

## Stand und Perspektiven der Professionalisierung in der Beratung im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung

*Christiane Schiersmann*

### Abstract

Ausgehend von der Einschätzung, dass es sich bei Beratung um eine anspruchsvolle soziale Dienstleistung handelt, werden in diesem Beitrag drei theoretische Zugänge zur Charakterisierung des gesellschaftlichen Status von Beratung im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung (im Folgenden BBB-Beratung) vorgestellt, und zwar der der Professionen, der Professionalisierung und der Professionalität. In Bezug auf die letzten beiden Aspekte werden neben der Skizzierung der gegenwärtigen Situation Strategien für eine weitere Entwicklung skizziert.

### Beratung als komplexe soziale Dienstleistung

Den Ausgangspunkt für die folgenden Überlegungen bildet die Tatsache, dass es sich bei Beratung um eine anspruchsvolle soziale Dienstleistung handelt. Beratende bearbeiten gemeinsam mit Ratsuchenden komplexe Problemlagen von Menschen. Der Kernprozess der Leistungserbringung von Beratenden liegt in der gemeinsam mit Ratsuchenden durchgeführten Analyse und Reflexion von Einstellungen, Emotionen und Verhaltensweisen sowie in der Herausarbeitung problemspezifischer Lösungsstrategien (zum Folgenden ausführlicher Schiersmann & Weber, 2013, S. 41–43). Typisch für Beratung als soziale Dienstleistung sind die folgenden Aspekte:

- Da soziale Dienstleistungen wie Beratung sich an den komplexen Anliegen der Kundinnen bzw. Kunden orientieren müssen, stellt jede Beratung eine auf den jeweiligen Fall ausgerichtete individuelle Dienstleistung dar. Standardisierungen der Interaktion sind kaum möglich oder sinnvoll. Dies stellt hohe Anforderungen an die Beratenden.
- Die Ratsuchenden sind grundlegend am Prozess der Leistungserbringung beteiligt. Beide Seiten, Anbietende und Nachfragende, erbringen die Leistung gemeinsam, wenn auch mit unterschiedlichen Kompetenzen.
- Es gibt am Ende des Beratungsprozesses in der Regel kein greifbares und materiell prüfbares Gut.
- Die zeitgleiche Bereitstellung und Inanspruchnahme von Beratung verhindert deren Speicherung – es sei denn, der Beratungsprozess wird per Audio- oder Videoaufnahme festgehalten – und verhindert damit eine kausale Zuordnung von Beratungsinhalt und-verlauf zu einem bestimmten Ergebnis.
- Beratungsdienstleistungen sind deshalb auf das Vertrauen der Kundschaft gegenüber dem Anbieter der Dienstleistung angewiesen (Kreutz, 2010, S. 35 und 65–66).

- Daher kann der Beratungsanbieter die Leistung in der Regel nicht vorab demonstrieren und Ratsuchende können die Qualität vor der Inanspruchnahme der Dienstleistung nur schwer beurteilen.
- Die Wirkung von Beratung tritt häufig nicht sofort, sondern erst verzögert ein. Folglich ist das Ergebnis für die Beratenden erst zu einem späteren Zeitpunkt oder überhaupt nicht beobachtbar.

Die genannten Gesichtspunkte zeigen, dass hohe Anforderungen an Beratende gestellt werden. Um die Situation anspruchsvoller sozialer Tätigkeiten angemessen theoretisch erfassen zu können, bieten sich drei Konzepte an: das der Professionen, der Professionalisierung und der Professionalität. Diese drei Ansätze werden im Folgenden im Hinblick auf ihre Bedeutung für die BBB-Beratung geprüft.

### Das professionstheoretische Konzept

In der (berufs-)soziologischen Diskussion um Professionen dominierte in den 1960er Jahren das „strukturfunktionalistische Modell“ (Combe & Helsper, 1996, S. 9) basierend auf den Arbeiten von Parsons (1964). Als Professionen werden Tätigkeiten definiert, die mit zentralen existenziellen Bezügen des Menschen verknüpft sind und denen klassische Fakultäten der Universität mit ihren jeweiligen Wissenssystemen entsprechen: Disziplinär geht es um die Theologie, die Medizin und die Jurisprudenz. Bei den entsprechenden Professionellen handelt es sich um Geistliche, Ärztinnen und Ärzte sowie Juristen und Juristinnen. Diesem theoretischen Konzept zufolge verfügen Professionen jeweils über ein Wissenssystem, das einen zentralen Aspekt des menschlichen Lebens in der Gesellschaft betrifft. Dies ließe sich auch für Beratung konstatieren.

Bei diesem Ansatz steht die Beschreibung der gesellschaftlichen Funktionen von Professionen und ihrer Merkmale im Mittelpunkt. Das strukturfunktionalistische Modell konzentriert sich auf die Legitimation eines hohen sozialen Status innerhalb der gesellschaftlichen Hierarchie. Zu den Merkmalen von Professionen im strukturfunktionalistischen Verständnis zählen (Mieg 2016; Daheim, 1992, S. 21–22):

- ein hoher gesellschaftlicher Nutzen der Arbeit und die Orientierung an einem zentralen gesellschaftlichen Wert,
- eine Orientierung an ethischen Standards,
- eine altruistisch motivierte Tätigkeit,
- eine akademische Ausbildung, in der abgesicherte Wissensbestände angeeignet werden,
- ein selbstverwalteter, disziplinarisch überwachter Berufsverband und
- durch den Berufsverband festgelegte Standards für Prüfungen und Zulassungen.

Geht man davon aus, dass es sich – wie oben beschrieben – bei der Beratung um eine anspruchsvolle soziale Dienstleistung handelt, so lässt sich daraus auch der Anspruch ableiten, eine Profession zu sein oder zu werden. Die ersten drei der genannten Kriterien für eine Profession (hoher gesellschaftlicher Nutzen, Orientierung an ethischen Standards und altruistisch

motivierte Tätigkeit) spielen auch für die Beratung eine wichtige Rolle und sind zum Teil realisiert. Eine akademische Ausbildung stellt bislang jedoch keinen Standard dar, und einen überwachten Berufsverband sowie durch diesen festgelegte Standards gibt es in der BBB-Beratung nicht.<sup>1</sup> Insofern kann die (BBB-)Beratung gegenwärtig nicht als Profession im klassischen Sinn eingestuft werden. Kritisch ist allerdings zu fragen, ob sich angesichts des raschen gesellschaftlichen Wandels in Zukunft überhaupt noch klassische Professionen im traditionellen Sinn herausbilden werden. Kritisch ist zudem im Hinblick auf den strukturfunktionalistischen Ansatz anzumerken, dass es sich um ein eher statisches und auf die Vergangenheit bezogenes Konzept handelt (Mieg, 2003, S. 14). Der Begriff Profession bezeichnet einen mehr oder weniger erfolgreich abgeschlossenen Prozess auf der Makroebene. Der Ansatz gibt keine Auskunft darüber, wie sich der Prozess der Entstehung einer Profession vollzieht. Es ist fraglich, ob von historisch identifizierten Attributen auf aktuell oder zukünftig relevante Merkmale sozialer Dienstleistungen geschlossen werden kann. Neuere Untersuchungen zeigen, dass auch klassische Professionen in Bezug auf einzelne Attribute unter Veränderungsdruck geraten (Freidson, 2001). So werden z. B. derzeit einzelne diagnostische Aufgaben von der eigentlichen Tätigkeit des Arztes abgespalten.

Dass die BBB-Beratung derzeit keine Profession darstellt und das Ziel, eine Profession zu werden – aus meiner Sicht - keine realistische Perspektive für die BBB-Beratung ist, sollte daher meines Erachtens aus den oben genannten Gründen nicht zu sehr beunruhigen.

## Professionalisierung

Im Gegensatz zu dem statischen Konzept der Profession thematisiert das der Professionalisierung den individuellen und gesellschaftlichen Aushandlungs- und Durchsetzungsprozess in Bezug auf Berufe und damit verbundene Marktschließungstendenzen (Dewe & Feistel, 2010; Nittel, 2002, S. 254). Dabei haben rechtliche, staatliche, wissenschaftliche oder andere Instanzen in vielen Fällen stärkeren Einfluss auf diesen Prozess als die Mitglieder eines Berufs selbst (Nittel, 2002, S. 255). In Anlehnung an Nittel (2010, S. 44) lassen sich (auf der gesellschaftlichen Ebene) folgende Dimensionen der Professionalisierung unterscheiden und für den Bereich der bildungs- und arbeitsweltbezogenen Beratung spezifizieren:

- *Institutionalisierung* im Sinne eines flächendeckenden Vorhandenseins von Anbietern und einer konsolidierten Trägerstruktur, die auch für die Kundinnen und Kunden transparent ist

Für die BBB-Beratung ist zu konstatieren, dass die Trägerstruktur sehr unübersichtlich und das Angebot – mit Ausnahme der Angebote der Bundesagentur für Arbeit (BA) – nicht flächendeckend ausgebaut ist. Erschwerend für einen Professionalisierungsprozess kommt hinzu, dass die in Deutschland bestehenden gesetzlichen und institutionellen Rahmenbedingungen einer Professionalisierung des Beratungsfeldes entgegenstehen. Dazu zählen z. B. das (weitgehende) Fehlen gesetzlicher Regelungen (Ausnahme: Sozialgesetzbuch III für die BA), zersplitterte Kompetenzen zwischen Bund, Ländern und Kommunen sowie projektförmige, befristete Förderprogramme anstelle nachhaltiger Strukturentwicklung.

---

<sup>1</sup> Entsprechende Initiativen einzelner Verbände, wie z. B. des Deutschen Verbands für Bildungs- und Berufsberatung (dvb), des Nationalen Forums Beratung (nfb) oder der Gesellschaft für Information, Beratung und Therapie an Hochschulen (GIBeT) haben bislang keine allgemeinverbindliche Gültigkeit .

- *Verberuflichung* im Sinne der Substitution von okkasionellen oder nebenberuflichen Formen der Beschäftigung durch Hauptberuflichkeit

In Bezug auf die Verberuflichung und die Beschäftigungssituation ist in der BBB-Beratung eine widersprüchliche Situation zu konstatieren: In einigen Bereichen wie der Berufsberatung der Agenturen für Arbeit, der Studienberatung oder kommunalen Beratungsanbietern hat sich die Hauptberuflichkeit durchgesetzt, in anderen Feldern, z. B. bei der Beratung der Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern oder bei gewerkschaftlichen Beratungsangeboten wird Beratung nach meinem Kenntnisstand eher als Teilaufgabe neben anderen Aufgabenschwerpunkten wahrgenommen. Eine Strategie der Verberuflichung wird auch dadurch erschwert, dass die Beschäftigungsverhältnisse – aufgrund von Projektförderungen – oft befristet sind.

- *Verrechtlichung* im Sinne einer juristischen Absicherung und Kodifizierung des gesellschaftlichen Mandats

In Bezug auf die Verrechtlichung stellt sich die Situation im Beratungsfeld ebenfalls sehr unterschiedlich dar. Zu dieser Situation trägt bei, dass die Zuständigkeiten auf die Ebenen des Bundes, der Länder und der Kommunen verteilt sind. Verrechtlichungen bestehen in erster Linie dort, wo eine Leistungserbringung eine Beratung beinhaltet oder voraussetzt (z. B. bei den Agenturen für Arbeit oder dem Erwerb von Bildungsgutscheinen sowie nach § 76 Berufsbildungsgesetz bei den Kammern die Tätigkeit von Ausbildungsberatern).

- *Akademisierung* der Aus- und Weiterbildung

Es ist ein allmählicher Trend zur Akademisierung von Ausbildungen zur Beratung zu beobachten, allerdings keineswegs durchgängig. Eine Untersuchung für Baden-Württemberg (Schiersmann, Aker & Bahn, 2015) ergab, dass die Beratenden zwar in der Regel über eine Hochschulausbildung verfügen, aber eher selten über eine beratungsspezifische.

- *Verwissenschaftlichung* im Sinne des Vorhandenseins abgesicherten und differenzierten wissenschaftlichen Wissens

In Bezug auf die Verwissenschaftlichung ist hervorzuheben, dass Forschungsaktivitäten in diesem Feld allmählich zunehmen, eine (interdisziplinäre) Beratungswissenschaft aber noch am Anfang steht (Schiersmann, Maier-Gutheil & Weber, 2018). Nach wie vor gibt es nur wenige für die Beratung in diesem Feld ausgewiesene Professuren, und es existiert auch nur eine überschaubare Zahl von Studiengängen, die sich ausschließlich auf Beratung konzentrieren (u. a. an der Hochschule der BA). Allerdings wird der Bereich Beratung in vielen Studienfächern als ein Thema unter anderen adressiert.

Legt man die genannten Kriterien zugrunde, so kann der gegenwärtige Professionalisierungsstand in der bildungs- und arbeitsweltbezogenen Beratung zusammenfassend als ambivalent charakterisiert werden: Einerseits hat Beratung in diesem Feld in den letzten 10 bis 20 Jahren an gesellschaftlicher Bedeutung gewonnen und sich damit auch stärker professionalisiert. Allerdings kann der erreichte Zustand keineswegs als zufriedenstellend eingeschätzt werden.

Eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung und Umsetzung einer Professionalisierungsstrategie ist das Vorhandensein starker Berufsverbände, die den gesellschaftlichen Aushandlungsprozess um Standards vorantreiben. Im Feld der BBB-Beratung in Bildung, Beruf und

Beschäftigung – sowie im Bereich der Beratung generell – gibt es zwar Berufsverbände. Hierzu zählen für den Bereich der BBB-Beratung das Nationale Forum Beratung (*nfb*, <https://www.forum-beratung.de/>) und der Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. (*dvb*, <https://dvb-fachverband.de/>). Daneben gibt es eine Reihe von Verbänden für Einzelbereiche, so z. B. für die Studienberatung die Gesellschaft für Information, Beratung und Therapie an Hochschulen e.V. (*GIBeT*, <https://gibet.org/>). Als Dachverband für den Gesamtbereich der Beratung ist die Deutsche Gesellschaft für Beratung (*DGfB*, <https://dachverband-beratung.de/>) hervorzuheben. Die politische Wirkungskraft dieser Verbände lässt sich aus meiner Sicht aber als ausbaufähig charakterisieren.

## Professionalität

Ein weiterer Kritikpunkt an dem oben skizzierten professionstheoretischen Ansatz – neben der Statik und Vergangenheitsorientierung – richtet sich auf den Aspekt, dass die konkrete Handlungsebene vernachlässigt wird. Der Ansatz enthält keine Kriterien dafür, was als professionelles Handeln gelten kann (Meuser, 2005, S. 263). Dies leistet der Begriff der Professionalität. Er rückt weniger die sozialen und ökonomischen Dimensionen der Verberuflichung im Sinne der Professionalisierung in den Mittelpunkt, sondern fokussiert stärker die Strukturprobleme und Logik des spezifischen Handelns in den sozialen Dienstleistungsberufen (Dewe & Feistel, 2010, S. 86) und damit die individuelle Dimension von Professionalisierung. Professionalität besteht darin, berufliche Handlungen auf der Basis gesicherter und innerprofessionell geteilter Wissensbestände und Fähigkeiten kompetent ausführen zu können. Die Kompetenzen der Handelnden können als Kern von Professionalität angesehen werden.

In jüngerer Zeit sind einige Initiativen zur Stärkung der Kompetenzen der Beratenden zu konstatieren. Neben den schon erwähnten wenigen Studiengängen mit Beratungsschwerpunkt zählen dazu Fortbildungsangebote. Beispielhaft zu erwähnen sind aus zwei Modellprojekten hervorgegangene regelmäßig angebotene Fortbildungen: die der Regionalen Qualifizierungszentren (RQZ) ([www.bildungsberatung-verbund.de](http://www.bildungsberatung-verbund.de)) und Angebote, die im Kontext des Landesnetzwerkes Weiterbildungsberatung Baden-Württemberg (LNWB) ([www.lnwbb.de](http://www.lnwbb.de)) durchgeführt werden bzw. wurden.

Eng verbunden mit der Frage der Professionalität ist die Feststellung vorhandener Kompetenzen – auch in Bezug auf die Qualitätsdebatte. In diesem Kontext ist das gemeinsam vom *nfb* und der Universität Heidelberg durchgeführte und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte sog. BeQu-Projekt (<https://www.forum-beratung.de/beratungsqualitaet/das-bequ-konzept/>) zu erwähnen, das auf der Basis eines breiten Diskurses mit Experten und Expertinnen aus unterschiedlichen Bereichen Qualitätsstandards und ein Kompetenzprofil sowohl für die Beratenden als auch für die Beratungsorganisationen sowie für die gesellschaftlichen Institutionen ausgearbeitet hat.

Festzuhalten bleibt aber, dass es bislang keine normierten Zugangswege zum Beruf der Beraterin bzw. des Beraters gibt – sieht man von den aktuellen Bemühungen der Bundesagentur für Arbeit ab, die standardisierte Anforderungen an die Kompetenzen der Beratenden beinhalten (vgl. hierzu den Beitrag von Kalino & Craney in: *nfb*-Newsletter 3/2022).

## **Ansatzpunkte für eine Strategie zur Stärkung des Professionalisierungsprozesses und der Professionalität der Beratenden**

Zusammenfassend lässt sich für die BBB-Beratung konstatieren, dass eine Professionalisierung auf der gesellschaftlichen sowie der individuellen Ebene bisher eher ansatzweise realisiert ist und sich der gegenwärtige Stand in den einzelnen Teilfeldern unterscheidet. Im Folgenden werden einige Aspekte formuliert, die dazu beitragen könnten, eine solche Strategie zu entwickeln und umzusetzen.

- Generell ist zu konstatieren, dass der Föderalismus mit den zersplitterten Zuständigkeiten zwischen Bund, Ländern und Kommunen ein Hindernis für eine weitere Professionalisierung der BBB-Beratung darstellt. Dieses könnte mit kreativen Ansätzen überwunden werden. Dafür könnten Regelungen in anderen Bereichen als Anregung bzw. Vorbild dienen, z. B. der Hochschulpakt oder der Digitalpakt, bei denen der Bund für einen konkreten Zweck und eine bestimmte Dauer Mittel zur Verfügung stellt. Dazu gehört auch, dass insgesamt Förderprogramme nachhaltiger gestaltet werden.
- Ein zugleich trivialer, aber wichtiger Grund für die relative Schwäche der Berufsverbände in der BBB-Beratung liegt darin, dass sie nicht nur ehrenamtlich geführt werden – was durchaus sinnvoll sein könnte –, sondern vor allem kein personelles Backup im Bereich der Geschäftsführung haben. Das wäre für einen Ärzteverband undenkbar. Die meisten Berufsverbände im Bereich der BBB-Beratung leben von Mitgliedsbeiträgen, die für eine professionelle Ausstattung der Geschäftsführung nicht ausreichen. Das reduziert naturgemäß das Spektrum und die Intensität von Aktivitäten und Strategieentwicklungen dieser Verbände. Die Veränderung dieser Situation ist schwierig, da eine kontinuierliche Förderung von Berufsverbänden durch öffentliche Institutionen wie Ministerien nicht möglich ist. Auch hier sind kreative Lösungen gefragt, z. B. über Stiftungen oder andere Konstruktionen.
- Es stellt sich die Frage, ob es zielführend ist, dass die Verbände der Teilsektoren von Beratung überwiegend getrennt im politischen Feld agieren – oder ob nicht eine konzertierte Aktion vielversprechender wäre. Sicher gibt es da im Detail unterschiedliche Interessen, aber das Ziel einer stärkeren Professionalisierung dürfte Konsens sein. Ein Ansatzpunkt könnte eine gemeinsame Tagung, ein Workshop oder ein Forum sein, bei der sich interessierte Vertreterinnen und Vertreter der unterschiedlichen Verbände im Beratungsbereich zusammensetzen, um nach gemeinsamen Eckpunkten für eine Strategieentwicklung zu suchen.
- Ein wichtiger Ansatzpunkt für eine Professionalisierungsstrategie ist die Frage nach verbindlichen Standards für die Ausbildung bzw. Kompetenzen der Beratenden. Derzeit läuft ein Projekt der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB), das Vorarbeiten für eine Integration von Beratungsqualifikationen in den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) leistet. Es wäre wünschenswert, wenn die Ergebnisse mit anderen Verbänden – die nicht Mitglied dieses Dachverbands sind, intensiv diskutiert und im Hinblick auf weitere politische Strategien zur tatsächlichen Einbringung der Beratung in den DQR durchdacht wird.

- Angesichts der – mit Ausnahme der BA – derzeit unregulierten, vielfältigen Zugangswege zum Beratungsberuf kommt der Anerkennung und Validierung informell erworbener Kompetenzen hohe Bedeutung zu. Dieser Aspekt wird im internationalen Bereich insbesondere von der Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) schon seit langem immer wieder gefordert (zuletzt in den beiden Studien „Career Guidance for Adults in a changing World“ [OECD, 2021a] und „Continuing Education and Training in Germany“ [OECD, 2021b]). Er ist in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern deutlich unterentwickelt. Von den Betroffenen und den Stakeholdern anerkannte und akzeptierte Verfahren zur Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung von in der Praxis erworbenen Kompetenzen könnten einen erheblichen Beitrag zur Professionalisierung des Feldes leisten und zugleich Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der jeweiligen Kompetenzen der Beratenden bieten.
- Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS), die nach Aussagen der Politik fortgeführt werden soll, spielt zwar das Thema Beratung eine Rolle, aber nicht deren Professionalisierung (Schiersmann, 2022). Es wäre sehr hilfreich für die Entwicklung und Umsetzung einer Professionalisierungsstrategie, wenn dieser Punkt in die weiteren Überlegungen aufgenommen werden könnte und dazu eine weitere Beteiligung der einschlägigen Verbände erfolgen würde. Gleiches gilt für die aktuell beschlossene Fachkräftestrategie der Bundesregierung, die zwar vielfältige und sinnvolle Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftepotenzials benennt, aber kein Wort über die zur Erreichung der Ziele notwendigen professionellen Beratungsangebote für Individuen und für Unternehmen verliert (s. hierzu den Beitrag von Schober & Wohlfart in: *nfb-Newsletter* 3/2022).
- Eine wichtige Grundlage für die Ausarbeitung einer Professionalisierungsstrategie stellt eine bessere Datenlage dar. Ein umfassendes Monitoring des Beratungsbereichs ist wiederholt angemahnt worden (Schober & Käßlinger, 2017), aber bislang nicht erfolgreich umgesetzt. Hierzu bedarf es allerdings weiterer Forschung und entsprechender Förderung, da bislang kaum belastbare Daten für ein bundesweites einheitliches Monitoring vorliegen. Ziel wäre die Aufnahme eines Indikatoren-gestützten Berichts zur Bildungs- und Berufsberatung im Nationalen Bildungsbericht.

## Literatur

- Bundesagentur für Arbeit (2022). Professionalisierung der Lebensbegleitenden Berufsberatung in der Bundesagentur für Arbeit (BA). In: *nfb-Newsletter* 3/2022.
- Combe, A. & Helsper, W. (1996). Einleitung. Pädagogische Professionalität. Historische Hypothesen und aktuelle Entwicklungstendenzen. In A. Combe & W. Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns* (S. 9–48). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Daheim, H. (1992). Zum Stand der Professionssoziologie. Rekonstruktion machttheoretischer Modelle der Profession. In: B. Dewe, W. Ferchoff & F. Radtke (Hrsg.), *Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern* (S. 21–35). Opladen: Leske+Budrich.

- Dewe, B. & Feistel, K. (2010). Reflexive Professionalität in der Erwachsenenbildung. In: C. Hof, J. Ludwig & B. Schäffer (Hrsg.), *Professionalität zwischen Praxis, Politik und Disziplin* (S. 86–98). Baltmannsweiler: Schneider.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism. The third logic*. Cambridge: Polity Press.
- Kreutz, M. (2010). Soziale Dienstleistungen durch gemeinnützige Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege als Förderung der Kultur und Erhaltung des kulturellen Erbes nach dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft. Baden-Baden: Nomos.
- Meuser, M. (2005). Professionell handeln ohne Profession? Eine Begriffsrekonstruktion. In: M. Pfadenhauer (Hrsg.), *Professionelles Handeln* (S. 253–264). Wiesbaden: VS für Sozialwissenschaften.
- Mieg, H. (2003). Problematik und Probleme der Professionssoziologie. In: H. Mieg & M. Pfadenhauer (Hrsg.), *Professionelle Leistung. Positionen der Professionssoziologie* (S. 11–46). o. O.: UVK.
- Nittel, D. (2002). Professionalität ohne Profession. Gekonnte Beruflichkeit im Medium narrativer Interviews. In: M. Kraul, W. Marotzki & C. Schweppe (Hrsg.), *Biographie und Profession* (S. 253–286). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Nittel, D. (2010). Verwerfungen im unvollständigen Projekt der Professionalisierung. Ein Zwischenruf. In: *Hessische Blätter für Volksbildung*, 1, S. 44–55.
- OECD (2021a). *Career Guidance for Adults in a changing World*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2021b). *Continuing Education and Training in Germany*. Paris: OECD Publishing.
- Parsons, T. (1964). Die akademischen Berufe und die Sozialstruktur. In D. Rüschemeyer (Hrsg.), *Beiträge zur soziologischen Theorie* (S. 160–179). Neuwied: Luchterhand.
- Schiersmann, C. (2022). Weiterbildungsberatung im Kontext der Nationalen Weiterbildungsstrategie – finanzielle und strukturelle Aspekte. In: *Hessische Blätter für Volksbildung*, 1, S. 43–53.
- Schiersmann, C. & Weber, P. (2013). Gesamtkonzept für Qualität in der Beratung. In: C. Schiersmann & P. Weber (Hrsg.), *Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts* (S. 41–54). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Schiersmann, C., Aker, N. & Bahn, M. (2015). *Weiterbildungsberatung in Baden-Württemberg. Ergebnisse einer Bestandsaufnahme*. Bielefeld: wbv Publikation.
- Schiersmann, C., Maier-Gutheil, C. & Weber, P. (2018). Beratungsforschung im Kontext von Bildung, Beruf und Beschäftigung. In: R. Tippelt & B. Schmidt-Hertha (Hrsg.), *Handbuch Bildungsforschung* (Bd. 2, 4. Aufl., S. 1171–1192). Wiesbaden: Springer VS für Sozialwissenschaften.
- Schober, K. & Käßlinger, B. (2017). You get what you measure? In: K. Schober & J. Langner (Hrsg.), *Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung* (S. 47–62). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Schober, K. & Wohlfart, U. (2022). Beratung: Fehlanzeige? Zur neuen Fachkräftestrategie der Bundesregierung und zur Weiterentwicklung der Nationalen Weiterbildungsstrategie – zwei Seiten einer Medaille. In: *nfb-Newsletter* 3/2022.



**Kontakt**

Prof. em. Dr. Christiane Schiersmann

Professorin für Weiterbildung und Beratung, Universität Heidelberg

E-Mail: [schiersmann@ibw.uni-heidelberg.de](mailto:schiersmann@ibw.uni-heidelberg.de)

Dieser Beitrag ist im Newsletter 3/2022 (Dezember 2022) des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (*nfb*) mit dem Schwerpunkt „Professionalisierung der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“ veröffentlicht worden.