

Ertelt, Bernd-Joachim

Wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung zur Berufsberatung im internationalen Vergleich

Report: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 30 (2007) 1, S. 20-32

urn:nbn:de:0111-opus-25768

Erstveröffentlichung bei:



Nutzungsbedingungen

pedocs gewährt ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit dem Gebrauch von pedocs und der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Kontakt:

peDOCS

Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)

Informationszentrum (IZ) Bildung

Schloßstr. 29, D-60486 Frankfurt am Main

eMail: pedocs@dipf.de

Internet: www.pedocs.de

REPORT

Zeitschrift für Weiterbildungsforschung
30. Jahrgang

1|2007

**Personen- und
organisationsbezogene
Bildungsberatung**



REPORT 1/2007, 30. Jahrgang

Thema: Personen- und organisationsbezogene Bildungsberatung

INHALT

Editorial 5

Beiträge zum Schwerpunktthema

Jean-Pierre Dauwalder

Beratung: Herausforderungen für eine nachhaltige Entwicklung 9

Bernd-Joachim Ertelt

Wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung zur Berufsberatung
im internationalen Vergleich 20

Wiltrud Gieseke/Bernd Käpplinger/Sylvana Otto

Prozessverläufe in der Beratung analysieren – Ein Desiderat
Begründung und Entwicklung eines Forschungsdesigns 33

John McCarthy

Catapulted to the Front: Career Guidance in European Union and
International Policy Perspectives 43

Ottmar Döring/Daniela Rätzel

Aktuelle Aspekte von Qualifizierungsberatung für Betriebe 51

Rüdiger Preißer/Reinhard Völzke

Kompetenzbilanzierung – Hintergründe, Verfahren, Entwicklungs-
notwendigkeiten 62

Rezensionen

Das Buch in der Diskussion

*Konrad Paul Liessmann: Theorie der Unbildung – die Irrtümer
der Wissensgesellschaft*
(besprochen von *Sigrild Nolda, Ekkehard Nuissl, Jürgen Wittpoth*) 75

Sammelrezension, Rezensionen, Kurzinformationen 79

Autorinnen und Autoren 95

Wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung zur Berufsberatung im internationalen Vergleich

International herrscht Einigkeit darüber, dass eine neutrale und effektive Berufsberatung nur durch hohe Professionalität der Beratungskräfte zu sichern ist. Betrachtet man die in den letzten Jahren entstandenen Qualifizierungsangebote für Berufsberater/innen, zeigt sich ein sehr heterogenes Bild. Auf der Grundlage von Ergebnissen internationaler Studien zeichnet dieser Beitrag Ansätze zur Schaffung europäischer Standards bei der Qualifizierung von Beratungskräften exemplarisch nach und schlägt ein modulares Curriculum auf Hochschulniveau vor. Bei der Darstellung aktueller Studienangebote beschränken wir uns auf den deutschsprachigen Raum. Darüber hinaus werden einschlägige Angebote zur Weiterbildung der Berufsberater beschrieben, die im Wesentlichen im Rahmen eines EU-Programms (LEONARDO DA VINCI) entwickelt wurden.

1. Einleitung

In dem CEDEFOP-Synthesebericht „Strategien zur Laufbahnberatung in der Wissensgesellschaft“ (Sultana 2004, S. 95) charakterisiert der Verfasser die personelle Ausstattung der Berufsberatung mit der als Frage formulierten Kapitelüberschrift „Porträt eines unvollständig entwickelten Berufsstands?“ Obgleich die Anfänge der Berufsberatung bis in das frühe 20. Jahrhundert zurückreichen, konstatiert der Autor, dass diese Tätigkeit in Europa bislang noch nicht professionalisiert wurde, hauptsächlich weil sich das in diesem Bereich tätige Personal aus anderen, oft sehr viel etablierteren Berufen rekrutiert, mit denen es sich möglicherweise stärker identifiziert.

Einigkeit besteht, dass eine verantwortungsvolle, neutrale und effektive Berufsberatung nur durch hohe Professionalität der Beratungskräfte zu sichern ist. Doch klafft zwischen Anspruch und Wirklichkeit eine große Lücke: Die einen fordern verbindliche Mindeststandards in Verbindung mit einem akkreditierten Berufsbild, andere raten von einem etablierten Berufsmodell ab, weil dies nur zur Ausgrenzung vieler engagierter und hilfreicher „alltäglicher“ Berater führen könnte (vgl. auch Nestmann 2004, S. 557). Eine ähnliche Situation besteht offensichtlich in dem verwandten Bereich der Weiterbildungsberatung, zumindest was Deutschland betrifft. Schiersmann/Remmele (2004, S. 109 ff.) stellen in ihrer empirischen Studie fest, dass „die Berater/-innen ... recht unterschiedliche Sichtweisen und Grundüberzeugungen über Disziplinen als Ausgangspunkt für die Beratungsarbeit (mitbringen)“. Die insgesamt zwar recht regen Weiterbildungsaktivitäten der Beratungskräfte haben oft nur punktuellen Charakter.

In den letzten Jahren hat sich der politische Druck in Bezug auf die Verbesserung der Effektivität und Effizienz beruflicher Beratung verstärkt. Dies ist auch als Chance für die Professionalisierung der Beraterschaft zu sehen. Doch das von der OECD/EU-Kommission herausgegebene Handbuch für politisch Verantwortliche im Bereich der Berufsberatung (2004, S. 49) sieht dies eher pessimistisch. „Die Regierungen waren bislang bei der Festlegung der Inhalte und der Struktur der Erstausbildungen von Berufsberater/innen und der Verknüpfung mit den allgemeinen politischen Zielen in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Beschäftigung äußerst inaktiv.“ Und „bei der Qualifizierung der Berater/innen gibt es aus der Sicht der Nutzer erhebliche qualitative und inhaltliche Unterschiede zwischen den Berufsberatungsdiensten innerhalb eines Landes und zwischen verschiedenen Ländern.“

An dieser Stelle ist kritisch zu fragen, ob die beklagten Mängel nicht auch von einem bisher nicht klar definierten Begriff „Berufsberatung“ herrühren. Das erwähnte „Handbuch“ versteht unter Berufsberatung im Sinne der aktuellen internationalen Studien „... sämtliche Dienstleistungen und Aktivitäten ..., die dazu dienen, Bürger/innen jeden Alters und in jedem Lebensabschnitt dabei zu unterstützen, Entscheidungen in Bezug auf Bildung, Berufsbildung und die Berufswahl zu treffen und ihre berufliche Laufbahn zu gestalten“ (OECD/EU-Kommission 2004, S. 12). Die dagegen abzuhebende Weiterbildungsberatung umfasst nach Schiersmann/Remmele (2004, S. 9 ff.) „personalbezogene Beratung“ (Weiterbildungs-/Kompetenz-Entwicklungsberatung und Lernberatung) und „organisationsbezogene Beratung“ (Qualifizierungsberatung für Betriebe und Organisationsberatung für Weiterbildungseinrichtungen).

Die folgenden Ausführungen zu einer wissenschaftlich orientierten Aus- und Weiterbildung von Beratungskräften beziehen sich auf die o. g. umfassende internationale Definition von Berufsberatung (zur Diskussion des Beratungsbegriffs vgl. auch Ertelt/Schulz 1997, S. 9 ff.).

2. Internationale Kompetenzen und curriculare Folgerungen

Anfang der neunziger Jahre ließ das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) in den damals zwölf EU-Mitgliedstaaten Länderstudien zu „Berufsprofilen im Bereich der Berufsberatung“ und einen Synthesebericht dazu erstellen (vgl. Ertelt 1992; Watts 1993). Dabei zeigte sich schnell, dass es in Anbetracht der vielfältigen Erscheinungsformen der Berufsberatung unmöglich war, eine eindeutige Profession zu definieren und etwa von der Beratung in Bildung und Weiterbildung abzugrenzen. Im Jahre 1991 einigten sich die nationalen Autoren, die Analyse der Beratungsberufe anhand von 19 Aufgaben vorzunehmen, die nach Informationsmanagement, Arbeit mit Einzelpersonen, Gruppenarbeit, Vermittlung, Langzeitbeobachtung, Verbundarbeit, Management klassifiziert wurden (vgl. Watts 1993, S. 7). Diese Studien und eine Re-Analyse ihrer Daten bildeten die Grundlage für die Entwicklung von 15 Qualifizierungsmodulen für Berufsberatungskräfte, auf dem Niveau postgradualer

Studiengänge (vgl. Ertelt 1992). Diese Module sollten nach Intention des CEDEFOP als Referenzrahmen für eine Europa-orientierte Professionalisierung der Berufsberatung dienen.

Im Auftrag des Methodischen Zentrums für Information und Berufsberatung der Polnischen Arbeitsverwaltung (KUP) erfolgte im Jahre 2000 eine Adaptierung dieser „Materialien zur Qualifizierung von Fachkräften für Berufsberatung im europäischen Kontext“ zu folgenden Arbeitsfeldern:

1. Transnationales Informationsmanagement,
2. Beratung, Information, Unterrichtung,
3. Vermittlungshilfen, Kooperation mit Betrieben, nachgehende Betreuung (follow up),
4. Networking, Programmplanung, Marketing, Controlling und Evaluation,
5. Beraterqualifizierung, Forschung
(vgl. Ertelt 2000, S. 4715 ff.).

Einen weiteren Schritt zur Professionalisierung der Berufsberatung bilden die im Auftrag der Internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (AIOSP/IAEVG/IVSSB) von einer Expertengruppe erarbeiteten und von der Generalversammlung in Bern 2003 verabschiedeten „Internationalen Kompetenzen für Praktiker in schulischer und beruflicher Beratung“. Sie umfassen elf Kernkompetenzen sowie insgesamt 74 Fachkompetenzen zu folgenden zehn Arbeitsbereichen:

1. Assessment,
2. Bildungsberatung,
3. Berufliche Entwicklung,
4. Beratung,
5. Informationsmanagement,
6. Konsultation und Koordination,
7. Forschung und Evaluation,
8. Programm/Service management,
9. Aufbau eines leistungsfähigen Gemeinwesens,
10. Stellenvermittlung.

Besonders in die Gliederung und inhaltliche Bestimmung dieser Fachkompetenzen sind die erwähnten früheren Europa-bezogenen Studien und Vorschläge stark eingeflossen. Der folgende Vorschlag für kompetenzbasierte Module versteht sich als Orientierungsrahmen für spezialisierte Studiengänge in Berufsberatung und verbindet die genannten Ansätze (s. Tab. 1).

Tabelle 1: Mindestmodule für die hochschulische Qualifizierung in der Berufsberatung

Kompetenzbereich	Kerncurriculum (Modulbereich)
I Individualberatung, Diagnostik (Assessment) und gezielte Information	<p>Modul 1: Beratungstheorien, Beratungskonzepte, Methoden der Beratung</p> <p>Modul 2: Berufliche Eignungsdiagnostik, Assessment</p> <p>Modul 3: Gezielte Information der Klienten, Raterteilung und Realisierungshilfen</p>
II Gruppenberatung und Gruppeninformation	<p>Modul 4: Berufsorientierende Gruppenmaßnahmen, Gruppeninformation</p> <p>Modul 5: Beratung in Gruppen- und Teamkonstellationen</p> <p>Modul 6: Förderung von berufsbezogenen Selbsthilfegruppen</p>
III Vermittlungsstrategien, Fallmanagement, Konsultation	<p>Modul 7: Vermittlungsstrategien und Matching-Prozesse</p> <p>Modul 8: Fallmanagement</p> <p>Modul 9: Job Clubs, Portfolio-Erstellung, Virtueller Arbeitsmarkt, Europäische Netzwerke (EURES, etc.)</p> <p>Modul 10: Beratung in HRD, Konsultation mit Betrieben</p>
IV Beratungsfeldbezogenes Orientierungswissen und Informationsmanagement	<p>Modul 11: Rechtswissenschaftliches Orientierungswissen.</p> <p>Modul 12: Wirtschaftswissenschaftliches Orientierungswissen</p> <p>Modul 13: Menschliche Entwicklung und Sozialisation</p> <p>Modul 14: Differentielle- und Persönlichkeitspsychologie</p> <p>Modul 15: Berufs- und Wirtschaftspädagogik: Didaktik und Methodik, Erwachsenenbildung, Berufsbildung, Mediendidaktik, Weiterbildungsberatung</p> <p>Modul 16: Theorien und Modelle der Berufswahl und Berufsentwicklung</p> <p>Modul 17: Wissen über Institutionen</p> <p>Modul 18: Informationsmanagement in der Beratung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bildung und Ausbildung - Arbeitsmarkt, Ausbildungsmarkt - Beratungs- und Informationsdienste, Unterstützungsmöglichkeiten - (national, europäisch, IT-gestützt, konventionell, etc.) <p>Modul 19: Berufswissenschaftliches Orientierungswissen</p>
V Networking und Management	<p>Modul 20: Aufbau, Funktion und Arbeit in internen, regionalen und internationalen Netzwerken</p> <p>Modul 21: Change Management, Programm- und Personalmanagement in der Berufsberatung</p> <p>Modul 22: Marketingstrategien für die Berufsberatung</p>
VI Forschungskompetenz, Qualitätsmanagement	<p>Modul 23: Beratungsforschung und spezifische Forschungsmethoden</p> <p>Modul 24: Qualitätsmanagement und Evaluation</p>
VII Beratung als Profession	<p>Modul 25: Beratungsethik</p> <p>Modul 26: Berufsentwicklung, Internationale Entwicklungen des Berufsbildes</p>

3. Formen der Qualifizierung für Berufsberatung

Die internationalen Studien zeigen, dass in den meisten Ländern die Beratungskräfte zwar über eine hochschulische Ausbildung verfügen, diese aber selten auf Berufsberatung spezialisiert ist. Ferner wird eine Reihe inhaltlicher Defizite der Qualifizierung konstatiert, vor allem:

- Mängel in der Ausbildung für die Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) sowie des Telefons in der Berufsberatung,
- Mängel im Verständnis von Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt,
- Überbetonung psychologischer Inhalte und Methoden,
- Mängel im Qualitätsmanagement,
- Mängel bei der Arbeit in lokalen und regionalen Netzwerken, besonders mit Blick auf die Unterstützung der Stellenvermittlung,
- Mängel bei der Vermittlung von Fertigkeiten eigenständiger Berufsentwicklung an Klienten.

Inwieweit sich diese Mängel auf bestimmte Formen der Qualifizierung oder auf Länder konzentrieren, kann man nur nach genauer Analyse erkennen.

Die im internationalen Vergleich festgestellten Arten von Ausbildungswegen für Tätigkeiten in der Berufsberatung lassen sich in fünf Typen einteilen:

1. Drei- bis vierjähriges Fachstudium, mit akademischem Grad (Diplom-FH, Bachelor, Lizenciat).
Beispiele: Deutschland, Niederlande, Polen, Schweden, Schweiz, Ungarn
2. Schwerpunktbildung innerhalb eines Studienganges an der Universität, wie Psychologie, Erziehungswissenschaft, Soziologie, Lehramt, im Sekundarbereich II.
Beispiele: Finnland, Polen (Czestochowa), Portugal, U.K.
3. Ein- oder zweijähriges postgraduales Studium, das mit einem akademischen Grad auf dem Niveau Magister, Diplom oder Master of Arts oder MAS abschließt.
Beispiele: Kanada, USA, Schweiz, Polen, Bulgarien, U.K., Deutschland (Dresden, Heidelberg), Österreich (Klagenfurt), Frankreich (I.N.E.T.O.P.)
4. Institutionsinterne Ausbildungsprogramme für Beratungsfachkräfte.
Beispiele: Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Kanada
5. Mehr oder weniger formalisierte, kürzere Kurse innerhalb der Beratungs-Institution oder an eng mit ihr verbundenen speziellen Bildungseinrichtungen, ohne allgemein anerkannten Abschluss.
Beispiele: In fast allen Ländern zu finden.

Die Qualifizierungswege 4 und 5 finden sich besonders bei Beratungskräften für Erwachsenen-Zielgruppen in öffentlichen Arbeitsverwaltungen (Public Employment Services, PES). Hier besteht oft eine enge Verbindung zur Arbeitsvermittlung. Im deutschsprachigen Raum gibt es neuere Studienangebote, die von ihrer curricularen Anlage her den Rahmen für eine Qualifizierung in Berufsberatung nach internationalen inhaltlichen Standards (wie sie in den oben dargestellten Modulen versuchsweise abgebildet sind) abgeben.

Ein international anerkanntes Beispiel für Typ 1 bietet das grundständige Studium für Beratungsfachkräfte in Mannheim, das die Bundesanstalt für Arbeit (heute Bundesagentur für Arbeit) 1972 in enger Verbindung mit der Universität Mannheim auf der Grundlage der Berufs- und Wirtschaftspädagogik gegründet hat. Der im September 2006 begonnene Studiengang **Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement** an der Hochschule der BA, Mannheim führt diese Tradition weiter. Er umfasst fünf Studientrimester und vier dazwischenliegende Praktika (s. Tab. 2). Das Studium schließt ab mit dem Bachelor of Arts (180 ECTS).

Tabelle 2: Studiengang an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Studientrimester 1 bis 3	
<ul style="list-style-type: none"> • BWL Grundlagen • VWL Grundlagen • Sozialwissenschaftliche Grundlagen (Wirtschaftspädagogik, Psychologie, Soziologie) 	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmenssteuerung • Arbeitsmarktprozesse • Beratungsprozesse (Theorien und Methoden) • Integrationsmanagement (Vermittlung in Ausbildung und Arbeit)
Studientrimester 4 bis 5	
Studienschwerpunkt Berufsberatung	Studienschwerpunkt Fallmanagement
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeberberatung • Gruppenprozesse • Berufliche Eignungsdiagnostik • Rechtliche Aspekte der Berufsberatung 	<ul style="list-style-type: none"> • Fallmanagement • Gruppenprozesse • Netzwerkmanagement • Grundsicherung für Arbeitslose

(Quelle: Hochschule der BA, Studienführer 2006; www.arbeitsagentur.de/überuns)

Seit 2006 bieten sich in Deutschland zwei akademische Qualifizierungen in Berufsberatung vom Typ 3 an. Der berufsbegleitende Masterstudiengang **Counselling Studies** der Technischen Universität Dresden in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Verhaltenstherapie umfasst vier Semester (120 ECTS). Er bietet neben einer feldübergreifenden Beratungsqualifikation die Möglichkeit zur Schwerpunktsetzung in den Vertiefungsbereichen: (a) Beratung in Gesundheitswesen und psycho-sozialer Versorgung (Health and Mental Health Counselling) und (b) Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (Vocational and Career Counselling, Counselling in Higher and Continuing Education). Der Studiengang gliedert sich in neun Module:

Modul 1: Beratungstheorien und Beratungswissenschaften,

Modul 2: Beratungskonzepte und Beratungsansätze,

Modul 3: Beratungsmethoden I (Beratungsbeziehung und Beratungsprozesse),

Modul 4: Beratungsmethoden II (Gesprächsführung und Kommunikation),

Modul 5: Beratungsinstitutionen und Beratungssettings,

Modul 6: Qualitätssicherung und Evaluation von Beratung,

Modul 7: Beratung in Gesundheitswesen und Psychosozialer Versorgung/Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung,

Modul 8: Beratungsprojekt und Projektseminar,
Modul 9: Praxisreflexion/ Supervision
(www.dresden-international-university.com).

Das im September 2006 begonnene berufsbegleitende Masterstudium **Berufs- und organisationsbezogene Beratungswissenschaft** (120 ECTS) an der Universität Heidelberg will eine Antwort bieten auf den steigenden Stellenwert von Beratung und auf die wachsenden Ansprüche an Beratung auf oberstem Qualifizierungsniveau. Die Regelstudienzeit beträgt fünf Semester (120 ECTS) und lässt eine Schwerpunktbildung in „personalbezogener Beratung“ oder „Organisationsberatung (vornehmlich Qualifizierungsfragen)“ zu. Die Module sind wie folgt gegliedert:

Bereich: Kommunikations- und Prozesskompetenz

Modul 1: Theoretische Ansätze und Methoden der berufs- und arbeitsmarktbezogenen Beratung
Modul 2: Settings personenbezogener Beratung
Modul 3: Strategien und Settings organisationaler Beratung

Bereich: Fachkompetenz

Modul 4: Struktur, Kultur und Umfeld von Organisationen
Modul 5: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen arbeits- und berufsbezogener Beratung
Modul 6: Individuelle Rahmenbedingungen arbeits- und berufsbezogener Beratung

Bereich: Selbst- und Systemkompetenz

Modul 7: Selbstreflexion und Ethik in der Beratung
Modul 8: Informationsmanagement der Beratung und Netzwerkbildung
Modul 9: Qualität der Beratung und Beratungsforschung
(www.beratungswissenschaft.de)

In Österreich bietet die Universität Klagenfurt seit September 2005 ein berufsbegleitendes Aufbaustudium **Career Management – Laufbahnberatung** mit dem Abschluss „Master of Advanced Studies (MAS)“ an (4 Sem., 90 ECTS). Die Schwerpunkte des Studiums umfassen:

- Wissenschaftliche Grundlagen der Laufbahnberatung
 - Informationsmanagement in der Laufbahnberatung
 - Beratungskonzepte und -methoden
 - Management und Organisation der Laufbahnentwicklung (Networking, Marketing, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement).
- (www.uni-klu.ac.at/cml)

In der Schweiz bietet der Verbund der Universitäten Bern, Freiburg, Zürich ein berufsbegleitendes Nachlizenzstudium in **Berufsberatung – NABB** mit Abschluss „Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counselling and Human Resources

Management MASP-CC&HRM“. Es richtet sich an Psycholog/inn/en mit Universitätsabschluss. Die 28 Module beziehen sich auf Kernkompetenzen und folgende neun Funktionskompetenzen:

Ebene A – auf Einzelpersonen und auf Gruppen zentriert

1. Psychodiagnostik
2. Beratung
3. Moderation
4. Realisierungsunterstützung
5. Darstellung psychologischer Erkenntnisse für Individuen, Institutionen und die Öffentlichkeit

Ebene B – auf die institutionelle Ebene und auf die Öffentlichkeit zentriert

1. Informationsmanagement
2. Programm-Management
3. Institutionelle Beratung und Netzwerk-Kompetenz
4. Qualitätsentwicklung und Forschung
(www.nabb.ch/main/31_who.htm)

4. Angebote zur Weiterbildung und Selbstevaluation für Beratungskräfte in Europa

Im Rahmen des EU-Programms LEONARDO DA VINCI wurden in den letzten vier Jahren modular aufgebaute Angebote für die Europa-bezogene Kompetenzerweiterung in der Berufsberatung entwickelt. Sie bieten didaktisch durchstrukturierte und voll ausgearbeitete Materialien für Präsenz-, Selbst- oder Fernstudium.

Transnational Vocational Counselling (TVC)

(Koordinator: **Polen**; Partnerländer: Österreich, Deutschland, Ungarn)

Module:

1. Information Management
2. Counselling, Testing, Assessment
3. Consultation in Human Resource Development
4. Networking and Marketing
5. Professionalisation and Quality Management
(Banka/Ertelt 2005)

Modular Distance Learning for European Mobility Career Counsellors (MODILE-EUROCARCHO)

(Koordinator: **Slowakei**; Partnerländer: Tschechische Republik, Deutschland, Estland, Irland)

Module:

1. General Aspects
2. Information Management

3. Quality Management
4. Community Co-operation
5. Labour relations
6. Occupational, Educational and Career Counselling Psychology
7. Sociology
8. Minority Groups in Career Counselling
9. Ethics in Career Guidance
10. Marketing in Career Counselling
11. Statistics

(State Vocational Education Institute (OVKP-SNOV) 2004)

European Curriculum Guidelines for Lifelong Vocational Counselling

(Kordinator: National Labour Exchange Lithuania und Universität Kaunas/Litauen;
Partnerländer: Deutschland, Irland)

Module:

1. Labour market and occupational structure
2. Counselling services and education and training systems
3. Assessment and job search skills
4. Individual counselling and interviewing
5. Group Counselling (incl. job clubs)
6. Service/Program planning and evaluation

(Centre for Vocational Education and Research at Vytautas Magnus University
Kaunas 2004/2005)

Beispiele für die Kompetenzentwicklung in spezifischen Arbeitsfeldern bieten die ebenfalls im Rahmen des EU-Programms LEONARDO entwickelten Studiensysteme **Methodik für die berufliche Fernberatung – Distance Counselling** und **ICT Skills for guidance counsellors**. Für die Kompetenzerweiterung im Bereich **Distance Counselling**, speziell der telefonischen Berufsberatung, wurde ein umfangreiches Schulungssystem erarbeitet (Ertelt/Muswieck 2004). (Koordination: **Deutschland (BA)**, Partnerländer: Österreich, Tschechische Republik, Fürstentum Liechtenstein, Ungarn, Polen, Rumänien, Slowakische Republik). Auf der Grundlage empirischer Befragungen von Beratungskräften in allen beteiligten Ländern konnten die Spezifika der Berufsberatung per Telefon und der Bedarf an Kompetenzentwicklung präzisiert werden. Das Trainingskonzept wurde nach den angegebenen Prioritäten konzipiert und umfasst Material zu folgenden Gebieten:

- Klärung des Beratungsanliegens und des Beratungsprozesses,
- Beratungsvereinbarung,
- Abschluss des Beratungsgesprächs,
- Gesprächsführung,
- Diagnostik/Assessment,
- Ethische Fragen, multikulturelle Kompetenz, Marketing der Telefonberatung, Verhältnis zu anderen Beratungsformen,
- Qualitätsmanagement,

- Informationsmanagement,
- Technische Voraussetzungen der Telefonberatung.

Das 2005 abgeschlossene LEONARDO DA VINCI Pilotprojekt **ICT Skills for guidance counsellors** (Koordination: **Italien** (ASTER), Partnerländer: Deutschland (BA), Spanien, Rumänien, Großbritannien) bietet einen differenziert ausgearbeiteten Kompetenzkatalog für die Anwendung neuer Informations- und Kommunikationsmedien in der Berufsberatung. Kernstück der Projektarbeit (12/2002 bis 11/2005) bildete eine „Landkarte“ der Informations- und Kommunikationsfertigkeiten (IKT-Fertigkeiten) bei der Beratung. Auf der Grundlage der 2003 in Bern/Schweiz von der Internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (AIOSP/IAEVG/IVSBB) verabschiedeten Internationalen Kompetenzen wurden die Anforderungen in Bezug auf den Einsatz von Kommunikationsmedien definiert (www.ictskills.org).

Der Forderung nach Qualitätsmanagement in der Berufsberatung kommen die Systeme zur Selbstevaluierung für die Beratungspraxis entgegen. Ein nationales Beispiel für Qualitätsentwicklung in der Beraterqualifizierung bieten die Kompetenzbilanzen der Schweizerischen Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (KBSB). Hier wird eine Entwicklungslinie ausgehend von einer Charta über einen Leistungskatalog und Selbstevaluierungs-Fragebogen hin zu dem Kompetenzprofil und der Anerkennung informell erworbener Kenntnisse verfolgt (s. Tab. 3).

Tabelle 3: KBSB – Kompetenzbilanzen der Schweizerischen Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Nutzníeßer	Kompetenzen
Einzelpersonen	Einzelberatung/Beratungsgespräch /Diagnostik Informieren Begleitung/Coaching
Gruppen	Gestalten und Anbieten von Gruppenveranstaltungen
Beratungsstelle	Networking/Öffentlichkeitsarbeit/Führen Qualitätssicherung auf Stufe Institution Durchführung eines Projekts
Beratungsperson	Selbst-Evaluation Sich weiterbilden/Fachwissen aktualisieren Gleichgewicht halten/Umgang mit Veränderung
Berufsstand	Forschung betreiben

(Quelle: Ruedin 2005; Fragnière/Goetze 2005; Ertelt 2005)

Ein europäisches Beispiel für Qualitätsmanagement durch Selbstevaluierung und Weiterbildung von Praktikern der Berufsberatung bietet das LEONARDO DA VINCI Projekt **Quality Manual for Educational and Vocational Counselling – MEVOC** (Koordinator: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw), Wien/**Österreich**; Partnerländer: Deutschland (BA), Italien, Niederlande, Polen, Rumänien, U.K.).

Die seit 2006 zur Verfügung stehenden Instrumente umfassen:

- Einen online zugänglichen Selbstevaluierungstool (SET) mit insgesamt 35 Kernkompetenzen zu berufskundlichen Kenntnissen für Bildung und Karriere, zur Beratung, zur Beraterpersönlichkeit und zu Informationstechnologien.
 - Eine Datenbank mit Quellen und Hinweisen auf der Basis des Selbstevaluierungstools, wie die in der Beratungspraxis erforderlichen Kompetenzen erworben oder aufgefrischt werden können.
 - Eine Checkliste, mit der Klient/inn/en vorab prüfen können, welcher Beratungsservice für ihre Belange am besten geeignet ist.
 - Darüber hinaus sind Fragen aufgeführt, die Klient/inn/en per E-Mail oder Telefon an den Beratungsdienst stellen sollte.
 - Der Feedback-Fragebogen für Klient/inn/en dient zur permanenten Verbesserung der Beratungsdienste.
- (www.biwi.at; www.mevoc.net; vgl. auch Zdrahal-UrbaneK/Ertelt 2006)

Einen Beitrag zur Qualifizierung der Beratungskräfte im Bereich von Maßnahmen der Berufsorientierung und Aktivierung von Arbeitssuchenden leistet das LEONARDO DA VINCI-Pilotprojekt **Guidelines for Quality Development in Vocational Orientation and Activation Measures for Job-Seekers on the System Level (QUINORA)**. (Koordinator: abif (Wien/**Österreich**; Partnerländer: Bulgarien, Deutschland, Italien, Schweden, Schweiz, Spanien, U.K.). Das bis Juli 2007 zur Verfügung stehende System enthält ausgearbeitete Einheiten zu folgenden sieben Qualitätsdomänen:

1. Bedarfs- und Bedürfnisanalysen,
2. Ausschreibungsrichtlinien und Trainingsdesign,
3. Personalpolitik und Trainer/innen-Kompetenz,
4. Kursunterlagen und Infrastruktur,
5. Qualitätssicherung auf Systemebene,
6. Qualitätssicherung im Training/Kurs,
7. Feedback und Evaluation.

Das E-learning-Tool enthält den gesamten theoretischen Teil und vor allem Good Practices aus den Partnerländern: Es wird ergänzt durch eine E-Library.

(www.quinora.com; www.ams-forschungsnetzwerk.at)

5. Zusammenfassung

Die Nutzeranalyse von MEVOC (vgl. Beck/Ertelt 2006) brachte eine Reihe interessanter Einblicke in die Selbsteinschätzung von Beratungspraktikern in den Partnerländern. Danach lässt sich konstatieren, dass Bildungs- und Berufsberatung eine typische Weiterbildungs- und Netzwerksprofession zu sein scheint, bei der die homogene beraterische Grundqualifikation nur eine eher untergeordnete Rolle spielt. Doch prüft man den Weiterbildungsbedarf der Beratungskräfte nach Art des Erwerbs ihrer Beratungskompetenz, so zeigt sich, dass nahezu durchweg ein Bedarf besonders

dann stark empfunden wird, wenn keine formale Beratungsausbildung erworben wurde.

Dieser Befund legt den Schluss nahe, dass der Erfolg einer grundständigen, spezialisierten (hochschulischen) Qualifizierung durch keine noch so aktive Weiterbildung (einschließlich Selbststudium) oder Berufserfahrung erreicht werden kann, vor allem wenn es um die Entwicklung einer umfassenden „Beraterpersönlichkeit“ geht. In diesem Lichte sind auch die Empfehlungen der neueren internationalen Studien zur Bildungs- und Berufsberatung zu sehen. Danach wären Grundausbildung und Weiterbildung nicht alternativ, sondern konsekutiv anzubieten – ein eindeutiger Hinweis für die „policy makers“, im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung einen international normierten Studiengang einzuführen. Doch ein solcher wird nur dann zukunftsfähig sein, wenn er in Verbindung mit Forschung auf die aktuellen Herausforderungen eingeht. Zu ihnen gehören etwa das In-Frage-Stellen der so genannten „passgenauen Allokation“ im Sinne der „Trait and Factor“-Auffassung oder der Realitätsferne vieler auf rationale Berufsentscheidung gerichteter Beratungs- und Informationsmethoden. Deskriptive Ansätze, die die Erforschung individueller Heuristiken – unter begrenzter Rationalität – bei beruflicher Entscheidungsfindung nahe legen, sind eher selten (vgl. etwa Gigerenzer/Selten 2002; Ertelt/Schulz 2002, S. 233 ff.).

Eine andere Forschungsfrage müsste sich der Tatsache zuwenden, dass sich bei den meisten Menschen die Berufslaufbahn ausschließlich in Betrieben vollzieht. Es wurden bislang nur geringe Anstrengungen unternommen, Theorien und Methoden der Berufsberatung mit solchen der Personalentwicklung (HRD) zu verbinden. Die Aufzählung notwendiger Forschungsfelder in der Berufsberatung ließe sich noch erweitern, etwa um die Fragen der Kulturabhängigkeit der Methodik oder ihrer Reagibilität auf die Arbeitsmarktbedingungen.

Literatur

- Banka, A./Ertelt, B.J. (Hrsg.) (2005): *Transnational Vocational Counselling – A modular post-graduate education programme for vocational counsellors in the fields of Eurocounsellors*. Warszawa (Ministry of Economy and Labour)
- Beck, K./Ertelt, B.J. (2006): *Quality Manual for Education and Vocational Counselling (MEVOC) – Nutzeranalyse des Selbstevaluationstools (Pilotprojekt LEONARDO DA VINCI)*. Mainz/Mannheim/Wien
- Centre for Vocational Education and Research at Vytautas Magnus University, Kaunas/Lt (2004/2005): *European Curriculum Guidelines for Lifelong Counselling*
- Ertelt, B.J. (1992): *Weiterbildungsmodule in einer europäischen Dimension – pädagogische und didaktische Handreichungen für Ausbilder von Berufsberatern*. Berlin
- Ertelt, B.J. (2000): *Materialien zur Qualifizierung von Fachkräften für Berufsberatung im Europäischen Kontext (Warszawa/Polen: KUP)*. In: *ibv (BA) H. 45*, S. 4715–4737
- Ertelt, B.J. (2005): *Dieses Kompetenzprofil motiviert die Berufsberatenden*. In: *Panorama H. 5*, S. 8–9 URL: www.panorama.ch (Stand: 7.2.2007)

- Ertelt, B.J. (2007): Berufsberatung und beraterische Kompetenz in europäischer Dimension. In: Sickendiek, U. u. a. (Hrsg.): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Tübingen (im Druck)
- Ertelt, B.J./Muswieck, W. (Hrsg.) (2004): Methodik für die berufliche Fernberatung – Distance Counselling. (FH Bund Fachbereich Arbeitsverwaltung, AuF Print Nr. 12). Mannheim
- Ertelt, B.J./Schulz, W.E. (1997): Beratung in Bildung und Beruf. Leonberg
- Ertelt, B.J./Schulz, W.E. (2002): Handbuch Beratungskompetenz. Leonberg
- Fraginière, J.-M./Goetze, W. (2005): Grundzüge eines Schweizer Kompetenzprofils. In: Panorama H. 5, S. 6–7
- Gigerenzer, G./Selten, R. (2002): Bounded Rationality: the adaptive Toolbox. Massachusetts
- Nestmann, F. (2004): Beratung zwischen alltäglicher Hilfe und Profession, In: Nestmann, F./Engel, F./Sickendiek, U. (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung (Bd. I). Tübingen, S. 547–558
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2004): Bildungs- und Berufsberatung: Bessere Verzahnung mit der öffentlichen Politik (Career Guidance and Policy: Bridging the Gap). Paris
- OECD/EU-Kommission (2004/2005): Berufsberatung – Ein Handbuch für Politisch Verantwortliche (Career Guidance – A handbook for Policy Makers). Paris & Luxemburg
- Ruedin, Y.-M. (2005): Kompetenzbilanzen – jetzt auch für die Berufsberatenden selbst. In: Panorama H. 5, S. 4–5
- Schiersmann, Ch./Remmele, H. (2004): Beratungsfelder in der Weiterbildung. Hohengehren
- Sultana, R. G. (2004): Strategien zur Laufbahnberatung in der Wissensgesellschaft, (CEDEFOP Panorama Series 85). Luxemburg
- State Vocational Education Institute of Ministry of Education (OVKP-SNOV) (2004): Modulare Fernbildung der Karriereberater für die Europäische Mobilität. Bratislava/SK
- Watts, A.G. (1993): Occupational profiles and vocational counsellors in the European Community – A Synthesis report. Berlin (CEDEFOP)
- Zdrahal-Urbanek, J./Ertelt, B.J. (2006): Selbstevaluation als Beitrag zur Professionalisierung in der Bildungs- und Berufsberatung – Bericht über ein neues Instrument für die Beratungspraxis., In: Zeitschrift Arbeit und Beruf H. 6, S. 161–164