersuchungen und Statements zu Teilbereichen des Beratungsfeldes (vgl. SCHIERSMANN/REMMELE 2004; ZDRAHAL-URBANEK 2004; TRUBE/HEIMANN 2002; WATTS 2002; SCHOBER 2002; dvb 2001) belegen, dass bei den Anbietern und Verbänden der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung einzelne Aktivitäten zur Qualitätsentwicklung und zur Etablierung von Leitlinien und Standards vorhanden sind. Zu den bisher teilweise implementierten Verfahren gehören die Verpflichtung auf ethische Standards, Leitlinien für die Beratung oder Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung für Angebote und deren Durchführung, Kennzahlen, Dokumentationsbögen, Fortbildungen, Empfehlungen zur Supervision u. a. Allerdings sind diese Instrumente selten in ein umfassendes Konzept von Qualitätsentwicklung eingebunden. Ebenso wird Qualitätsentwicklung in der Bildungs- und Beschäftigungsberatung noch kaum institutionenübergreifend koordiniert und unterstützt.

Für die Weiterentwicklung der Qualitätsdiskussion lassen sich vor dem Hintergrund der inzwischen gut zehnjährigen Diskussion um diese Fragen zumindest drei Zugänge unterscheiden: die Verpflichtung auf Leitlinien bzw. Standards, die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems sowie die Orientierung am Konzept der Evaluation.

Die international wichtigste und verbreitetste Form zur Beschreibung von Qualitätsanforderungen im Feld der Beratung stellen Leitlinien oder Standards dar (vgl. PLANT 2004). Dabei handelt es sich um mehr oder weniger stark differenzierte Reglementierungen zu unterschiedlichen Aspekten der Beratung (z. B. Ausbildung der Berater, inhaltliche Anforderungen an Angebote u. a.). Versucht man die beiden weit verbreiteten Begriffe Leitlinien und Standards zu differenzieren, so stellt die Verbindlichkeit der Vorgaben das wichtigste Unterscheidungsmerkmal dar.

Bei der Diskussion um Leitlinien und Standards ist zu beachten, dass deren Implementierung immer einen Prozess der Standardsetzung impliziert, der in seiner Wirkung von der Anerkennung seiner Legitimität abhängig ist. Für die Beratung im Bereich Bildung, Beruf, Beschäftigung ist daher neben der inhaltlichen Einigung auf relevante Standards zu eruieren, wie dieser Prozess angesichts der bereits beschriebenen Heterogenität des Feldes am sinnvollsten anzulegen ist, um eine möglichst breite Wirkung und Dynamik für mehr Qualität zu erreichen.

Tabelle 1 Zielgruppen/Anwendungsbereiche und Anbieter berufs- und organisationsbezogener Beratung

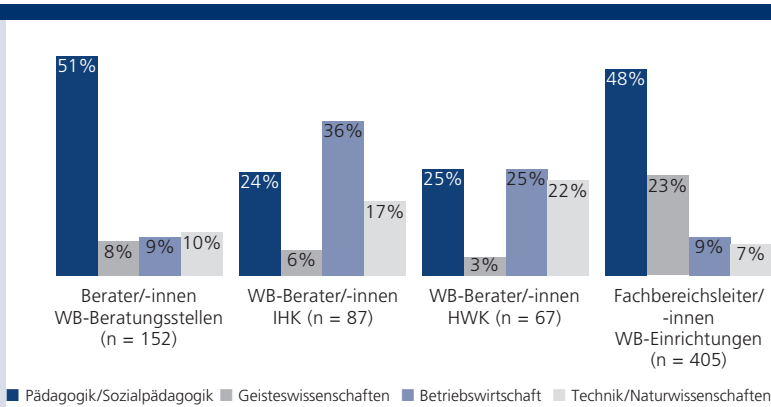
<b>Personenbezogene Beratung</b>	
<b>Zielgruppen/Aufgabenbereiche</b>	<b>Anbieter*</b>
<b>Bildungslaufbahnberatung</b> (einschließlich Studienberatung)	<b>(Beratungs-)Lehrkräfte, Studienberatungsabteilungen/-zentren</b>  Agenturen für Arbeit, Berufsinformationszentren, Berufsinformationszentren der Agenturen für Arbeit, Schulen  Projektträger, die „Jump 21“ und ähnliche Programme umsetzen  Career-Center (der Hochschulen), Lehrende der Hochschulen, Hochschulteams der Agenturen für Arbeit, Private Karriereberater/-innen, branchenbezogene Anbieter
<b>Berufs(einstiegs)beratung</b> Schüler/-innen beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung bzw. den Arbeitsmarkt  Jugendliche mit geringen Qualifikationen bzw. Arbeitslosigkeitsrisiko  Studierende beim Übergang in den Arbeitsmarkt	
<b>Beratung für Erwerbspersonen</b>  Berufliche Entwicklungsberatung     Kompetenzbilanzierung    Karriereorientierte Erwerbspersonen (Karriereberatung)  Arbeitslose   Existenzgründer/-innen/ Existenzgründungsberatung	
<b>Organisationsbezogene Beratung</b>	
<b>Zielgruppen/Anwendungsbereiche</b>	<b>Anbieter*</b>
Kleine und mittlere Unternehmen (Schwerpunkt: Qualifizierungsfragen) Personalentwicklung in Betrieben Bildungs- und Beratungsinstitutionen Lernende Regionen/Verbünde/ Netzwerke	Personalentwicklungsabteilungen in Betrieben, Unternehmensberatungsgesellschaften, Anbieter von Organisationsberatung, Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammern, branchenspezifische Institutionen, Bundesagentur für Arbeit, Projekte und Verbände für betriebliche Personalentwicklung, teilweise auch Weiterbildungseinrichtungen

\* Bei dieser Übersicht handelt es sich nicht um eine vollständige, systematische Auflistung der Anbieter. Die Reihenfolge sagt nicht notwendig etwas über die Quantität aus.

In Bezug auf die Relevanz von *Qualitätsmanagementkonzepten* für den Beratungsbereich sollten aus meiner Sicht keine grundsätzlich neuen Konzepte entwickelt werden, denn derer gibt es inzwischen genug. Vielmehr muss es darum gehen, die vorhandenen Qualitätsmanagementkonzepte für den Beratungsbereich zu ergänzen bzw. zu konkretisieren. Vergleichbares gilt für eine Orientierung am *Evaluationskonzept*. Gelingt eine systematische Klassifikation von Leitlinien oder Standards, so wäre es zentral, dass auch Qualitätsmanagementkonzepte bzw. Evaluationskonzepte bei der inhaltlichen Ausgestaltung dieser Instru-

mente auf diese Leitlinien bzw. Standards zurückgreifen. Hilfreich wäre es, alle Bemühungen zur Verbesserung der Qualität im Beratungsbereich in einen Qualitätsentwicklungsrahmen einzubinden, ohne ein bestimmtes Modell vorzuschreiben und die Bildungsanbieter bei der Umsetzung entsprechender Bemühungen zu unterstützen. Das Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg erarbeitet zur Zeit im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung eine Expertise, in deren Rahmen entsprechende Überlegungen konkretisiert werden.

Abbildung 1 **Fachliche Herkunft der Berater/-innen\***



\* Zur Auswahl standen insgesamt die Bereiche Pädagogik/Sozialpädagogik, Psychologie, andere Sozialwissenschaften, Geisteswissenschaften, Betriebswirtschaft, Jura, Technik/Naturwissenschaften und sonstige

Quelle: SCHIERSMANN/REMMELE 2004, S. 108

## Professionalität der Berater stärken

Wie der internationale Vergleich zeigt (vgl. ERTELT 2007), ist die Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland bislang wenig professionalisiert. Dies hängt sicherlich auch damit zusammen, dass sich die Interventionsform Beratung in Deutschland erst allmählich aus der Therapie heraus entwickelt hat und der gesamte Beratungsbereich nicht professionalisiert ist, d. h. auch die Berufsbezeichnung Berater nicht geschützt ist.

Die eigene empirische Untersuchung für den Bereich der Weiterbildungsberatung (vgl. SCHIERSMANN/REMMELE 2004) zeigte, dass gut die Hälfte des Beratungspersonals der eigenständigen Weiterbildungsberatungsstellen pädagogische Studiengänge absolviert haben; der Rest streut in Bezug auf die Fachrichtungen recht breit. Bei den Beraterinnen und Beratern der Kammern spielen technische und wirtschaftswissenschaftliche Studienrichtungen eine größere Rolle. Ihre spezifischen Beratungskompetenzen haben

sie in der Regel berufsbegleitend erworben, teilweise in Kursen und Seminaren, teilweise auch im Prozess der Arbeit und durch kollegialen Austausch. Erstaunlicherweise spielt Supervision zur Verbesserung der Beratungstätigkeit keine große Rolle. Damit hat sich die Situation gegenüber der Bestandsaufnahme von KEJ CZ (1988) Mitte der 1980er Jahre nicht nennenswert verändert.

Zwar ist aus meiner Sicht nicht davon auszugehen, dass für diesen Bereich eine neue Profession entsteht. Diese Prognose resultiert zum einen daraus, dass angesichts der tendenziellen Erosion des Konstrukts Berufs generell kaum mehr davon ausgegangen werden kann, dass neue Professionen entstehen. Zum anderen verhindert die sehr heterogene Einbindung von Beratungsaufgaben in unterschiedliche organisationale Kontexte die Herausbildung eines einheitlichen Berufsbildes. So stellt das Beratungshandeln in vielen Fällen nur einen, aber keineswegs den einzigen Bestandteil der jeweiligen Berufsrolle dar, und es ist nicht zu erwarten, dass sich diese Situation grundlegend verändert. Trotz dieser schwierigen Rahmenbedingungen erscheint es außerordentlich wichtig, die Professionalität des Beratungspersonals im Sinne professionellen beruflichen Handelns zu stärken.

Fragt man nach dem erforderlichen *Kompetenzprofil* von Beraterinnen und Beratern, so erscheint es sinnvoll, dazu auf ein theoretisches Modell von Beratung zurückzugreifen (vgl. SCHIERSMANN 2007). Beraterinnen und Berater benötigen zunächst naheliegenderweise Kompetenzen in Bezug auf die Gestaltung von Beratungssituationen, bei denen Gesprächssituationen eine herausragende Rolle einnehmen. Das Beratungsangebot einer Einrichtung richtet sich jedoch in der Regel an eine bestimmte Zielgruppe (z. B. Migranten) oder auf ein spezielles Aufgabenfeld (z. B. Studienberatung). Folglich fließen – im Sinne einer Rahmung – neben Kompetenzen zur Gestaltung der unmittelbaren Beratungssituation auch Kenntnisse der Lern- und Lebensbedingungen der Ratsuchenden ein (z. B. zu ihrem Bildungsniveau, ihren Lernkompetenzen, ihrer beruflichen Situation, ihrer privaten Lebensbedingungen). Ebenso bringen sich Berater/-innen mit ihren individuellen Biografien und ihren spezifischen Einstellungen in das Beratungsgeschehen ein. Dies erfordert ein hohes Maß an Reflexionskompetenz, um die Beratungssituation professionell zu gestalten und nicht individuelle Vorlieben einfließen lassen. Beratung findet zudem immer in einem institutionellen und gesellschaftlichen Kontext statt, der die Beratungssituation beeinflusst. Die Reflexion dieser organisationalen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zählt ebenfalls zum elementaren Kompetenzprofil von Beraterinnen und Beratern.

Die Frage, wie dieses Kompetenzprofil für unterschiedliche Beratungskontexte entwickelt werden kann und welche möglichen Kompetenzniveaustufen dabei denkbar wären, wird derzeit in der o. g. Expertise des Instituts für Bildungswissenschaft an der Universität Heidelberg präzisiert.

## Wissenschaftlichen Fundierung von Beratung intensivieren

Bislang liegt im deutschsprachigen Raum für das Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung noch keine aktuelle, konsistente und den komplexen aktuellen Anforderungen angemessene feldspezifische Beratungstheorie vor. Dieser Mangel an einer spezifischen Beratungstheorie schlägt sich darin nieder, dass – wie die eigene empirische Untersuchung für den Bereich der Weiterbildungsberatung ergab – lediglich knapp die Hälfte der insgesamt befragten Berater/innenangaben, sich auf eine Beratungstheorie zu beziehen (vgl. SCHIERSMANN/REMMELE 2004, S. 72 ff.).

Die zukünftige Herausforderung liegt darin, für das Feld der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung eine *sozialwissenschaftlich fundierte Beratungstheorie* zu entwerfen. Ein rein psychologisch ausgerichteter Ansatz greift zu kurz, weil – wie bei der Diskussion des Kompetenzprofils der Berater bereits erläutert – neben der kommunikativen Gestaltung des Beratungsprozesses auch Fachkenntnisse z. B. über den Arbeitsmarkt sowie über Lernprozesse im Lebenslauf ebenso erforderlich sind wie Wissen über die gesellschaftliche Einbindung der Beratungsanlässe sowie der Beratung selbst. Aus meiner Sicht entspricht ein systemisch-ressourcenorientiertes, integratives Modell von Beratung am ehesten den komplexen Anforderungen, das sich zugleich im Sinne eines schulenübergreifenden Modells an zentralen Wirkfaktoren bzw. generischen Prinzipien orientiert (vgl. THIEL 2007).

Auch die *empirische Forschung* im Bereich der Beratung im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung stellt noch eine weitgehende Leerstelle dar. Abschließend seien exemplarisch einige Punkte benannt: Wir wissen sehr wenig darüber, wie Beratungsprozesse konkret verlaufen (einen ersten Schritt in diese Richtung dokumentiert eine Projektvorstudie an der Humboldt-Universität Berlin vgl. GIESEKE/KÄPPLINGER/OTTO 2007). Darüber hinaus benötigen wir Modelle zur Klärung, wie Entscheidungen nach einer Beratung zustande kommen, und Untersuchungen, die die Wirkungen von Beratungsprozessen analysieren.

Die hier nur ansatzweise skizzierten Herausforderungen sind vielfältig. Im Kern beziehen sie sich auf die Sicherstellung eines öffentlichen Basisangebots für alle Bürger/-innen, auf die Entwicklung der Qualität des Beratungsangebots, auf die Stärkung der Professionalität der Berater/-innen und auf die Einbindung der Praxis in eine empirisch fundierte Theorie der Beratung. ■

### Literatur

- DIETRICH, St. (Hrsg.): *Selbstgesteuertes Lernen in der Weiterbildungspraxis*. Bielefeld 2001
- DEUTSCHER VERBAND FÜR BERUFSBERATUNG (dvb): *Qualitätsstandards für die Berufliche Beratung*. Roxheim 2001: Deutscher Verband für Berufsberatung
- ERTELT, B.-J.: *Wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung zur Berufsberatung im internationalen Vergleich*. In: REPORT 2007, 1, S. 20–32
- GIESEKE, W.; KÄPPLINGER, B.; OTTO, S.: *Prozessverläufe in der Beratung analysieren – Ein Desiderat. Begründung und Entwicklung eines Forschungsdesigns*. In: REPORT, 2007, 1, S. 9–19
- KEJICZ, Y.: *Weiterbildungsberatung*. Heidelberg 1988
- NESS, H.: *Der deutsche ProfilPASS: Ausbaufähiges Instrument zur Selbststeuerung*. In: Künzel, K. (Hrsg.): *Informelles Lernen – Selbstbildung und soziale Praxis*. Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung. 31/32 Köln u. a.: Böhlau 2005, S. 232–243
- PLANT, P.: *Quality in Career Guidance. Issues and Methods*. In: *International Journal for Education and Vocational Guidance*. Vol. 4, Nr. 2–3, Jan. 2004. Niederland 2004, S. 141–157
- PONGRATZ, H. J.; VOB, G. G.: *Arbeitskraftunternehmer: Erwerbsorientierung in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin 2003
- SCHIERSMANN, CH.: *Selbststeuerung von Lernprozessen als Leitbild der Erwachsenenbildung*. In: *Forum Bildung (Hrsg.): Bildungs- und Qualifikationsziele von morgen. (Materialien des Forum Bildung 5)*. Bonn 2001, S. 84–93
- SCHIERSMANN, CH.: *Stärkung der wissenschaftlichen Fundierung und der Professionalität als Herausforderungen für die Beratung im Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung*. In: *dvb-forum*, 2007, 2, S. 46–50
- SCHIERSMANN, CH.; REMMELE, H.: *Neue Lernarrangements in Betrieben. Theoretische Fundierung – Einsatzfelder – Verbreitung. Quem-Report*. Heft 75. Berlin 2002
- SCHIERSMANN, CH.; REMMELE, H.: *Beratungsfelder in der Weiterbildung – eine empirische Bestandsaufnahme*. Baltmannsweiler 2004
- SCHOBER, K.: *Qualitätsstandards der beruflichen Beratung*. In: *Bahrenberg u. a. (Hrsg.): Richtig beraten: Anregungen und Techniken. Grundwerk individueller Beratung. (Ausgewählte Texte zu Inhalt und Qualität beruflicher Beratung; Bd. 3)* Nürnberg 2002, S. 72–76
- SULTANA, R. G.; WATTS, A. G.: *Career Guidance in Europe's Public Employment Services: Trends and Challenges (Draft)*, EU-Commission – DG Employment and Social Services. Brussels 2005
- THIEL, H.-U.: *Eckpunkte eines integrierten Beratungskonzepts*. Studienbrief. Heidelberg 2007
- TRUBE, A.; HEIMAN, T.: *BeQuEr. Beratungs-Qualitäts-Erfassung. Endbericht über die Pilotstudie zur Entwicklung eines Instrumentariums zur Qualitätssicherung in der Berufsberatung der Arbeitsverwaltungen*. Siegen 2002
- WATTS, A.: *OECD-Gutachten zur Berufsberatung – Deutschland. Länderbericht*. In: *Ibv Publikationen (2002)*. Nr. 38, S. 2679–2697
- ZDRAHAL-URBANEK, J.: *Über die Bedarfslage von Qualitätssicherungsprogrammen in der Bildungs- und Berufsberatung in Europa*. In: *Ibv-Mitteilungen.v. Juni 2004* [www.mevoc.net/projectinformationen/de/zdra\\_139\\_04\\_wp.pdf](http://www.mevoc.net/projectinformationen/de/zdra_139_04_wp.pdf) (Stand: 18.12.2007)