

Bildungsberatung

im Fokus

Kompetenz-Entwicklungsberatung

01/2012

Editorial

Die zweite Ausgabe dieses Magazins stellt die kompetenzorientierte Beratung in den Fokus der Bildungsberatung: Wie der erste Beitrag beschreibt, eine Form der Beratung, die den Mensch mit seinen individuellen Kompetenzen in den Mittelpunkt stellt.

Veränderungen in allen Lebensabschnitten, sei es in der Schulzeit, im Erwerbsleben oder in der Pensionsphase, fordern von den Menschen ein Nachdenken über die eigenen erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten sowie deren mögliche Weiterentwicklung. Die Kompetenzberatung begleitet und unterstützt Menschen in diesen Entwicklungsprozessen.

Zunächst werden in dieser Ausgabe praxiserprobte Formate zur kompetenzorientierten Beratung vorgestellt. In einem weiteren Beitrag wird das im Rahmen des Netzwerks Bildungsberatung entwickelte standardisierte Rahmenkonzept für die Kompetenzberatung, das österreichweit Ratsuchende in ihren Bildungs- und Laufbahnentscheidungen unterstützen soll, präsentiert. Von den Ansätzen zur Kompetenzorientierung in der Schule erzählt Gerhard Krötzl in einem Interview. Abschließend runden Erfahrungsberichte und Ergebnisse aus der Entwicklung und Arbeit mit der Kompetenzberatung, die Beiträge aus Kärnten und Oberösterreich, den Einblick in die kompetenzorientierte Beratung in Österreich ab.

Wir wünschen informative Lektüre!

Mag.^a Franziska Haydn,
ÖSB Consulting GmbH

Inhalt



Aus Theorie und Praxis

Der Mensch im Mittelpunkt der Bildungsberatung

Seite 2

Gruppenarbeit, Einzelcoaching und Eigenarbeit in kompetenzorientierten Formaten: Erfahrungen, Reflexionen und ein Skalierungsversuch

Seite 4



Aus dem Netzwerk Bildungsberatung Österreich

„Kompetenzberatung“: so neu, dass sie noch gar keinen Namen hat

Seite 6

Kompetenzorientierung in der Schule
Gerhard Krötzl im Interview

Seite 8



Aus den Bundesländern

Kompetenz-Entwicklungsberatung in Kärnten

Seite 10

Bildungsberatung Oberösterreich
Auf dem Weg zum lernenden Netzwerk

Seite 12

Mehrsprachige kompetenzorientierte Beratung im interkulturellen Kontext

Seite 14



Aktuelles/Termine

Umfrage: Wie sich Berater weiterbilden wollen

Seite 16

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur und des Europäischen Sozialfonds.



bm:uk Bundesministerium für
Unterricht, Kunst und Kultur



Der Mensch im Mittelpunkt der Bildungsberatung

In der gesamten Bildungsdiskussion und gerade in der Berufsbildung hat sich der Kompetenzbegriff sowohl in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung als auch in der alltäglichen Sprache zum geflügelten Wort entwickelt, was unter anderem daran liegt, dass dieser im Gegensatz zu den Begriffen Können, Fertigkeiten oder Fähigkeiten auch die als Disposition vorhandenen Selbstorganisationspotentiale eines Individuums einschließt (vgl. Kirchhöf 2004).

Die Fokussierung auf Kompetenzentwicklung bei der Gestaltung von Lehr-Lernprozessen geschieht aber nicht zufällig, beruht sie nicht zuletzt auf den sich ändernden Anforderungen an Beruf bzw. an das Konzept der Beruflichkeit. In der klassischen Berufsbildungstheorie Anfang des 20. Jahrhunderts (z.B. Kerschensteiner, Spranger) wurde davon ausgegangen, dass eindeutigen Berufsprofilen bestimmte Bildungsinhalte zugeordnet werden können, welche einmal gelernt, die Menschen befähigen, den jeweiligen Beruf ohne entscheidende Veränderungen „lebenslang“ auszuüben. Zweifel an den Annahmen über diesen „Lebensberuf“ führten zum Begriff der Qualifikationen.

So nahm Robinson (1967) berufliche Situationen als Ausgangspunkt dafür, um daraus Lerninhalte abzuleiten. Diese starke Situationsorientierung zeigte sich im Verlauf der Zeit aber als Problem dieses Ansatzes, da ersichtlich wurde, dass es nicht möglich ist, zukünftige Tätigkeitsanforderungen zuverlässig auf Dauer zu prognostizieren. Mertens (1974) reagierte darauf mit dem Konzept der Schlüsselqualifikationen, welches den Lernenden helfen soll, sich an Nichtprognostizierbares anzupassen. Schlüsselqualifikationen sind dabei nicht auf bestimmte Tätigkeiten bezogen und das lernende Subjekt wird wieder in den Fokus gerückt. Die Diskussion um Schlüsselqualifikationen führte zur Begründung eines neuen Leitziels, der beruflichen Handlungskompetenz, welche die konkrete Handlungsfähigkeit in einer Situation betont (vgl. Bloemen, Schlömer 2012).

Sehr verbreitet und Ausgangspunkt für viele andere Definitionen ist die vor allem auf Kognitives abzielende Kompetenzdefinition von Weinert: „Unter Kompetenzen versteht man die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.“ (Weinert 2002, 27) Heyse und Erpenbeck sehen dies ähnlich, wobei hier Kompetenzen vor allem als Selbstorganisationsfähigkeiten definiert werden, welche Wissen, Fertigkeiten sowie Qualifikationen mit einschließen und Regeln, Werte sowie Normen den Rahmen bilden (vgl. Heyse, Erpenbeck 2009).

Ohne genauer auf die Unterschiede und Besonderheiten einzelner Definitionen einzugehen, kann doch gesagt werden, dass sich zumindest immer zwei Merkmale finden, die Kompetenzen beschreiben. Sie sind zum einen immer inhaltsbezogen, d.h. eine Person kann nicht per se kompetent sein, sondern immer nur durch die Bewältigung einer bestimmten Situation Kompetenz zeigen und zum anderen sind sie „immer etwas zutiefst Persönliches“ (Ziegler, Stern, Neubauer 2012) und weisen damit faktisch schon aus der Natur der Sache den Weg in der Bildungsberatung weg von der Systemorientierung hin zur Menschenorientierung.

Für den Kompetenzerwerb respektive die Kompetenzentwicklung selbst, auch im Hinblick auf eine effektive Bildungsberatung, sind somit vor allem folgende zwei Aspekte zu betonen: Kompetenzen sind immer bereichsspezifisch und die Hoffnung eines allgemeinen Transfers von inhaltspezifischen auf allgemeine kognitive Fähigkeiten bewahrheitet sich durch die Gehirnforschung leider nicht



Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ. Michaela Stock
 Institutsleiterin Universität Graz
michaela.stock@uni-graz.at

Karl-Franzens-Universität Graz
www.uni-graz.at/wipaed



Ass.Prof. Mag. Dr. Peter Slepcevic-Zach
peter.slepcevic@uni-graz.at

Karl-Franzens-Universität Graz
www.uni-graz.at/wipaed



– Lernen geschieht immer situationsspezifisch und es gibt keine Hinweise, dass Lernfähigkeit unspezifisch trainiert werden kann (vgl. Haag, Stern 2003). Ebenso ist wichtig zu sehen, dass die Voraussetzung für den Kompetenzerwerb und die Kompetenzentwicklung eine Lernumgebung ist, in welcher sich die Lernenden von ihrem Umfeld angenommen fühlen und in welcher die eigenen Handlungen und Entscheidungen als autonom erlebt werden können (vgl. Ryan, Deci 2000).

Literatur

Bloemen, A.; Schlömer, T. (2012): Berufliche Handlungskompetenz. In: Paechter, M. et. al (Hrsg.): Kompetenzorientiertes Unterrichten. In Druck.

Haag, L.; Stern, E. (2003): In search of the benefits of learning Latin. In: *Journal of Educational Psychology*, 95(1), 174–178.

Heyse, V.; Erpenbeck, J. (2009): *Kompetenztraining*. 2. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Kirchhöfer, D. (2004): *Lernkultur Kompetenzentwicklung*. Online: http://www.abwf.de/main/publik/content/main/publik/handreichungen/begriffliche_grundlagen.pdf [09.02.2012]

Ryan, R. M.; Deci, E. L. (2000): Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. In: *American Psychologist*, 55, 68–78.

Weinert, F. E. (2002). Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In: F. E. Weinert (Hrsg.), *Leistungsmessungen in Schulen* Weinheim und Basel: Beltz, 17–31.

Ziegler, E.; Stern, E.; Neubauer, A. (2012): Kompetenzen aus der Perspektive der Kognitionswissenschaften und der Lehr- Lernforschung. In: Paechter, M. et. al (Hrsg.): *Kompetenzorientiertes Unterrichten*. In Druck.

Veröffentlichungen zum Thema Kompetenz

Slepcevic-Zach, P.; Tafner, G. (2011): „Nicht für die Schule lernen wir...“ – aber kein System kann die Umwelt integrieren. Über offene Fragen, die sich aus der Komplexität der Kompetenzmessung ergeben. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 2/2011, 174–189.

Slepcevic-Zach, P.; Tafner, G. (2012): Input – Output – Outcome: Alle reden von Kompetenzorientierung, aber meinen alles dasselbe? Versuch einer Kategorisierung. In: Paechter, M. et. al (Hrsg.): *Kompetenzorientiertes Unterrichten*. In Druck.

Slepcevic-Zach, P.; Riebenbauer, E.; Stock, M. (2010): Kompetenzorientierung und Individualisierung vor dem Hintergrund des kaufmännischen Unterrichts, in: Schlögl, P; Dér, K. (Hrsg): *Berufsbildungsforschung, Alte und neue Fragen eines Forschungsfeldes*. Bielefeld: transcript Verlag, 136–146.

Stock, M.; Riebenbauer, E.; Winkelbauer, A. (2012): *Wirtschaft – Kompetenzorientierung im kaufmännischen Unterricht*. In: Paechter, M. et. al. (Hrsg.): *Kompetenzorientiertes Unterrichten*. In Druck.

Stock, M. (2010): *Kompetenzorientierung: ePortfolio-Begleitung im neuen Masterstudium Wirtschaftspädagogik*, in: Welte, H.; Ammann, M.; Ostendorf, A. (Hrsg): *Wissenplus - Sonderausgabe Wissenschaft: Wirtschaftspädagogik im Spannungsfeld zwischen internationaler Sichtbarkeit und regionaler Anwendung*. Wien: Manz Verlag, 5/2010, 12–15.

Weirer, W.; Stock, M. (2010). Von Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten. Ein Gespräch zwischen Religionspädagogik und Wirtschaftspädagogik über Kompetenzorientierung im Unterricht. *Österreichisches religionspädagogische FORUM*, 18, 47–53.





Gruppenarbeit, Einzelcoaching und Eigenarbeit in kompetenzorientierten Formaten: Erfahrungen, Reflexionen und ein Skalierungsversuch

Es geht im Folgenden um eine Auseinandersetzung mit dem Design von ausgewählten Formaten zur Kompetenzerfassung bzw. zum Kompetenzmanagement in Österreich, vier eingeführte und ein geplantes. Es handelt sich dabei um

1. das Kompetenzprofil des Kompetenzerkennungszentrums KOMPAZ in Linz
2. die Kompetenzenbilanz des Zukunftszentrums Tirol, die vom Zukunftszentrum nicht mehr angeboten wird, aber von anderen Beratungsinstitutionen - zumeist zielgruppenorientiert - adaptiert angeboten wird
3. das Kompetenzportfolio für Freiwillige des Rings Österr. Bildungswerke,
4. den SLIC-Kompetenzworkshop des Österr. Roten Kreuzes für ältere Menschen
5. das geplante Format „Kompetenzberatung“ des Projektnetzwerks „Bildungsberatung Österreich-Querschnittsthemen“.

Bezogen auf klassische Unterscheidungskriterien für Methoden der Kompetenzerfassung zeigen die Formate eine gleichartige Ausrichtung: Im Mittelpunkt stehen qualitative Kompetenzbeschreibungen bzw. formative Verfahren (und nicht Formen der quantitativen Kompetenzmessung bzw. summative Verfahren). Bestimmende Dimensionen sind: Dialog, Biographie, Aktivierung, Ressourcen- und Zukunftsorientierung, begleitete Selbstbewertung. Bei allen Formaten finden wir ein Wechselspiel von Präsenzphase/n und Eigenarbeit der KundInnen. Erhebliche Unterschiede zeigen sich beim Umfang der Präsenz- und Eigenarbeitsphasen sowie bei der Gestaltung der Präsenzphasen als Gruppenworkshop oder als Einzelcoaching bzw. -beratung. Die BeraterInnen, Coaches, WorkshopleiterInnen für die genannten Formate müssen jeweils eine Aus- bzw. Weiterbildung zum jeweiligen Format abschließen.

Zum Design und Umfang der Formate im einzelnen:

Das Kompetenzprofil des Kompetenzerkennungszentrums KOMPAZ (www.kompetenzprofil.at) wurde im Rahmen des EU-Projekts „From Competence to Qualification“ (2000-2003) und in Kooperation mit der Gesellschaft CH-Q (Schweizerisches Qualifikationsprogramm) entwickelt und eingeführt. Es umfasst vier Gruppenworkshops und mindestens 20 Stunden selbständige Arbeit. Die vier Gruppenworkshops (je 5 Einheiten mit 1 bis 2 TrainerInnen, also insgesamt ca. 20 Stunden) umfassen (1) Inventur (Orientierung und Spurensicherung), (2) Potenzialerhebung und Kompetenzenbilanz, (3) Persönliches Profil und Zielkonzept sowie (4) Präsentation, Umsetzungstraining und Schlussreflexion. Wie bei den anderen Formaten mit Gruppenworkshop wird die Gruppe in der Arbeit an den eigenen Kompetenzen methodisch gezielt als Ressource eingesetzt. Gesamtaufwand: mind. 40 Stunden.

Die Kompetenzenbilanz des Zukunftszentrums Tirol wurde vom arbeitspsychologischen Institut der Universität München und PERFORM München (Thomas Lang-von-Wins, Claas Triebel) entwickelt. Es ist als Coachingverfahren ausgerichtet und umfasst in der „Urfassung“ – nach einem zweistündigen Einführungsworkshop zur Information über Ziele und Nutzen der Kompetenzenbilanz – zwei jeweils zweistündige Coachinggespräche zum Bewusstmachen wichtiger Erfahrungen und Fertigkeiten sowie ein zweistündiges Abschlussgespräch zur Formulierung konkreter Schritte und Ziele für die Zukunft. Die Eigenarbeit zwischen den Gesprächen umfasst 9 bis 15 Stunden. Gesamtaufwand: 17 bis 23 Stunden.

Das Kompetenzportfolio für Freiwillige (Ring Österreichischer Bildungswerke, www.ring.bildungswerke.at) wurde im Rahmen eines EU-Sokrates-Projekts (1997-2001) und eines ESF-Projekts (2003-2005) entwickelt und eingeführt. Es wendet sich an Freiwillige/Ehrenamtliche, die den Kompetenzerwerb bzw. die Kompetenzentwicklung aus ihrem Engagement erkunden wollen, beispielsweise um sie für den Arbeitsmarkt oder Neuorientierungen im Engagement zu nützen. Gemeinsam mit PortfoliobegleiterInnen werden die Kompetenzen erfasst – in einem ca. 2-stündigen Kompetenzgespräch, das in mehreren Phasen ausgewertet



Mag.ª Elke Schildberger
Volkshochschule Linz –
Wissensturm
Leiterin des Kompetenzerkennungszentrums KOMPAZ

elke.schildberger@mag.linz.at
www.kompetenzprofil.at



Mag. Wolfgang Kellner
Ring Österreichischer
Bildungswerke
Leiter des Bildungs- und
Projektmanagements

wolfgang.kellner@ring.bildungswerke.at
<http://ring.bildungswerke.at>



(zuerst im Rahmen des Gespräch, dann über Mail- und Telefonkontakt) und im Portfolio dokumentiert wird. Die Eigenarbeit beträgt 6 bis 12 Stunden (Begleitung je nach Bedarf), der Gesamtaufwand also 8 bis 14 Stunden.

Der SLIC-Kompetenzworkshop (Österr. Roten Kreuzes u.a., www.slic-project.eu) wurde/wird im Rahmen eines EU-Grundtvig-Projekts entwickelt und eingeführt (SLIC = „Sustainable Learning in the Community“). Er wendet sich an ältere Menschen, die ein passendes Engagement/Ehrenamt suchen – passend zu bisherigen Erfahrungen und neuen Interessen. Anknüpfend an „kompetenzbiografische“ Reflexionen wird gemeinsam ein Kompetenzprofil erstellt, das sich auf berufliche und außerberufliche Aktivitäten ebenso wie auf erwünschte künftige Aktivitäten bezieht. Umfangreiche konkrete Informationen über Engagementmöglichkeiten im lokalen Umfeld bilden dann die Grundlage für einen Maßnahmenplan zum Finden des passenden Engagements. Der Workshop umfasst mindestens zwei halbe Tage im Abstand von mindestens einer Woche bzw. mind. 2 x 5 Stunden. Die Eigenarbeit zwischen den beiden Workshopphasen umfasst mind. 5 Stunden. Das ergibt einen Gesamtaufwand von mind. 15 Stunden.

Das geplante Format „Kompetenzberatung“ des Projektnetzwerks „Bildungsberatung Österreich-Querschnittsthemen“ wird vom ÖIBF in Kooperation mit dem Ring Österr. Bildungswerke und unter Einbezug der Projektnetzwerke in den Bundesländern entwickelt und eingeführt. Das Design sieht einen eintägigen Gruppenworkshop, Eigenarbeit (mindestens fünf Stunden) und abschließend eine oder mehrere Einzelberatung/en vor. „Produkte“ sind ein Kompetenzprotokoll, das die Ergebnisse des Workshops und der Eigenarbeit dokumentiert, sowie ein persönlicher Maßnahmenkatalog. Im Mittelpunkt steht die Erkundung und Auseinandersetzung mit bisherigen Wegen der Kompetenzentwicklung und den „zugehörigen“ Interessen und Wünschen, um schließlich Maßnahmen für die künftige persönliche Kompetenzentwicklung zu planen. Der vorgesehene Gesamtaufwand beträgt 10 bis 12 Stunden.

Evaluationen und Feedbacks attestieren den vier eingeführten Formaten eine hohe Zufriedenheit bei den KundInnen. Beim SLIC-Workshop und beim geplanten Format „Kompetenzberatung“ liegen die Schwerpunkte stärker bei der Maßnahmenplanung als bei der Profilerstellung.

Die Gewichtung der Settings bei den ausgewählten Formaten: ein Skalierungsversuch

Formate	Einzelcoaching Einzelberatung	Gruppenarbeit Workshopformen	Eigenarbeit der KundInnen
Kompetenzprofil KOMPAZ, VHS Linz	*	***	***
Kompetenzenbilanz (ursprünglich: Zukunftszentrum Tirol)	***	*	**
Kompetenzportfolio für Freiwillige (Ring Österr. Bildungswerke)	**	-	**
SLIC-Workshop für ältere Menschen (Österr. Rotes Kreuz)	*	***	**
„Kompetenzberatung“ (Bildungsberatung Österreich)	**	**	*

Erfahrungen und offene Fragen:

- Allgemeingültige Bestimmungen zum unbedingt notwendigen zeitlichen Umfang einer Kompetenzerfassung sind ebenso wenig möglich wie allgemeingültige Bestimmungen zum idealen Setting einer Kompetenzerfassung. „Adäquater“ Aufwand und „passendes“ Setting sind in hohem Maße von den individuellen Zielsetzungen der KundInnen und von den Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppen abhängig.
- Die Freiwilligkeit der Teilnahme ist bei allen Formaten eine zentrale Voraussetzung für die gelingende Auseinandersetzung mit der eigenen Kompetenzbiographie und entsprechenden Entwicklungszielen.
- Alle Formate zielen auf einen möglichst hohen Grad an Eigenaktivität der KundInnen beim Erfassen und Dokumentieren der Kompetenzen, wobei der Begleitbedarf bei den KundInnen sehr unterschiedlich ausfällt.
- Die Phase der Eigenarbeit der KundInnen zwischen den Präsenzphasen ist ein zentrales Element bei allen Formaten. Gleichzeitig fallen die Ergebnisse im Sinne von Umfang und Tiefe sehr unterschiedlich aus und bedürfen unbedingt der gemeinsamen Nachbearbeitung.
- Die Namen Kompetenzprofil, Kompetenzenbilanz, Kompetenzportfolio und „Kompetenzberatung“ verweisen für die KundInnen (noch) nicht auf die von ihnen erwartete Beteiligung (Eigenaktivität im Rahmen der Präsenzphasen und Eigenarbeitsphase). Eine häufig vorkommende Formel bei Anfragen von KundInnen ist „Ich möchte gerne ein/e Profil/Bilanz/Portfolio machen lassen“. Diesbezüglich kann vor allem der Begriff „Beratung“ zunächst missverständlich sein.
- Ein Vorgespräch (Information über die Methode, Klärung der individuellen Ziele) ist unabdingbare Voraussetzung bei allen Formaten.
- In welchem Umfang können die hohe „Sprach- und Schriftlastigkeit“ der Formate durch Visualisierungen und spielerische Elemente begrenzt werden?



„Kompetenzberatung“: so neu, dass sie noch gar keinen Namen hat

Im Jahr 2011 startete die Gesamtinitiative „Bildungsberatung Österreich“, in deren Rahmen eine große Bandbreite unterschiedlicher beraterischer Leistungen angeboten wird. Neben Informationsleistungen und Bildungs- und Berufsberatung im weiteren Sinne wird ab dem Jahr 2012 „Kompetenzberatung“ auf der Basis eines neu entwickelten Konzepts diese Angebotspalette um ein österreichweit harmonisiertes Format erweitern.

Unter Bildungsberatung werden bekannterweise sehr heterogene Leistungen subsumiert, wodurch die Verwendung dieses Begriffs immer mit einem gewissen „Überraschungsei-Effekt“ verbunden ist: „Wenn ich nur wüsst, was drinnen ist?“. Als eine alle in der Initiative beratungsaktiven Einrichtungen überspannende Typologie wurden im Rahmen des Aufrufes des Ministeriums drei Beratungsformate anhand der intendierten Wirkungen für die Ratsuchenden definiert.

Mit dem Format „Informationsleistungen und Weiterverweise“ werden Leistungen bezeichnet, die durch gezielte und anbieterneutrale Weitergabe von Informationen in bildungs- oder berufsspezifischen Belangen den Zweck verfolgen, die Ratsuchenden in ihrem Such- oder Orientierungsprozess zu unterstützen (siehe Graphik 1). Beispiele dafür wären die Mitteilung von einfacheren Sachverhalten und/oder Bereitstellung von Materialien durch eine BeraterIn. Organisationsinterne Kursvermittlung in Bildungseinrichtungen oder Bildungsmarketing entsprechen als nicht anbieterneutrale Leistungen diesen Kriterien nicht, ebenso, wie die Bereitstellung von vollautomatisierten Informationssystemen, da diese nicht als persönliche Leistungen anzusehen sind.

Mag. Peter Schlögl
Geschäftsführender Institutsleiter
peter.schloegl@oeibf.at

Dr.ⁱⁿ Manon Irmer
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
manon.irmmer@oeibf.at

öibf – Österreichisches Institut für
Berufsbildungsforschung
www.oeibf.at



Beim zweiten und dritten Format (Bildungs- und Berufsberatung im weiteren Sinne bzw. „Kompetenzberatung“) handelt es sich um Leistungen, die anbieterneutral sind, den Entscheidungsprozess der Ratsuchenden thematisieren, wenn auch in unterschiedlicher Weise (siehe Graphik 2). Die alleinige Durchführung von Persönlichkeitstests oder eine Lernergebnis- oder Kompetenzfeststellung (z.B. eine Prüfung) werden in dieser Kategorisierung nicht als Beratungsleistungen klassifiziert. Ebenfalls keine Beratungsleistungen im Sinne der „Bildungsberatung Österreich“ sind Beratungen, die dem Überprüfen der Förderfähigkeit für eine dritte Stelle oder der Durchführung einer Potenzial- oder Eignungsanalyse (in Bezug auf ein vorge-



gebenes organisations- oder stellenspezifisches Profil) entsprechen, da solche Leistungen sich nicht allein an den Interessen der Ratsuchenden orientieren.



Die „Kompetenzberatung“, die vom Ring Österreichischer Bildungswerke (<http://ring.bildungswerke.at>) und dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (<http://www.oeibf.at>) unter Einbindung von FachexpertInnen aus Theorie und Praxis entwickelt wurde, ist erstmals ein österreichweit, institutionenübergreifend standardisiertes Format. Die Bezeichnung, die als Arbeitstitel für das Entwicklungsvorhaben herangezogen wurde, hat sich mittlerweile innerhalb der „Bildungsberatung Österreich“ eingebürgert und steht nun vor der Herausforderung, rasch einen dauerhaften Namen zu erhalten, der insbesondere für Ratsuchende einladend und informativ zugleich ist.

Die „Kompetenzberatung“ ist vom Konzept her eine „Kompetenz-Entwicklungs-Beratung“, die in einer kurzen Sequenz von Gruppenarbeit (Workshop) und individueller Beratung, orientierend sowie auch aktivierend wirken soll. Auf Grundlage der Reflexion bisheriger erfolgreicher individueller Kompetenzentwicklung werden die Ratsuchenden dabei unterstützt Aktivitäten abzuleiten. Der Prozess sieht eingangs die Durchführung eines Workshops vor, der mit einem oder mehreren anschließenden Einzelgesprächen kombiniert wird. Als Ergebnis dieses Prozesses werden ein Kompetenzprotokoll sowie ein Aktionsplan erstellt, die zusammen eine maßgeschneiderte Strategie zur weitergehenden Kompetenzentwicklung darstellen. Wesentlich dabei ist die Zukunftsorientierung gegenüber einer alleinigen Bewertung des Status quo.

In Zusammenarbeit mit speziell ausgebildeten BeraterInnen wird ein Kompetenzprotokoll erarbeitet, das auf einzelne kompetenzrelevante Erfahrungsbereiche fokussiert, aber nicht den Anspruch einer umfassenden Kompetenzerfassung hat. Somit werden nicht wie in anderen Kompetenzerfassungsverfahren alle Lebensbereiche thematisiert und Zeit für den Vorwärtsblick gewonnen. So wird ein Aktionsplan aufgestellt, der einen Maßnahmenkatalog beschreibt und neben den moderatorischen Methoden und Instrumenten den zweiten Baustein der Aktivierung darstellt.

Das zentral entwickelte Rahmenkonzept, das die wesentlichen Standards definiert, wird von einzelnen Einrichtungen in den regionalen Netzwerken auf institutionelle und regionale Bedarfe hin implementiert. Im Wege der Umsetzung definieren die dafür qualifizierten BeraterInnen weitere Aspekte des Angebots beispielsweise hinsichtlich spezifischer Zielgruppen, Anzahl der Einzelgespräche oder Dauer des Workshops. Insgesamt sind zwischen 2012 und 2014 im Rahmen der Gesamtinitiative 1.685 Kompetenzberatungen nach dem österreichweiten Standard geplant.





Kompetenzorientierung in der Schule

Wenn man davon ausgeht, dass die einzelnen Lebensbiografien verschlungen sind, dann ist der rote Faden die Kompetenz, die der Einzelne hat. An dieser zu arbeiten, sodass sie sich entwickelt, verbreitet und verfestigt: das ist die Aufgabe - und das beginnt in der Schule!

Gerhard Krötzl (bm:ukk) spricht im Interview mit Erika Kanelutti-Chilas (in between) über die Kompetenzorientierung in der Beratung und Berufsorientierung im Schulbereich

**Was macht die Kompetenzorientierung an der Schule?
Wie wird Kompetenzorientierung verstanden?**

Über allen Reform- und strategischen Projekten im bm:ukk stehen als Überschriften einerseits „Kompetenzorientierung“, andererseits „Individualisierung“ und „Umgang mit Heterogenität“. Das ist das Grundlegende aller aktuellen Maßnahmen und Konzepte.

Bei der Kompetenzorientierung geht es um den Übergang vom „input“ zum „output“, darum, was die SchülerInnen können sollen. Es ist dies eine europaweite Entwicklung im Bildungswesen. Zentral ist nicht das Wissen, das eng dem Lehrplan entlang unterrichtet wurde. Traditionell wurde in der Schule der Unterrichtsstoff gleich wieder abgefragt, es wurde geprüft, ob „gut gelernt“ wurde. Nun ist das Ziel vielmehr, dass das erworbene Wissen und die erworbenen Fähigkeiten auch in anderen Bereichen angewendet werden können, Ziel ist die dauerhafte Erhöhung von - auch persönlichen, sozialen - Kompetenzen.

Beispiele für Kompetenzorientierung im Schulbereich sind z.B. die Bildungsstandards, die standardisierte kompetenzorientierte Reifeprüfung, die vollständig umgeschriebenen Lehrpläne, die Oberstufenreform mit dem Modulsystem. Und natürlich die Beratung, in der wir diesen Ansatz schon seit langem verfolgen.

Wo liegen die Chancen, wo die Grenzen der Kompetenzorientierung im Unterricht?

Der/die Einzelne steht sehr stark im Fokus, es ist notwendig, wirklich auf die Einzelne, den Einzelnen einzugehen und sie zu fördern. Das bedarf großer Anstrengungen seitens der Schule, neue Unterrichtsmethoden, andere Settings sind dafür nötig. Dazu gibt es zahlreiche Konzepte in der Schulreform, mit Veränderungen und Bündelungen des Fächerkanons, der Auflösung der Unterrichtseinheiten etc. Aktuell sind besonders viele Reformprojekte parallel auf dem Weg, die auf das Paradigma „Kompetenzorientierung, Individualisierung und Umgang mit Vielfalt“ zielen.

Ein Spannungsfeld entsteht mit der Standardisierung, die man gleichzeitig als Orientierung und Zielsetzung braucht. Wo soll es hingehen? Was sind die Mindeststandards? Wie hat die Kompetenzorientierung in die SchülerInnenberatung Eingang gefunden?

Die Kompetenzorientierung in der Beratung hängt sehr stark mit dem Ansatz der lifelong guidance zusammen. Wenn man davon ausgeht, dass die einzelnen Lebensbiografien verschlungener sind, dann ist der rote Faden die Kompetenz, die der Einzelne hat. An dieser zu arbeiten, dass sie sich entwickelt, verbreitert und verfestigt, das ist die Aufgabe - und das beginnt in der Schule.

Mit Verlassen der Schule, beim Eintritt in andere Systeme, sollte man schon ganz gut Bescheid wissen über die eigenen Schwerpunkte, um die Möglichkeit zur Weiterentwicklung zu haben. Gleichzeitig müssen während der Schulzeit möglichst viele Felder bespielt werden, um überhaupt in Kontakt mit den verschiedenen Bereichen zu kommen, in denen man dann Kompetenzen entwickeln kann.



MinR Dr. Gerhard Krötzl
Leiter des Referates I/15a (Grundsatzangelegenheiten der Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf)

Bundesministerium für Unterricht,
Kunst und Kultur
www.bmukk.gv.at



In den Übergängen zur Sekundarstufe 2 bzw. ins Tertiärsystem werden zur Zeit unterschiedliche prozessorientierte Orientierungshilfen implementiert, die, mit dem Unterricht als Basis und gut abgestimmt aufeinander, einen Lern- und Kompetenzerwerbsprozess ermöglichen. Jede Schule soll ein eigenes Konzept entwickeln und dieses auch nach außen kommunizieren.

Das wichtigste Tool, das die Schule zur Verfügung hat, ist ein Unterricht, in dem SchülerInnen Vorlieben, Interessen, Neigungen, Wünsche, Kompetenzen entwickeln können und der auch auf die spätere Anwendbarkeit Bezug nimmt.

Als zweites Tool haben wir auch den speziellen Berufsorientierungsunterricht mit einem eigenen Lehrplan. Teil dessen ist die Vermittlung von Erfahrungen, beispielsweise in Form von Realbegegnungen, die durch Besuche von Berufsinformationszentren, gut vor- und nachbereitete Schnuppertage in Betrieben u. ä. ermöglicht werden. Evaluationen zeigen, dass diese als ganz zentral und hilfreich erachtet werden.

Das dritte Tool ist die Information von Eltern und SchülerInnen. Bei dieser Beratungen geht es darum, Klarheit über die persönlichen Kompetenzen und über die Gestaltung eines Entscheidungsprozesses zu entwickeln und Informationen über Hilfen zu erhalten.

Die SchülerInnenberatung ist niederschwellig - wer will, kann kommen - und eine Ergänzung der anderen Maßnahmen. Die Beratung wird dort gut angenommen und der Beratungsbedarf ist dann gezielter, wenn auch die anderen Orientierungsmaßnahmen gut funktionieren.

In der Schulberatung bauen wir idealtypisch auf einem Modell eines Entscheidungsprozesses auf. Am Anfang ist es die Rolle der Orientierungsberatung, wo es darum geht, sich der eigenen Interessen, Wünsche, Träume, Fähigkeiten, Kompetenzen bewusst zu werden, und einen Hinweis zu erhalten, welche Felder persönlich in Frage kommen, wo es sinnvoll ist, weiterzudenken. Besonders hier bei der Orientierungsberatung spielt Kompetenzorientierung ganz stark hinein.

Später im Prozess kommen oft Elemente einer Entscheidungsberatung dazu, wenn nach Recherchen, Gesprächen usw. mehrere Alternativen einander gegenüberstehen und die Beratung der gemeinsamen Reflexion der Vor- und Nachteile dient. Die Entscheidungsberatung kann auch eine psychologische Beratung werden, etwa bei Entscheidungskonflikten, wenn die Eltern etwas ganz anderes wollen, wenn es Unausgesprochenes, Befürchtungen, Ängste gibt.

Kann die Beratung „Lebenskompetenz“ vermitteln?

Eine interessante Herausforderung ist, zu schauen, inwiefern eine Beratung auch eine Lernerfahrung sein kann. Einerseits kann ich als Ratsuchende/r erleben und somit lernen, dass Beratung hilft und dass ich in der Lage bin, mir professionelle Hilfe zu holen, weiß, wo ich sie finde und was ich mir davon erwarten kann. Das ist hilfreich in zukünftigen Entscheidungssituationen.

Ich kann auch in Entscheidungskonflikten neue Sichtweisen lernen, also lernen, mich in andere Personen hineinzusetzen, sie zu verstehen. Ich kann in einer gemeinsamen Beratung lernen, wie man in Kontakt treten kann. Das ist Lernen im Sinne eines Kompetenzzlernens, das man später zur Verfügung hat, ein Beitrag der Beratung zum Erwerb von praktischen Lebenskompetenzen, von Kompetenzen zur Orientierungs- und Entscheidungsfähigkeit.





Kompetenz-Entwicklungs-Beratung in Kärnten

Der Begriff der Kompetenz-Entwicklungsberatung deutet auf eine enge Verschränkung von Beratungs- und Bildungsprozessen hin, insbesondere im Zusammenhang mit Verfahren der kompetenzorientierten Beratung. Am Beispiel der Kompetenzberatung Kärnten soll diese Verknüpfung exemplarisch dargestellt werden.

Zum Projekt

Im Rahmen des bundesweiten Projektverbundes Bildungsberatung konnte ab Herbst 2007 mit Hilfe europäischer (esf) und nationaler (bm:ukk) Finanzierung auch in Kärnten ein anbieterneutrales Bildungsberatungsangebot aufgebaut werden. Als Projektträger der „Kompetenzberatung Kärnten“ wurde ein Verein gegründet, dessen Vorstand aus VertreterInnen von Arbeiterkammer Kärnten, Land Kärnten und Arbeitsmarktservice Kärnten gebildet wurde. Wenig später konnte auch die Wirtschaftskammer „ins Boot“ geholt werden wodurch es gelang, das Vorhaben und damit auch die regionale Finanzierung bereits in der Anfangsphase auf eine breite Basis zu stellen.

Die Angebote

Entsprechend der Projektbezeichnung „Kompetenzberatung Kärnten“ stand der Ansatz der kompetenzorientierten Beratung von Beginn an im Mittelpunkt unserer Angebote. In besonderem Maße gilt dies für den Workshop „Kompetenzprofil“ mit anschließendem Individualcoaching.

Im eintägigen Workshop erarbeiten durchschnittlich acht bis zwölf TeilnehmerInnen in einem Wechselspiel zwischen Reflexion des eigenen Werdegangs und Methoden der Fremdeinschätzung ihr persönliches Stärkenprofil. Die Definition von ein bis drei Kompetenzzielen und spezifische Empfehlungen für die selbsttätige Weiterarbeit am Kompetenzprofil beenden den ersten Teil des Beratungsprozesses. Im individuell vereinbarten Einzelcoaching werden das, im besten Fall zu Hause ergänzte, Profil aus einer gewissen zeitlichen Distanz noch einmal besprochen, Ziele konkretisiert und Umsetzungsschritte projektiert. Das Gesamtergebnis wird in Form einer schriftlichen Dokumentation, bestehend aus einer Beschreibung des Verfahrens, der Darstellung der Kompetenzen, der Zielformulierung und einer persönlichen Rückmeldung des Coaches im Abstand von maximal zwei Wochen nach der Beratung an die TeilnehmerInnen versendet.

Bis Ende 2011 fanden Workshop und Einzelcoachings bereits 26 mal statt, wobei Design und einzelne Methoden permanent angepasst und weiterentwickelt wurden. Beispielsweise konnte durch eine Straffung des Workshop-Programms die Zahl der Einzelcoachings von ursprünglich zwei auf einen Termin verringert werden.

Des Weiteren ergab sich eine Art Nebeneffekt dieses Prozesses, indem viele methodische Innovationen auch für die Einzelberatung adaptiert und genutzt wurden.

Begleitende Befragung

Die erwähnten Anpassungen in Ablauf und Methodik korrespondieren mit den Ergebnissen einer seit dem Start des Projektes durchgeführten begleitenden Befragung der TeilnehmerInnen. Zunächst setzten wir einen Fragebogen am Beginn des Workshops zur Erhebung der Anliegen und Erwartungen und einen umfangreicheren zur Ermittlung der Zufriedenheit mit der Beratung am Ende der Coachings ein.



Dr. Wolfgang Pöllauer
Kompetenzberatung Kärnten
Pädagogische Leitung

w.poellauer@kompetenzberatung.at
www.kompetenzberatung.at



Im Kontext des externen Qualitätssicherungsverfahrens zum Erwerb des „IBOBB Qualitätszertifikates“ im Dezember 2009 entstand die Idee, die Befragungen um eine dritte, zeitlich etwa ein Jahr nach der Beratung einsetzende Erhebung zu ergänzen. Damit erhofften wir uns Aufschlüsse über die von eventuellen Ausstrahlungseffekten losgelöste Bedeutung der Beratung aus der Sicht der TeilnehmerInnen.

Ergebnisbeispiele

Von den zum Auswertungszeitraum rund 150 zur Befragung schriftlich kontaktierten TeilnehmerInnen erhielten wir 49 vollständig ausgefüllte Fragebögen; das entspricht einer Rücklaufquote von rund einem Drittel.

- 21 von 49 Befragten maßen der Beratung noch nach einem Jahr hohe Bedeutung zu. Weitere 26 Personen – also der größte Teil schätzte die Bedeutung der Beratung zum Zeitpunkt der Befragung im mittleren Wertbereich ein und lediglich zwei Personen maßen der Beratung geringe Bedeutung zu.
- Im Rahmen eines Fragenblocks zu den Wirkungsfaktoren der Beratung erhielt die Aussage „Durch die Beratung bin ich zum Nachdenken über mich selbst angeregt worden“ die höchste Zustimmung. Rund zwei Drittel der Befragten stimmten dieser Aussage vollinhaltlich zu, was auf eine Bestätigung der Eingangsthese hinweist, wonach kompetenzorientierte Beratung mit spezifischen Lernprozessen verknüpft ist.
- Gestützt wird dieser Befund durch die Antworten auf die offene Frage nach dem „persönlichen Nutzen“ den die TeilnehmerInnen aus der Beratung ziehen konnten. Stellvertretend für viele ähnliche Aussagen seien hier nur zwei angeführt:
 - ... über mich selbst und mein Handeln mehr nachzudenken und reflektieren; Mut, neue Dinge anzugehen, Zukunftspläne in kleinen Schritten umzusetzen
 - ... mir meiner Stärken bewusst sein gelingt mir nun öfter (auch in schwierigen Situationen, z.B. bei Vorstellungsgesprächen)

Die hier nur sehr verkürzt dargestellten Ergebnisse einer TeilnehmerInnenbefragung nach durchschnittlich einem Jahr nach der Beratung zeigen, dass die beratungsunterstützte Erarbeitung eines Kompetenzprofils nicht nur eine Standortbestimmung darstellt, sondern selbst zur Entwicklung von Fähigkeiten (z.B. der Selbstreflexion) beiträgt. Dadurch begründet sich aus unserer Sicht die Verwendung des etwas sperrigen Begriffs der Kompetenz-Entwicklungsberatung.





Bildungsberatung Oberösterreich

Auf dem Weg zum lernenden Netzwerk

Kompetenzentwicklung und -beratung werden im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung in der Regel als Beratungsansätze und -formate diskutiert und immer mehr auch implementiert. Auf die Arbeit von Beratungseinrichtungen und -netzwerke selber übertragen, kann der Begriff Kompetenz(entwicklung) im Sinne von organisationalem Lernen und kontinuierlicher Qualitätsentwicklung fruchtbar gemacht werden. Der folgende Text beinhaltet neben einem kurzen Überblick über das von der AK Oberösterreich koordinierte Netzwerk Bildungsberatung OÖ daher auch Ansätze und Aktivitäten zur (über)organisationalen Kompetenzentwicklung.

Trägerin des Projekts Bildungsberatung Oberösterreich ist die Arbeiterkammer OÖ. Als PartnerInnen konnten Organisationen gewonnen werden, die sich sowohl durch ihre Zielgruppennähe zu bestimmten Bevölkerungsgruppen als auch durch ihre Erfahrung in der persönlichen Beratung auszeichnen: ALOM - Frauentrainingszentrum, Berufsförderungsinstitut OÖ, Firmenausbildungsverband OÖ, Frauenstiftung Steyr, Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck, Journalismus, Papier (GPA-DJP) – Bereich Handel, Gewerkschaft VIDA – Reinigungsbranche, Migrare – Zentrum für MigrantInnen, VHS OÖ – Institut für interkulturelle Pädagogik, Wirtschaftskammer OÖ – Migrationsservice, Wissensturm der Stadt Linz. FördergeberInnen des Projekts Bildungsberatung Oberösterreich sind neben dem Europäischen Sozialfonds und dem Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, das Land Oberösterreich und die Arbeiterkammer Oberösterreich.



Mag. Gerhard Hofer, MBA
AK Oberösterreich
Abt. Bildung und Jugend
Projektleiter „Bildungsberatung OÖ“

hofer.g@akooe.at
www.ak-bildung.at

Kompetenzberatung ist entwicklungsgerecht

Auf der Angebotsseite sind Kompetenz(entwicklungs)beratung und Angebote zur Kompetenzbilanzierung in Oberösterreich bereits seit mehreren Jahren Thema. Am bekanntesten sind in der bundesweiten Öffentlichkeit wahrscheinlich die im Rahmen des SozialpartnerInnenprojekts „Du kannst was!“ durchgeführten Beratungs-, Kompetenzanerkennungs- und Qualifizierungsverfahren zur Erlangung von Berufsabschlüssen. Das hier beschriebene Projekt „Bildungsberatung Oberösterreich“ kooperiert selbstverständlich auch mit dieser erfolgreichen Initiative - BerufspraktikerInnen mit Kompetenzanerkennungspotenzialen werden dabei über ihre Möglichkeiten und über die konkreten Schritte zum gewünschten Abschluss beraten.

Letztendlich gehören kompetenzorientierte Beratungsangebote zum Angebots- und Methodenrepertoire guter Bildungsberatungseinrichtungen. Der längsschnittanalytische und entwicklungsperspektivische Zugang der Kompetenzberatung schafft nicht nur Klarheit über die eigene Person und die eigenen Stärken, er fördert auch den Selbstwert und die Selbstbestimmung der Beratenen in hohem Ausmaß. Im Rahmen des Projekts „Bildungsberatung Oberösterreich“ fließen Kompetenzberatungsansätze in Angebote und Teilprojekte mehrerer PartnerInnen mit ein. (Siehe dazu auch den Beitrag von Migrare Seite 14)

Lebens- und arbeitsweltorientierte Angebote schaffen bessere Zugänge zu speziellen Zielgruppen

Besonderes Projektaugenmerk gilt Menschen mit Migrationshintergrund und bildungsbenachteiligten Personen, insbesondere auch gering qualifizierten Frauen in peripheren Regionen. In Ergänzung des flächendeckenden persönlichen Beratungsangebotes, des Bildungstelefon, der E-Mailberatung und der aktivierenden Beratungsevents in allen Bezirkshauptstädten werden nun gerade für diese, durch das österreichische Bildungssystem leider benachteiligten Gruppen, neue Modelle der Zielgruppenaufschließung, der Beratungssettings und der angewendeten Me-

Bildungsberatung OÖ
Bildungstelefon OÖ: 050 6906-1601
bildungsinfo@akooe.at
www.bildungsberatung.com





thoden erprobt. Aufgebaut wird dabei auf ein Lebenswelt- bzw. Arbeitsweltkonzept, das die sozialen Bedürfnisse und Kommunikationsformen der jeweiligen Zielgruppen miteinbezieht. Im arbeitsweltlichen Zusammenhang (Bereich Handel und Reinigung) erhalten dabei die Funktion des Betriebsrats/der Betriebsrätin als MultiplikatorIn und Methoden in der Tradition von Interventionsgruppen und selbstorganisierten Studienzirkel besondere Aufmerksamkeit. Im lebensweltlichen Kontext geht es um den Aufbau von Kontakten sowie um die Entwicklung von MultiplikatorInnen und Kooperationen mit migrantischen Communities. Von niederschweligen Info-/Beratungsevents mit und ohne Rahmenprogramm erwarten wir zusätzliche Kontakte zu jenen, die eine Beratungsstelle normalerweise nicht aufsuchen würden oder können.

Von der lernenden Organisation zum lernenden Netzwerk

Qualitätsorientierte Bildungsberatung reflektiert nicht nur das eigene Handeln und dessen Wirkung auf die KundInnen/TeilnehmerInnen/KlientInnen, professionelle Qualitätsentwicklung erfordert auch regelmäßige Aktivitäten zur Reflexion der eigenen Reflexionsinstrumente und leitenden Normen. Lernende Organisationen etablieren dazu ein sogenanntes „Double Loop Learning“, eine laufende Reflexion der handlungsleitenden Normen, der Beratungsinstrumente und der Organisationsstrukturen mit denen die Dienstleistungen produziert werden. (Vgl. Argyris/Schön 1987).

Von der Projektträgerin werden den beratungsaktiven PartnerInnen im Netzwerk Oberösterreich Reflexionsinstrumente zur Evaluierung der eigenen Beratungspraxis angeboten, einzelne PartnerInnen bringen entsprechende eigene Instrumente bereits mit. Entscheidend ist, dass Ergebnisse in den weiteren Projektprozess einfließen und die Angebote damit laufend adaptiert und verbessert werden können. Letztendlich bieten gerade Netzwerke ideale Voraussetzungen zum organisationalen Lernen bzw. zu zusätzlichen Lernschleifen zweiter und dritter Ordnung, weil gerade durch den permanenten Vergleich mit den Netzwerkmitgliedern die eigenen Grundannahmen, Strukturen und Werte hinterfragt und angepasst werden (müssen). In diesem Sinn erhöhen Netzwerke die Kompetenz zur Schaffung von lernenden Organisationen. (Vgl. Orthey 2005). Lernende Netzwerke wiederum reflektieren genau die Bedingungen, Strukturen und Kommunikationsweisen des Netzwerkes mit dem Fokus auf Nutzen und Lernoutput für die Netzwerkmitglieder und passen diese ständig in Richtung Nutzen- und Lernoutputvergrößerung für alle an.

Literatur:

Argyris, Chris; Schön, Donald A.: Wissen in Aktion. Eine Fallstudie zur lernenden Organisation. Stuttgart 1987.

Orthey, Frank Michael: Lernende Netzwerke? Überlegungen zum Netzwerkbegriff und seiner Anschlussfähigkeit für Lernprozesse. Veröffentlicht in: Gruppendynamik und Organisationsentwicklung, 1/2005, S. 7 – 22





Mehrsprachige kompetenzorientierte Beratung im interkulturellen Kontext

Wie kann mehrsprachige kompetenzorientierte Beratung im interkulturellen Kontext aussehen? migrare gibt Einblicke in seine Erfahrungen.

„Stärken stärken, mitgebrachte Qualifikationen berücksichtigen, ressourcenorientierte Begleitung“, etc. Vieles mehr ließe sich hier anführen, um die fachliche Diskussion des Umgangs mit Bildung von Menschen mit Migrationshintergrund zu umschreiben. Denn mittlerweile dreht sich die Frage nicht mehr um das Warum, sondern viel mehr um das Wie? Einige Erfahrungen von migrare sollen im Folgenden geschildert werden.

Ausgangspunkt unserer Überlegungen zu kompetenzorientierter Beratung war die Frage nach der Vereinbarkeit von qualifizierten und kompetenten MigrantInnen, die tagtäglich in unserer Beratungsstelle ein und aus gehen, mit dem großen Bedarf an Fachkräften.

Wir suchten nach einer Möglichkeit, um die Kompetenzen der Zielgruppe sichtbar und verwertbar zu machen und somit die Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten und in Folge deren Lebenssituation zu verbessern. 2008 führte migrare erstmals im Auftrag das AMS OÖ Kompetenzprofilerstellungsprozesse nach CH-Q¹ durch. Seither werden für jährlich 100 Personen mit Migrationshintergrund Kompetenzprofile erstellt.

Die Vermittlung von TeilnehmerInnen zum Projekt erfolgt über das AMS und über migrare BeraterInnen. Mit den Interessierten wird in jedem Fall ein persönliches Erstgespräch geführt, bei dem die Einstiegsentscheidung getroffen wird. Im Falle eines Einstiegs wird im Rahmen von 6 Modulen in Gruppen- oder Einzelprozessen an den jeweiligen Kompetenzen und Fähigkeiten gearbeitet. Am Ende eines jeden Kompetenzprofil-Prozesses wird ein persönliches Abschlussgespräch geführt, bei dem die Zusammenfassung der Kernkompetenzen überreicht wird und der abgeschlossene Prozess nochmals reflektiert wird.

Herausforderungen sind v.a. die Heterogenität der Gruppen, die unterschiedlichen Erwartungen an das Projekt, sowie die Aufrechterhaltung der Motivation über den gesamten Zeitraum. Viele TeilnehmerInnen haben Erfahrungen mit Abweisungen, Diskriminierung und Dequalifizierung und gehen skeptisch mit diversen Projektversprechungen um. Hier braucht es Vertrauensaufbau, absolute Professionalität und einen realistischen Umgang mit Erwartungen an das Angebot. Andere TeilnehmerInnen haben durch ihre jahrelange Dequalifizierung kaum mehr Vertrauen in ihre Stärken und Fähigkeiten. Diese brauchen v.a. Unterstützung bei der Wiedererlangung ihres Selbstvertrauens.

Das CH-Q Modell ist eine Methode, die ein ressourcenorientiertes Kompetenzmanagement mit einem positiven und lustvollen Ansatz verknüpft. So können Menschen unterstützt werden, mehr Klarheit und eine bessere Orientierung zu entwickeln, um ihre Zukunft selbstverantwortlich, zielgerichtet und selbstbewusst zu gestalten.

Ein weiterer Ansatz der kompetenzfördernden Angebote bei migrare ist die mehrsprachige Bildungsberatung im interkulturellen Kontext im Rahmen des ESF-Projektes „Bildungsberatung Oberösterreich“ der Arbeiterkammer OÖ.



Mag.^a Mag.^a (FH) Magdalena Danner
migrare-Zentrum für MigrantInnen
Oberösterreich
Stv. Geschäftsführerin

magdalena.danner@migration.at
www.migrare.at

¹ www.ch-q.ch



MigrantInnen werden in Erst- und Intensivberatungen zu Schul- und Ausbildungswegen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Nachholen von Abschlüssen, Anerkennung ausländischer Abschlüsse und möglicher finanzieller Unterstützungen informiert. Zudem wurden 18 Personen mit Migrationshintergrund und österreichischer Bildungserfahrung zu MultiplikatorInnen ausgebildet. Diese wiederum sensibilisieren und informieren in ihren Netzwerken. Zum jetzigen Zeitpunkt kann bereits gesagt werden, dass der Bedarf nach mehrsprachiger Bildungsberatung im interkulturellen Kontext groß ist. MigrantInnen wollen sich bilden, wollen ihr mitgebrachtes Wissen anerkannt haben und wollen auch für ihre Kinder einen positiven Bildungsverlauf in Österreich.

Kompetenzorientierte Angebote im interkulturellen Kontext stärken die TeilnehmerInnen. Durch ihr Empowerment können bestehende Hürden leichter überwunden werden. Die Verantwortung zur Beseitigung der rechtlichen und strukturellen Hürden liegt hingegen auf politischer Ebene. Und wie eingangs bereits erwähnt wurde, ist es nicht mehr eine Frage des Warum, sondern nur mehr des Wie.





Wie wollen sich BeraterInnen weiterbilden? - Wir haben nachgefragt.

biv - die Akademie für integrative Bildung plant und organisiert im Auftrag des bm:ukk bedarfsorientierte Weiterbildungen für BildungsberaterInnen im Rahmen des Projektnetzwerks „Bildungsberatung Österreich“. Im Zuge dessen werden wir 2012 und 2013 insgesamt 16 Seminartage in ganz Österreich durchführen, um die vielfältigen thematischen Aspekte innerhalb der Bildungsberatung abzudecken. Dabei wollen wir uns natürlich an Wünschen der BeraterInnen in Bezug auf Inhalte, Termine, Dauer und Ort orientieren.

Mag. Wolfgang Stifter
biv - die Akademie für integrative Bildung
Bildungsberatung

wolfgang.stifter@biv-integrativ.at
www.biv-integrativ.at

Mittels eines Online-Fragebogens stellten wir 7 Fragen an BildungsberaterInnen und Projektverantwortliche. Befragt wurden Personen innerhalb des esf-Projekt-Partnernetzwerks in allen Bundesländern. Von den 60 Personen, die geantwortet haben, bezeichneten sich über 70% als BildungsberaterInnen, die übrigen als Projektverantwortliche. 76% der Befragten sind Frauen.

Erhoben wurden zunächst Wichtigkeit und Interesse in Bezug auf 14 vorgeschlagene Themenbereiche, weiters gab es die Möglichkeit eigene Themen vorzuschlagen und Wünsche zu äußern.

Deutliche Kernbereiche

Innerhalb der vorgeschlagenen Themenbereiche gab es 3 klare Favoriten:

- Migration, kultursensible Beratung, Diversity
- Kompetenz (-Erfassung, -Beratung, Instrumente)
- Beratung bildungsferner Personen (Angebote, Erreichbarkeit)

Zu den Punkten 1 und 3 haben wir bereits entsprechende Seminare geplant (siehe Veranstaltungsankündigungen).

Im Bereich der Kompetenz-Erfassung und -Beratung werden derzeit vom Ring österreichischer Bildungswerke (Wolfgang Kellner) neue Instrumente entwickelt, für die es auch entsprechende Schulungen geben wird.

Weitere wichtige Themen sind: berufliche (Neu)Orientierung, Beratungstechniken (Methoden und Materialien) und Umgang mit schwierigen KundInnen

Wenig Interesse gab es für: Distance-Beratung (Telefon, Email, Online), Bewerbung (Strategien, Methoden) sowie für Bildungsförderungen.

Wünsche der BeraterInnen

Neben den vorgegebenen Themen konnten die Befragten auch eigene Wünsche äußern und Themen vorschlagen. 35 solche Eintragungen haben wir registriert.

Auch hier gab es deutliche Themen-Bündel:

- spezielle KundInnen-Gruppen (zB. Schulabbrecher, Jugendliche, 50+, Burn-out-Betroffene, „schwierige“ KundInnen)
- Methoden der Beratung (Tests, lösungsorientierte Methoden, Umgang mit Krisen, Biografiearbeit)
- Marketing und Öffentlichkeitsarbeit in der Bildungsberatung
- Weiterentwicklung der Beratungsangebote (Prozessberatung, Laufbahnberatung, Wirksamkeit, Zukunftsmodelle)

Überraschenderweise wurde nur einmal eine Weiterbildung zum Thema Psychohygiene der BeraterInnen gewünscht.

Diese Ergebnisse sind für uns die Basis für die Planung der weiteren Seminare. Wir werden darüber sowohl im bib-wiki als auch mittels eines eigenen Newsletters informieren.



Termine

Fachtagung am 26. April 2012 – 27. April 2012

Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung in Österreich ist vielfältig und heterogen. Im Rahmen der zweiten, von bm:ukk und bifeb) veranstalteten, Fachtagung werden Impulse gesetzt, die berufliche Identität von Bildungs- und BerufsberaterInnen zu stärken und das Berufsbild zu schärfen. Der thematische Bogen spannt sich von neueren Theorien der Laufbahn- und Berufswahlforschung über innovative Modelle und Beispiele aus der Beratungspraxis bis zu Bildungsberatung am Übergang zur nachberuflichen Lebensphase.

Leitung

Marika Hammerer, Institut für bildungs- und berufsbezogene Beratung
Erika Kanelutti-Chilas, in between – Verein für Vernetzung, Forschung und Wissenstransfer

Gerhard Krötzl, bm:ukk/Abt. I/9 Schulpsychologie - Bildungsberatung
Ingeborg Melter, Bundesinstitut für Erwachsenenbildung bifeb)

Koordination

Ingeborg Melter

nähere Informationen finden Sie unter www.bifeb.at

Seminare für BildungsberaterInnen

„Bildungsberatung für Personen mit Migrationshintergrund“

Seminarleitung: Vera Lujic-Kresnik, Mümtaz Karakurt, MAS

Termin: 16. Februar 2012, 11.00-18.00 und 17. Februar 2012, 9.00-15.00

Ort: Linz, migrare – Zentrum für MigrantInnen OÖ

„Bildungsbenachteiligte in der Bildungsberatung - neue Wege zur Zielgruppenerreichung“

Seminarleitung: Anna Stiftinger, Andrea Dohr

Termin: 23. Mai 2012, 9.00-17.00

Ort: Salzburg, Bildungsberatung - Haus Corso

Detaillierte Seminaurausschreibungen und Informationen zur Anmeldung finden Sie unter www.biv-integrativ.at/biv.php?s=c108.

Die Seminare sind für die ProjektpartnerInnen von „Bildungsberatung Österreich“ kostenlos und werden von der wba anerkannt.

Fachtagung im Mai/Juni „Beratungsort Betrieb“

Am 31. Mai und 1. Juni 2012 findet im Rahmen des Europäischen Kooperationsprojekts „Guidance Dialogue - Bessere Chancen für Bildung und Beruf durch Beratung“ in Wien, im ÖGB, eine Fachtagung zum Thema „Beratungsort Betrieb“ statt. Nähere Informationen zu Ablauf, Programm und auch Anmeldung demnächst auf: www.guidance-dialogue.eu





Projekt/Impressum

Bildungsberatung Österreich -
Querschnittsthemen:

Zu Beginn des Jahres 2011 startete das bm:ukk eine österreichweite Gesamtinitiative zur Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung. Die Initiative zielt darauf ab, bildungsfernen Personen unter Einsatz von Beratungsangeboten einen besseren Zugang zum lebensbegleitenden Lernen zu ermöglichen.

Die Umsetzung der Initiative wird von neun beratungsaktiven Netzwerkprojekten auf Landesebene und einem bundesweiten Querschnittsthemenprojekt getragen.

Die übergeordneten Ziele des Projekts „Bildungsberatung Österreich-Querschnittsthemen“ sind:

- Übergreifende und strategische Weiterentwicklung der Bildungsberatungsleistungen
- Transparenz und bundesweite Vergleichbarkeit der Bildungsberatungsangebote
- Qualitätsentwicklung und Professionalisierung auf Ebene der BeraterInnen, Institutionen und Politik

Projektkonsortium: Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (Projektträger), abz*austria, biv - Die Akademie für integrative Bildung, in between - Verein für Vernetzung, Forschung und Wissenstransfer, ÖSB Consulting GmbH, Ring Österreichischer Bildungswerke.



bm:ukk Bundesministerium für
Unterricht, Kunst und Kultur

Impressum:

Bildungsberatung im Fokus.

Fachmedium der Bildungsberatung Österreich | Gefördert aus Mitteln des bm:ukk und des Europäischen Sozialfonds.

Projekt: Bildungsberatung Österreich - Querschnittsthemen

Koordination der Publikation:

ÖSB Consulting GmbH - Rudolf Götz

Erscheint 2 x jährlich online auf

www.erwachsenenbildung.at/Service/bildungsberatung_fokus.php

Medieninhaber & Produktion: ÖSB Consulting GmbH, Meldemannstraße 12-14, A-1200 Wien

HerausgeberInnen: Rudolf Götz (ÖSB),

Erika Kanelutti-Chilas (in between), Wolfgang Kellner

(Ring Österr. Bildungswerke), Peter Schlögl (öibf),

Manuela Vollmann (abz*austria), Ilona Weigl (biv-integrativ)

Fachredaktion: Manon Irmer (öibf), Erika Kanelutti-Chilas

(in between), Wolfgang Kellner (Ring Österr. Bildungswerke),

Eva Schliesselberger (abz*austria), Wolfgang Stifter

(biv-integrativ), Magdalena Tauber, Franziska Haydn (ÖSB)

Supportredaktion: Layout und Satz: Susanne Trautenberg

(ppsg),

Lektorat: Anita Bock (ppsg)

Foto-Credits: Karl-Franzens-Universität Graz, Krötzl/Weinwurm, migrare, Nadja Baumgartner, ilab crossmedia, AKOÖ

Blattlinie: Das redaktionell betriebene Fachmedium der Bildungsberatung Österreich „Bildungsberatung im Fokus“ setzt sich aus folgenden Rubriken zusammen:

- Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis (AT/EU) mit einem spezifischen Themenschwerpunkt pro Ausgabe
- Berichte zu Aktivitäten des Projektnetzwerks Bildungsberatung Österreich - Querschnittsthemen
- Berichte zu Aktivitäten aus den Bundesländern
- Ankündigungen zu aktuellen Ereignissen in der Bildungs- und Berufsberatungslandschaft

Das Medium richtet sich an eine Fachöffentlichkeit im Feld und Umfeld der Bildungs- und Berufsberatung. Ziel von „Bildungsberatung im Fokus“ ist die Förderung der Auseinandersetzung mit zentralen Themen der Bildungs- und Berufsberatung und die Anregung wechselseitigen Lernens in diesem Bereich.

Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen, der Redaktion oder der beteiligten Institutionen. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich von rassistischen, sexistischen oder anderweitig diskriminierenden Äußerungen sowie rechtswidrigen Inhalten.

Urheberrecht: Das Urheber- und Veröffentlichungsrecht aller Beiträge der Publikation „Bildungsberatung im Fokus“ verbleibt bei den HerausgeberInnen bzw. den jeweiligen AutorInnen. Falls die Inhalte ganz oder teilweise in anderen Publikationen verwendet werden, sind der Name des Autors/der Autorin sowie ein Quellenverweis anzugeben. Jegliche kommerzielle Nutzung oder Vervielfältigung - auch auszugsweise - bedarf der vorherigen ausdrücklichen, schriftlichen Genehmigung.

Wenn Beiträge auf einer Webseite veröffentlicht oder in gedruckter Version zur Verfügung gestellt werden, wird außerdem ersucht, den Link zur Webseite elektronisch an bib@oesb.at bzw. ein Belegexemplar auf dem Postweg an die angegebene Kontaktadresse zu übermitteln.

Kontakt: ÖSB Consulting GmbH, Meldemannstraße 12-14, A-1200 Wien, bib@oesb.at