

Teil II

Steckbriefe zur Beraterweiterbildung

*»In bunten Bildern wenig Klarheit,
Viel Irrtum und ein Fünkchen Wahrheit,
So wird der beste Trank gebraut,
Der alle Welt erquickt und auferbaut.«
Johann Wolfgang von Goethe*



1. Weiterbildung im Bereich Coaching, Karriereberatung, Outplacement und Mediation

Claudia Eilles-Matthiessen und Susanne Janssen

1.1 Merkmale des Weiterbildungsmarktes

Für personenbezogene Beratung im Kontext von Arbeit, Beruf und Organisation entsteht ein wachsender Weiterbildungsmarkt. Viele Anbieter haben ihrem Leistungsangebot der Beratung das Angebot einer Weiterbildung hinzugefügt. Für Interessenten ist es nicht leicht, aus der Vielzahl der Angebote das richtige herauszufiltern. Zudem ist die Bedeutung einer Weiterbildung oder eines Zertifikats auch für Kunden und Auftraggeber von Coaching und anderen Beratungsdienstleistungen nur schwer einzuschätzen. Der Markt ist ausgesprochen heterogen, was Umfang, Inhalte, Qualität und Kosten betrifft. In vielen Bereichen fehlen allgemein verbindliche Mindestanforderungen bezogen auf die Inhalte, Methoden und Lernziele.

Interessenten sei daher empfohlen, im Vorfeld der Entscheidung für eine oft kosten- und zeitintensive Weiterbildung sowohl den eigenen Weiterbildungsbedarf als auch die Qualität der Angebote kritisch zu prüfen.

Alle beratungsbezogenen Qualifizierungen sind »Weiterbildungen« und keine »Ausbildungen«.

**Weiterbildung
versus
Ausbildung**

■ Der Begriff »Weiterbildung« kennzeichnet »die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten

Bildungsphase und nach Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder nach einer Familienphase« (www.step-on.de). Eine Ausbildung dagegen erfolgt nach einem festen Ausbildungsplan für einen anerkannten Ausbildungsberuf und endet mit einer Abschlussprüfung.

Alle beratungsbezogenen Qualifizierungsangebote setzen bereits eine Ausbildung (meist im Sinne eines abgeschlossenen Hochschulstudiums), oftmals auch Berufserfahrung voraus. Sie sind damit keine Erstqualifizierungen, sondern Maßnahmen, die der Aktualisierung, Vertiefung oder Ergänzung der beruflichen Kenntnisse dienen, also *Weiterbildungen*. Dessen ungeachtet werden die meisten beratungsbezogenen Qualifizierungsangebote von den Anbietern als »Ausbildung« bezeichnet. In unseren Steckbriefen haben wir den Sprachgebrauch der Anbieter übernommen.

Coaching- weiter- bildungen

Der Weiterbildungsmarkt ist, bezogen auf Coaching, Karriereberatung, Outplacement und Mediation, ähnlich dem Markt der Anbieter, in erster Linie unübersichtlich. Im Beratungsfeld Coaching ist die Situation wenig transparent. Im deutschsprachigen Raum finden wir zurzeit über 200 verschiedene Angebote, die von zweitägigen Kompaktseminaren bis hin zu mehrjährigen, berufsbegleitenden Angeboten reichen. Kennzeichnend für den Markt der Coachingweiterbildungen ist es, dass viele Berater ihr Angebot über die Dienstleistung Coaching hinaus zu einer Weiterbildung erweitert haben. Dies mag in Zusammenhang damit stehen, dass die wenigsten Coaches ihre Einnahmen alleine durch Coaching bestreiten und sie sich durch Weiterbildungen zusätzliche Einnahmequellen erschließen. Vor diesem Hintergrund ist die Frage, ob und inwieweit die ausbildenden Coaches ihrerseits erfolgreich am Markt agieren, durchaus berechtigt.

Der *Deutsche Bundesverband Coaching e.V. (DBVC)* entwickelte Anfang des Jahres 2005 Qualitätsstandards für Coachingweiterbildungen. Anbieter, die die durch den *DBVC* festgelegten allgemeinen und inhaltlichen Voraussetzungen erfüllen, können sich vom *DBVC* zertifizieren lassen.

Eine Sicherheit, mit der Entscheidung für eine vom *DBVC* zertifizierte Weiterbildung die individuell beste Wahl getroffen zu haben, gibt es für Weiterbildungsinteressenten freilich nicht. Der Coachingmarkt wird schließlich nicht nur durch den *DBVC* repräsentiert; es gibt qualitativ gute und interessante Anbieter, die sich aus verschiedenen Gründen nicht dem Zertifizierungsverfahren durch den *DBVC* unterziehen wollen. In jedem Fall aber bieten die Qualitätsstandards des *DBVC* eine nützliche Orientierung. Gerade die inhaltlichen Voraussetzungen einer *DBVC*-Zertifizierung

beinhalten wichtige Aspekte, die ein Interessent in Vorgesprächen mit Verantwortlichen einer Weiterbildung ansprechen sollte.

1. Allgemeine Voraussetzungen

- Die Weiterbildung im Bereich Coaching ist schon mindestens dreimal durchgeführt worden und wird auch weiterhin mindestens einmal jährlich durchgeführt.
- Curricula werden von einem Senior-Coach des *DBVC* verantwortlich vertreten.
- Das Weiterbildungsinstitut evaluiert die Qualität seiner Leistungen und hat hierzu ein schlüssiges Konzept, das auch die kontinuierliche Weiterentwicklung des Curriculums sicherstellt.
- Mindestumfang einer *DBVC*-Weiterbildung beträgt 150 Zeitstunden (60 Minuten); hierzu zählen alle interaktiven Aktivitäten, nicht aber Selbststudium, Erstellen von Referaten o.Ä.
- Die Mindestdauer eines Curriculums beträgt zwölf Monate.
- Auf Anfrage: Gewährung von Einblick in die Praxis der Weiterbildung durch einen *DBVC*-Beauftragten.

**Qualitäts-
standards
für Coaching-
weiter-
bildungen**

2. Inhaltliche Voraussetzungen

- Die Weiterbildung bildet Organisationswirklichkeit in Strukturen und Prozessen ab.
- Die Weiterbildung ist pluralistisch bezüglich Theorien, Inhalten, Methoden und Modellen, eingebettet in eine schlüssige Konzeption.
- Die Weiterbildung enthält die Auseinandersetzung mit Fragen der Berufswelt, der beruflichen Identität und der beruflichen Lebenswege.
- Die Weiterbildung enthält die Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit im Hinblick auf Organisationswelten, Berufswelten und dem Zusammenspiel mit der Privatwelt.
- Integration von Theorie und Praxis durch die Weiterbildung, d. h. die professionelle Praxis der Teilnehmer, ist regelmäßig Gegenstand von Lernprozessen.
- Die fachliche Interdisziplinarität der Weiterbildung ist erkennbar.
- Das Weiterbildungskonzept ist didaktisch sinnvoll aufgebaut und die einzelnen Elemente bilden gemeinsam ein stimmiges Gesamtprogramm.
- Die Weiterbildung ist orientiert auf nachhaltiges, kollegiales Lernen und Vernetzung im professionellen Feld (*DBVC*, 2005, S. 5f.).

Weiterbildung im Bereich Karriereberatung und Outplacement Ebenso wie die Bezeichnung »Coach« sind auch die Bezeichnungen »Karriereberater« sowie »Outplacementberater« nicht geschützt. Nach unseren Recherchen gibt es derzeit drei Anbieter, die spezielle Weiterbildungen im Bereich Karriereberatung anbieten, sowie drei Anbieter, die zum Outplacementberater weiterbilden. Aus der Homepage der *Deutschen Gesellschaft für Karriereberatung* (www.dgfk.de) geht hervor, dass einige Karriereberater über eine Coachingweiterbildung verfügen. Eine fundierte Coachingweiterbildung kann ein Weg in das Beratungsfeld Karriereberatung sein, vor allem wenn Module zur Karriereberatung integriert sind.

Weiterbildung in Mediation Anders als in Frankreich und Österreich ist die Bezeichnung »Mediator« in Deutschland ebenfalls keine geschützte Berufsbezeichnung. Die Zugehörigkeit eines Weiterbildungsanbieters zu einem Dachverband dagegen erfordert die Einhaltung bestimmter Standards und sorgt für eine gewisse Transparenz, was die Qualifikation eines Mediators betrifft. Die Verbände der Wirtschaftsmediation fordern in der Regel eine mindestens 120- bis 200-stündige Weiterbildung.

Zertifikate In Bezug auf Abschlüsse oder Zertifikate ist die Situation ebenfalls uneinheitlich. Niveau und Aussagekraft eines Zertifikats können sehr unterschiedlich sein. Es gibt das »trägerinterne Zertifikat«, das zunächst wenig aussagekräftig ist. Es kann auch sein, dass ein Weiterbildungsanbieter durch einen entsprechenden Dachverband anerkannt ist. Dies lässt in der Regel darauf schließen, dass Mindeststandards etwa hinsichtlich des Umfangs einer Weiterbildung eingehalten werden.

Weiterbildungsinteressenten sei generell empfohlen, sich die Bedeutung und Aussagekraft eines Zertifikats genau erläutern zu lassen. Die Akzeptanz eines Zertifikats und dessen Verwertbarkeit in der Praxis ist allerdings eine andere Frage, die auch ein Anbieter nicht immer wird beantworten können.

Anhang A Für Weiterbildungsinteressenten, aber auch für Auftraggeber und Neueinsteiger in den Beratungsmarkt, kann es sinnvoll sein, sich einen Überblick über die wichtigsten Dachverbände und Zusammenschlüsse der Berater-szene zu verschaffen. Aus diesem Grund stellen wir in Anhang A (ab S. 345) Dachorganisationen aus den Bereichen Psychologie (allgemein), Coaching, Karriereberatung, Outplacement, interkulturelle Beratung, Supervision und Mediation vor. Ziel der Verbände ist es, zur Weiterentwicklung und Qualitätssicherung des jeweiligen Faches beizutragen bzw. die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten und ein Forum für Austausch und

Vernetzung bereitzustellen. Im Hinblick auf Gebühren und Leistungen gibt es hier allerdings große Unterschiede. Gleiches gilt, was die Qualifikation und den professionellen Hintergrund der Mitglieder betrifft. Zur Einschätzung der Qualität von Verbänden und anderen Dachorganisationen können die folgenden Fragen dienlich sein:

- Wie dient der Verband seinen Mitgliedern?
- Welche ethischen und fachlichen Standards vertritt eine Organisation?
- Wie dient die Organisation dem Berufsstand?
- Ist die Zertifizierung transparent?
- Ist die Finanzierung transparent? (von Uhde, 2005)

1.2 Die passende Weiterbildung finden

Als Weiterbildungsinteressent steht man in einem intransparenten Markt einer verwirrenden Anzahl von Homepages, Prospekten oder Anzeigen gegenüber. Es ist kaum möglich, eine präzise Vorstellung von einem Angebot zu entwickeln, zumal viele Anbieter mit ähnlichen Inhalten und Methoden werben.

Der beste Weg zur passenden Weiterbildung besteht darin, einen Informationsabend oder eine Probeveranstaltung zu besuchen und Ausbildungsleiter oder Dozenten persönlich kennen zu lernen. Dabei müssen aus mehreren Hundert Angeboten zwei oder drei für den Besuch einer Probeveranstaltung in Frage kommende Angebote ausgewählt werden.

**Probe-
veranstaltung
besuchen**

Da ist es nahe liegend, Absolventen einer Weiterbildung nach ihren Erfahrungen zu befragen. Dieser Weg kann in der Tat wichtige Informationen ergeben. Man sollte jedoch nicht vergessen: Die Qualität einer Weiterbildung ist vor allem relativ. Wer Aussagen über sie macht, vergleicht oft seine subjektiven Ziele und Erwartungen mit den Erfahrungen, die er in einer Weiterbildung gemacht hat. Eine wichtige Rolle spielen auch die anderen Teilnehmer einer Weiterbildungsgruppe. Professioneller Hintergrund, Kompetenzen, Sympathie und nicht zuletzt die Dynamik in einer Arbeitsgruppe sind hier entscheidend – und genau diese Faktoren können in einer anderen Gruppe wieder ganz anders sein.

**Ziele der
Weiterbildung
klären**

Angesichts dieser Situation ist es für Interessenten besonders wichtig zu klären, welche Ziele sie mit einer Weiterbildung verfolgen. Die Passung auf der Ebene von Persönlichkeit, Wertvorstellungen und Beraterverständnis ist wichtig, damit der Berater in der späteren Ausübung seiner Profession authentisch agieren kann. Dies wird ihm nur möglich sein, wenn Inhalte, Methoden, Menschenbild, Werte und Beraterverständnis einer Weiterbildung die eigene Persönlichkeit in geeigneter Weise weiterentwickeln. Eine gute Weiterbildung wird immer so angelegt sein, dass sie den persönlichen Entwicklungsprozess der Teilnehmer systematisch begleitet.

1.3 Ein Leitfaden

Anhang B

Der folgende Leitfaden soll dazu beitragen, das Weiterbildungsangebot zu finden, das den persönlichen Bedürfnissen und Zielen eines Interessenten am besten entspricht. Er beinhaltet Vorschläge zum schrittweisen Vorgehen bei der Wahl der passenden Weiterbildung, ist also chronologisch aufgebaut. Die »Checkliste zur Qualität von Weiterbildung im Kompetenzfeld Beratung« im Anhang B (ab S. 352) dient der stichpunktartigen Überprüfung der Qualität eines Angebots und kann zum Vergleich verschiedener Angebote herangezogen werden.

Leitfaden und Checkliste basieren auf der Durchsicht bereits vorhandener Aufstellungen und Checklisten zur Qualität von Weiterbildung sowie auf eigenen Überlegungen und Diskussionen mit Weiterbildungsinteressenten und -absolventen. Zu den bereits publizierten Checklisten gehören die vom *Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)* herausgegebene *Checkliste: Qualität beruflicher Weiterbildung* (2001), die sehr detaillierte Ausführungen zur Beurteilung der Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen beinhaltet, sowie die kurze und übersichtliche Checkliste für Weiterbildungsinteressierte, die vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) herausgegeben wird.

**Leitfaden zur
Wahl der pas-
senden Berater-
weiterbildung**

Der Leitfaden enthält neun Schritte:

1. Weiterbildungsbedarf ermitteln
2. Ressourcen klären
3. Auswahlkriterien zusammenstellen
4. Vorauswahl treffen
5. Vertiefende Informationen (eventuell Besuch einer Informationsveranstaltung)

6. Ausbildungsrichtlinien und Vertrag prüfen
7. Entscheidung und Anmeldung
8. Prozessevaluation
9. Evaluation nach der Weiterbildung

Grundlage für die Wahl der passenden Weiterbildung, ist es, die eigenen Bedürfnisse, Interessen, Motive und Ziele zu klären. Ein Weiterbildungsinteressent, der diese Fragen systematisch klärt, wird zum Karriereberater in eigener Sache. Die folgenden Fragen können in dieser Phase nützlich sein:

- Brauche ich überhaupt eine Weiterbildung?
- Welche Ziele verfolge ich mit der Weiterbildung?
- Welcher Beratungsansatz passt zu mir?
- In welcher Richtung (inhaltlich-methodisch) möchte ich mich weiterbilden?

Zu Beginn des Entscheidungsprozesses für oder gegen eine bestimmte Weiterbildung sollte eine Bestandsaufnahme der gegenwärtigen beruflichen Situation stehen:

- Über welche fachlichen und überfachlichen Qualifikationen verfüge ich bereits?
- Auf welche Erfahrungen und Kontakte kann ich zurückgreifen?
- Möchte ich mich auf neue Aufgaben vorbereiten?
- Oder ist es mein Ziel, mir einen neuen Tätigkeitsbereich zu erschließen, etwa weil ich in meiner gegenwärtigen Position unzufrieden oder von Arbeitslosigkeit bedroht bin?
- Wo möchte ich in zwei, fünf oder sieben Jahren stehen?
- Möchte ich meinen persönlichen Marktwert steigern oder mir Zugang zu neuen Kunden erschließen?

Die Frage, ob überhaupt eine Weiterbildung benötigt wird, kann ebenfalls sinnvoll sein. Eventuell können die benötigten Kompetenzen auch anders erworben werden. Je nach Ausgangssituation eines Interessenten kommen auch andere Formen des Lernens wie Selbststudium, kollegiale Supervision oder Training-on-the-Job in Frage.

Im Hinblick auf die Ziele schlagen wir vor, zwischen Weiterbildung als Qualifikation, als strategische Investition und als Legitimation zu unterscheiden. Eine Weiterbildung dient primär der Qualifikation, wenn der Erwerb bzw. die Erweiterung der eigenen Beraterkompetenzen im Vordergrund stehen. Strategische Ziele dagegen beziehen sich auf die Bedeu-

1. Weiterbildungsbedarf ermitteln

Qualifikation, strategische Investition und Legitimation

tung der Weiterbildung und des damit verbundenen Zertifikats sowie auf dessen Nutzen bei der Akquisition von Aufträgen. Wichtig ist hier die Frage, ob ein Weiterbildungsanbieter die Möglichkeit des Kontakts mit potenziellen Kunden und Auftraggebern bzw. die Einbindung in ein kollegiales Netzwerk bietet. Eine Weiterbildung hat darüber hinaus auch die Funktion einer Legitimation. Gerade bei immateriellen personenbezogenen Beratungsdienstleistungen, deren Qualität eng mit der Persönlichkeit des Beraters verbunden ist, entsteht das Bedürfnis, die eigene Kompetenz und Qualifikation gegenüber Dritten (und gegenüber sich selbst) zu legitimieren.

Verbunden mit der Frage der Ziele ist die Frage, in welchem Beratungsansatz oder in welcher Methode man sich weiterbilden möchte:

- Erfülle ich überhaupt die Voraussetzungen für die mich interessierende Beratungsform?
- In welchen Feldern und Branchen möchte ich zukünftig tätig sein und welcher Beratungsansatz wird dort nachgefragt?
- Wie sind meine Persönlichkeit und mein Kommunikationsstil im Hinblick auf die Beraterrolle einzuschätzen?
- Kann ich mit Konflikten und interpersonalen Spannungen umgehen?
- Kann ich mich – etwa in der Rolle als Mediator – auch angemessen durchsetzen?
- Kann ich in komplexen Gruppensituationen den Überblick bewahren?

Viele Fragen! Die Feststellung von *Böning und Fritschle* (2005, S. 176), »man muss viel über Coaching wissen, bevor man Coaching lernen kann«, gilt auch für andere Formen der Beratung. Grundkenntnisse zu Theorien und Methoden der Beratung erleichtern die kritische Prüfung und Beurteilung der Angebote.

2. Ressourcen klären

Zu den Ressourcen, die in eine Weiterbildung investiert werden müssen, gehören in erster Linie Zeit und Geld. Bei der Kalkulation der Kosten sollten neben den eigentlichen Weiterbildungskosten auch Kosten für eventuell notwendige Supervisionssitzungen sowie Materialkosten und eventuell anfallende Prüfungsgebühren berücksichtigt werden. Supervision ist in vielen Weiterbildungen ein integraler Bestandteil, die Honorare hierfür werden jedoch oft nicht an den Anbieter entrichtet, sondern direkt mit einem Supervisor abgerechnet. Auch die Nebenkosten einer Weiterbildung sollten kalkuliert werden: Reise- und Übernachtungskosten können hier

anfallen, ebenso der Verdienstausschlag für die Dauer der Weiterbildungsmodule.

Entsprechend realistisch sollte auch der benötigte Zeitaufwand errechnet werden. Neben der »Netto«-Weiterbildungszeit, die von den Anbietern in Form eines Gesamtumfangs (z. B. 200 Stunden, verteilt auf zwei Jahre) angegeben wird, sind Vor- und Nachbereitungszeit, Zeit für Supervision, Abschlussarbeiten, Fallberichte oder Prüfungen sowie Reisezeiten zu kalkulieren.

Nach der Analyse von Bedarf, Zielen und zeitlichen sowie finanziellen Ressourcen können Auswahlkriterien für die passende Weiterbildung zusammengestellt werden. Diese können sich beziehen auf:

- die Art des Beratungsansatzes (Coaching, Supervision, Mediation oder einer bestimmte Methode wie TA, TZI oder NLP),
- Voraussetzungen und Anforderungen an die Teilnehmer (Mindestalter, erforderliche Berufserfahrung),
- spezielle Methoden und Inhalte,
- die maximale Dauer der Weiterbildung,
- die maximalen Kosten der Weiterbildung,
- die Nähe zum Wohnort,
- die Organisationsform (berufsbegleitend, Wochenende),
- die Lernform und Didaktik (Gruppengröße, Projektarbeit, Supervision),
- Abschluss/Zertifizierung/Zugehörigkeit zu einem Dachverband oder
- die Ausbilder und deren Qualifikation.

3. Auswahlkriterien zusammensetzen

An dieser Stelle des Entscheidungsprozesses kann nun eine Vorauswahl der in Frage kommenden Angebote erstellt werden. Eine Orientierung leistet hier unser Markteinblick in Form einheitlicher Steckbriefe. Die einschlägigen Fachzeitschriften bzw. deren Homepages bieten zudem regelmäßig Marktübersichten an. Interessenten einer Coachingweiterbildung können sich unter www.coaching-report.de unter dem Stichwort Coachingindex über Coachingweiterbildungen informieren. Sie haben zudem die Möglichkeit einer anonymen Ausschreibung, in der Anforderungen und Wünsche bezüglich einer Coachingweiterbildung präzisiert werden können. Anbieter, die sich von einer Ausschreibung angesprochen fühlen, können dann per E-Mail mit dem Interessenten in Kontakt treten. Es bleibt abzuwarten, inwieweit sich dieses Instrument in der Praxis bewährt.

4. Vorauswahl treffen

5. Vertiefende Information

Da die Steckbriefe nur Basisinformationen über eine Weiterbildung vermitteln können, sollten nun vertiefende Informationen zu den einzelnen Angeboten eingeholt werden. Einige Anbieter ermöglichen zudem den Besuch einer oft kostenpflichtigen Probeveranstaltung oder sie veranstalten spezielle Informationsabende, bei denen die Interessenten dann auch die Ausbilder kennen lernen und ihre persönlichen Fragen klären können.

Diese Möglichkeit sollte in jedem Fall genutzt werden, denn die subjektive Qualität einer Weiterbildung hängt ganz entscheidend von der Person der Ausbilder sowie von der Zusammensetzung der Teilnehmergruppe ab. Aus Berichten von Absolventen der Weiterbildungen im Bereich Coaching wissen wir, dass die formalen Kriterien bezogen auf Alter, Erfahrung oder Qualifikation der Teilnehmer oft nicht eingehalten werden. Wer beim Besuch einer Informationsveranstaltung Näheres über die Zusammensetzung der Teilnehmergruppe erfahren kann, sollte diese Gelegenheit nutzen.

In der Weiterbildung zur personenbezogenen Beratung hat man es oft mit multiprofessionell zusammengesetzten Arbeitsgruppen aus Psychologie, Pädagogik, Wirtschaftswissenschaften und anderen Bereichen zu tun. Dies bietet eine Chance, die Denkweise und die Sprache unterschiedlicher Professionen kennen zu lernen – eine Kompetenz, die später auch in einem multiprofessionellen Feld von Auftraggebern und Kunden wichtig ist. Damit diese Chance genutzt wird, ist ein kompetenter Umgang der Dozenten mit multiprofessionellen Gruppen nötig.

■ In jedem Fall sollte ein Interessent prüfen, was eine multiprofessionelle Gruppe für seine persönlichen Lernziele bedeutet.

Neben der Zusammensetzung der Teilnehmer ist es wichtig, ein Bild von den vermittelten Inhalten und Methoden zu entwickeln. Hier sind Grundkenntnisse der wichtigsten Beratungskonzepte nützlich. Wichtiger noch als Inhalte und Techniken ist allerdings die Frage, ob und wie ein Anbieter eine professionelle beraterische Haltung vermittelt und die Entwicklung einer individuellen Beraterpersönlichkeit fördert. Die Supervision eigener Fälle sowie ein Lehrcoaching sind hier geeignete Möglichkeiten.

Vor der endgültigen Entscheidung sollte noch sorgfältig der Vertrag geprüft werden. Er sollte zumindest Angaben zu den folgenden Punkten beinhalten (vgl. *BIBB*, 2001, S. 8):

- Ziel, Dauer (in Unterrichtsstunden), Inhalte und Durchführungsbedingungen der Weiterbildung,
- Zulassungsvoraussetzungen und maximale Teilnehmerzahl,
- Prüfungsordnung und -regelung,
- Kosten,
- Zahlungsweise,
- Kündigungsbedingungen und Rücktrittsmodalitäten sowie
- allgemeine Geschäftsbedingungen.

6. Weiterbildungsrichtlinien und Vertrag prüfen

Zu achten ist auf Kündigungs- und Rücktrittsrechte sowie auf die Zahlungsmodalitäten. Eine Kündigung des Vertrags oder ein Abbruch der Weiterbildung kann z. B. dann nötig werden, wenn sich die privaten oder beruflichen Lebensumstände oder die wirtschaftliche Situation drastisch verändert haben. Ein Rücktritt längere Zeit vor Beginn der Weiterbildung sollte unentgeltlich oder gegen Zahlung einer Bearbeitungsgebühr möglich sein. Wichtig sind auch die Modalitäten, wenn man ein Bildungsmodul nachweislich krankheitsbedingt nicht besuchen kann. Hier reichen die Regelungen von »keine« – das bedeutet, man hat keinerlei Anspruch auf Ersatzleistungen – bis hin zu kundenfreundlichen und flexiblen Ersatzleistungen. Diese können z. B. darin bestehen, dass man das entsprechende Modul im nächsten Weiterbildungsdurchgang nachholen oder ein individuelles Lehrcoaching mit einem Ausbilder vereinbaren kann.

Sehr seriös und teilnehmerfreundlich ist auch die beidseitige, also für Anbieter und Teilnehmer bestehende Möglichkeit, nach dem ersten Modul ohne weitere Zahlungen vom Vertrag zurücktreten zu können. Für den Weiterbildungsanbieter besteht damit die Möglichkeit, Teilnehmer, die aufgrund ihrer Persönlichkeit als gegenwärtig nicht für eine Beratertätigkeit geeignet eingeschätzt werden, von der Weiterbildung auszuschließen. Damit kann die Qualität der Arbeitsgruppe gesichert werden. Auch für die Teilnehmer selbst ist das Rücktrittsrecht sehr günstig, da erst nach einem ersten Modul die Qualität der Weiterbildung und die der Teilnehmergruppe eingeschätzt werden können.

Ist der Vertrag eingehend geprüft und konnten offene Fragen im Vorfeld mit dem Anbieter geklärt werden, dann steht einer Entscheidung und Anmeldung nichts mehr im Weg.

7. Entscheidung und Anmeldung

Auch während der Weiterbildung sollten im Sinne einer Prozesssteuerung Ziele und Inhalte der Veranstaltung überprüft werden. Werden die angegebenen Leistungen eingehalten? Entsprechen Qualität der Veranstaltung

8. Prozessevaluation

gen, Inhalte und Methoden dem Angebot? Werden die angegebenen Rahmenbedingungen in Bezug auf Teilnehmer, Gruppengröße, Organisation oder Ort erfüllt? Ist genug Raum für individuelle Anliegen der Teilnehmer? Wie wird mit Konflikten in der Gruppe oder zwischen Teilnehmern und Referenten umgegangen? Herrscht eine anregende Lernatmosphäre?

**9. Evaluation
nach der
Weiterbildung**

Auch nach der Weiterbildung kann eine kleine evaluierende Reflexion sinnvoll sein:

- Was habe ich gelernt?
- Habe ich meine Ziele erreicht?
- Habe ich mich durch die Weiterbildung über die Auseinandersetzung mit Inhalten und Methoden hinaus auch persönlich und im Hinblick auf meine Beraterrolle weiterentwickelt?

2. 78 Weiterbildungsangebote im Steckbrief

Sandra Merz-Hörmann

Im Folgenden geben wir einen Markteinblick zu Weiterbildungen im Bereich Coaching, Karriereberatung, Outplacement und Mediation. Dazu werden die Weiterbildungsangebote anhand einheitlicher Steckbriefe im Hinblick auf Zielgruppe, Aufnahmevoraussetzungen, Rahmenbedingungen, Ziele, Inhalte, Methoden, Prüfung und Zertifikat beschrieben.

Selbstverständlich konnten die zahlreichen Weiterbildungsangebote nicht vollständig aufgenommen werden. Allein im Bereich Coaching gibt es derzeit über 200 Angebote. Daher möchten wir an dieser Stelle ausdrücklich darauf hinweisen, dass die »Nichtaufnahme« eines Angebots in den *Beratungskompass* nichts über dessen Qualität aussagt.

Die Auswahl erfolgte anhand folgender Überlegungen:

- Entsprechend der Zielgruppe des *Beratungskompass* wurde ein Schwerpunkt auf die Bereiche Coaching und innerhalb der Mediation auf Wirtschaftsmediation gelegt.
- Die Recherche nach Weiterbildungsangeboten erfolgte über die entsprechenden Dachverbände sowie einschlägige Internetportale.
- Die Angebote machten bezogen auf den Internetauftritt und Informationsbroschüren einen qualifizierten und seriösen Eindruck.
- Die Weiterbildungsanbieter haben unsere Anfragen nach Informationsmaterial in einem vertretbaren Zeitrahmen beantwortet.
- Die Angebote weisen einen eindeutigen Praxisbezug auf.
- Der Umfang der Angebote entspricht etwa den entsprechenden Vorgaben der jeweiligen Verbände.

**Auswahl-
kriterien**

- Es sollte ein Einblick in die Struktur des Weiterbildungsmarktes gegeben werden, d.h., es sollen die wichtigsten Arten von Trägern wie staatliche und private Angebote vertreten sein.

Nachdem eine Vorauswahl der in Frage kommenden Anbieter getroffen worden war, wurden ca. 150 Anbieter angeschrieben und um weitere Informationen gebeten. Anhand dieser Informationen wurden dann 78 Angebote ausgewählt und die Steckbriefe formuliert. Allen Anbietern, die in den *Beratungskompass* aufgenommen werden sollten, wurden die Steckbriefe anschließend zugeschickt mit der Bitte, diese zu prüfen und wichtige Änderungen und Ergänzungen anzumerken. Danach wurden die Steckbriefe abermals überarbeitet. Die Änderungs- und Ergänzungswünsche der Anbieter wurden weitgehend berücksichtigt. Da die Übersichtlichkeit der Darstellung und die leserfreundliche Aufbereitung der Informationen für uns erste Priorität hatte, konnten allerdings nicht alle Detailanmerkungen der Anbieter berücksichtigt werden.

Um dem Leser eine Orientierung im Hinblick auf die Kosten der Weiterbildungsangebote zu geben, haben wir diese in vier Gruppen kategorisiert. Das jeweilige Symbol steht hinter der Überschrift der nachfolgenden Steckbriefe.

Kategorie	Kosten		Symbol
1	bis	3.000 €	€
2	über	3.000 bis 6.000 €	€€
3	über	6.000 bis 9.000 €	€€€
4	über	9.000 €	€€€€

Die Mehrwertsteuer wird bei diesen Angaben nicht berücksichtigt. Zu beachten ist, dass Preise sich ändern können, so dass unsere Einteilung lediglich zur Orientierung dient.