Bildungsberatung im Fokus

2 | 2016

> Was leitet die Praxis?

Editorial

Was leitet die Praxis? Die hier vorliegende Ausgabe blickt hinter die Kulissen der Bildungsberatung, um aus ganz unterschiedlichen Perspektiven die handlungsleitenden Grundbedingungen einer professionellen Beratungspraxis in den Blick zu nehmen.

Der erste Beitrag, von Clinton Enoch, setzt sich mit der Frage der Theoriebildung der Beratungswissenschaften im Generellen und der Bildungsberatung im Speziellen auseinander und betont hierfür die Bedeutung des internationalen, wissenschaftlichen Diskurses. Engel, Sickendiek & Nestmann setzen sich in ihrem Beitrag für ein differenziertes und handlungsorientiertes Methodenverständnis für die Bildungsberatung ein. An den Kompetenzanforderungen einer professionellen Bildungsberatung setzt der Beitrag von Arnold/Čubela an. Über klassische Kompetenzanforderungen hinaus richten die beiden Autoren den Fokus auf systemische Kompetenzen als Grundlage für eine gelungene Beratung.

Unbedingt, so fanden wir, sollten zu dieser Fragestellung auch PraktikerInnen zu Wort kommen. BeraterInnen der Initiative Bildungsberatung Österreich sind unserer Redakteurin Astrid Leonhartsberger-Ledl Rede und Antwort gestanden. Daraus entstanden ist ein spannender Einblick in den Umgang mit Methoden und Theorien in der Praxis. Daran schließen drei Beiträge an, die praxisorientiert verschiedene methodische Zugänge einer Bildungsberatung vorstellen.

Eine anregende Lektüre wünscht Ihnen, Franziska Haydn
ÖSB S&B

Inhalt

Aus Theorie und Diskurs

Internationaler Diskurs zu einer Theorie der Bildungsberatung — Seite 2

Die Methoden der Beratung — Seite 5

Systemische Kompetenzen in der Bildungsberatung — Seite 8

Institutionen und ihr Einfluss auf beraterisches Handeln — Seite 12

Aus der Praxis

Was leitet die Praxis? — Seite 15

Biographie in der Bildungsberatung — Seite 19

Die Ressourcen im Fokus – die lösungsorientierte Beratung — Seite 22

Beratung mit kreativ-schöpferischen Methoden — Seite 24

Aktuelles aus der EU

Aktuelles aus der EU — Seite 27

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und des Europäischen Sozialfonds.

EUROPÄISCHE UNION Europäischer Sozialfonds

BMB Bundesministerium für Bildung

Internationaler Diskurs zu einer Theorie der Bildungsberatung

Clinton Enoch

Kontakt:

Clinton Enoch
Professur für Beratungswissenschaften
Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), Schwerin
Email: clinton.enoch@hdba.de

Die „Beratungswissenschaften" sind eine noch junge wissenschaftliche Disziplin, die sich erst in den letzten Jahren entwickelt hat und vielfältige interdisziplinäre Bezüge aufweist. Die Entstehung eines eigenständigen Faches „Beratungswissenschaften" hängt in einem starken Maße vom internationalen Diskurs ab. Ja, erst durch den internationalen Diskurs werden lokal oder regional geführte Diskurse verwissenschaftlicht und professionalisiert. Insofern lautet meine leitende These, dass der internationale Diskurs eine wichtige, wenn nicht die entscheidende, Reflexionsinstanz darstellt für die Professionalisierung des Beratungsfeldes. Es ist gerade dieses professionelle Grundverhältnis, welches Effekte auf die Fortentwicklung der Theorie der Bildungsberatung im deutschsprachigen Raum hat.

1) Einleitung

Ich möchte die These anhand von vier Schritten entwickeln, die bisher nur in einem losen Zusammenhang betrachtet wurden, aber, meiner Meinung nach, in einem engen Verweisungszusammenhang stehen. Erstens werde ich kurz und überblicksartig wichtige Rahmenbedingungen der Beratungswissenschaften erläutern. Zweitens werde ich Einflüsse der internationalen Diskussion auf die regionalen und lokalen Diskussionszusammenhänge der Beratung beleuchten. Drittens werde ich das für die Beratung typische Theorie-Praxis-Verhältnis als zentrales Kennzeichen der Profession Beratung beschreiben. Und schließlich, viertens, werde ich die professionstheoretischen Auswirkungen für die Theorie der Bildungsberatung skizzieren.

2) Beratungswissenschaften

Die Erforschung der Beratung im deutschsprachigen Raum erfolgte bisher in einer traditionellen Logik, die Beratung nach Handlungsfeldern und klassischen Beratungsansätzen differenziert, wie das Handbuch von Frank Nestmann u. a. (Nestmann u. a. 2007/2013) zeigt. Ein neuer Zugang ist die bildungswissenschaftliche Gruppierung von Forschungsperspektiven unter der Fragestellung lebensbegleitender Beratung (Gieseke/Nittel 2016) analog zur EU-Bildungsphilosophie des lebenslangen Lernens. Die beratungswissenschaftlichen Zugänge (vgl. auch Möller 2009) setzen sich zusammen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Forschungszusammenhängen, die in verschiedenen Disziplinen, wie der Psychologie, den Erziehungswissenschaften, der Soziologie und vielen anderen Grunddisziplinen beheimatet sind. Folglich trägt beratungswissenschaftliche Forschung bisher interdisziplinäre Züge. Dies drückt sich dann in unterschiedlichen Zugängen aus, etwa als psychologische, soziolinguistische oder bildungswissenschaftliche Beratungsforschung. Beratungswissenschaften sind somit bisher und sicherlich noch für die nächste Zeit erklärungsbedürftig, nicht sui generis selbsterklärend, weder hinsichtlich des Forschungsgegenstandes, noch des Forschungszugangs. Folglich muss beratungswissenschaftliche Forschung immer von neuem die theoretischen Grundlagen und Grundannahmen mitliefern. Dieser Umstand ist sowohl aus wissenschaftstheoretischer wie professionstheoretischer Sicht eher positiv zu bewerten, da Beratungsforschung immer in einem engen Zusammenhang mit der Beratungspraxis formuliert werden muss. Somit ist ein weiteres Kennzeichen beratungswissenschaftlicher Zugänge die Feld- und Kontextbezogenheit der Herangehensweise. Beratung im Bildungsbereich, im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt, als öffentliche oder private Dienstleistung, organisiert in unterschiedlichen Institutionen und verortet in unterschiedlichen Kontexten stellt ein vielschichtiges Untersuchungsobjekt dar. Durch die Komplexität der Zugänge und Forschungsgegenstände rückt eine zwar simpel gestellte, aber nicht einfach zu beantwortende Frage immer wieder in den Vordergrund beratungswissenschaftlicher Forschung: Was ist eigentlich Beratung?

Diese Frage muss immer wieder konkretisiert, kontextualisiert und operationalisiert werden: Was bedeutet Beratung unter bestimmten Bedingungen ausgehend von meinem Forschungszugang und meiner Forschungsfrage?

3) Der internationale Diskurs zur Bildungsberatung

Die Frage was Beratung in einem bestimmten Kontext oder institutionellen Gefüge bedeutet, berührt die Frage nach Beratungsformaten, die durch Gewohnheiten, Gesetze oder Innovationen entstehen. Es sind gerade diese Beratungsformate, wie etwa Berufs- und Laufbahnberatung (career guidance) oder Bildungsberatung (educational guidance), die international diskutiert werden. Auch wenn unterschiedliche soziale und kulturelle Hintergründe zu unterschiedlichen Betrachtungsweisen ähnlicher Sozialphänomene führen, so bedeutet allein die Anerkennung und Beschäftigung mit einem Beratungsformat einen großen Fortschritt. Die Herausforderung internationaler Verbände, wie etwa der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (International Association for Educational and Vocational Guidance), ist es deshalb den Grundgegenstand der Beschäftigung, also hier Bildungs- und Berufsberatung, immer wieder dingfest zu machen. Dabei geht es nicht um die Reinheit der Definition, sondern um die Existenz des internationalen Diskurszusammenhanges als solchen. Die Ergebnisse derartiger Vereinigungen sind deshalb von großer Relevanz, weil sie eine internationale Wissenstransformation und Professionalisierung ermöglichen.

Noch offensichtlicher als internationale Vereinigungen und Tagungen, kennzeichnen Beratungsansätze die Internationalität des Beratungsdiskurses. Hier lässt sich feststellen, dass die verschiedenen Beratungsansätze sich in gewisser Weise langsam internationalisiert haben. D. h., dass sie von einem kulturellen Kontext auf einen anderen „übertragen" wurden, wobei „übertragen" hier nichts über die Qualität der Rezeptionshandlung aussagt. In liberalen, freiheitlichen Gesellschaften zirkulieren vielmehr unterschiedlichste Ansätze. Trends entstehen, die langsam professionelle Strukturen ausformen. Wenngleich sich kein Gradmesser ansetzen lässt über den Status der Internationalisierung der Beratung, so lässt sich dennoch feststellen, dass sich die Beratungsansätze, wie der humanistische, der systemische und der verhaltensorientierte, um nur einige wenige zu nennen, stark internationalisiert haben und durch eine nationale, regionale und lokale Optik adaptiert wurden und werden.

4) Das Theorie-Praxis-Verhältnis der Beratung

Die professionstheoretische Grundstruktur der Beratung lässt sich am besten anhand des Theorie-Praxis-Verhältnisses beschreiben. Das liegt daran, dass Beratung in verschiedenen Praxisfeldern vorliegt, die sich unterschiedlicher Methoden, Ansätze und Formate verpflichtet fühlen. Das Theorie-Praxis-Verhältnis verweist auf eine hohe Dignität und Erfahrungsbreite der Praxis und einer bisher unterentwickelten Verwissenschaftlichung. Nach Lesart klassischer Professionstheorien (Hartmann 1968) ist dies ein Manko auf dem Wege der Professionalisierung. Wenngleich Professionalisierung, wie etwa Seel (2013) betont auf klassische Aspekte wie Interessensvertretungen, Gesetze, ethische Codes, Ausbildungsstandards, eigene Wissensbasis und Wissenschaftlichkeit rekurriert, scheint tatsächlich Professionalisierung eher aus der Internationalisierung der Beratungstheorien, der breiten Rezeption etwa Carl Rogers mit seinem Ansatz der personenzentrierten Beratung und der systemischen Theorietradition zu resultieren. Die eher praxeologische Professionalisierung (Reckwitz 2003) mit genuinen Praxistheorien der sozialen Handlungsformen handelt das Beratungsfeld zuweilen antiprofessionell ab, zumindest in der Lesart klassischer Professionstheorien, die die Einheit von Praxis und Theorie einfordern. Tatsächlich handeln bestimmte Beratungsschulen und intentionell eigenständige Beratungspraktiken – wie die Berufsberatung und die Bildungsberatung – auf eine je eigenständige Professionalisierung hin. Es ist gerade dieser innere Kern der professionellen und zugleich praxeologischen Struktur der Beratung, die sich internationalisiert. Dabei geschieht die Internationalisierung eher sukzessive durch Rezeption, Schulenbildung, Weiterbildung und professionelle Diskurse.

5) Wissenstransformation auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene

Die Frage, die allenthalben nach Theoriediskursen zu hören ist, lautet: Was kann ich nun mit dieser Erkenntnis anfangen und wie bereichert das Geäußerte mein tägliches Tun? Diese professionstheoretische Frage lässt sich vielleicht wie folgt beantworten: Durch die Rezeption von Beratungswissen in einem internationalen Kontext stellt sich, aus einer gesellschaftstheoretischen Perspektive, zunächst die Frage, wie unterschiedliche Wissenskonzepte in einem nationalen, regionalen oder lokalen Umfeld transformiert werden. Für die Theorie der Bildungsberatung, die offensichtlich im deutschsprachigen Raum an Form gewinnt, ist es deshalb eine Bereicherung anzuerkennen, dass sie ein Produkt der Praxis darstellt, die einen dichten Diskurszusammenhang beschreibt, zwischen spezifischem Praxisfeld einerseits und internationaler Theoriediskussion andererseits. Diese Erkenntnis kann zugleich als Auftrag der professionellen Beraterinnen und Berater interpretiert werden, zusammen mit staatlichen Akteuren und einer sich entwickelnden Wissenschaft, die Bildungsberatung weiter zu entwickeln.

Literatur

Nestmann, F./Engel, F./Sickendiek, U. (2007/2013): Handbuch der Beratung. Bd. 1-3. Tübingen: DGVT.

Gieseke, W./Nittel, D. (2016): Handbuch Pädagogische Beratung über die Lebensspanne. Weinheim u. a.: Juventa Verlag.

Hartmann, H. (1968): Arbeit, Beruf, Profession. In: Soziale Welt. 19, H. 2, S. 193-216.

Möller, H. (2009): Quo vadis Beratungswissenschaft? Weinheim: Springer.

Reckwitz, Andreas (2003): Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken. Eine sozialtheoretische Perspektive. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 32, Heft 4, August 2003, S. 282–301.

Seel, H.-J. (2013): Aufgaben und Probleme der Professionalisierung von Beratung. In: Nestmann, F./Engel, F./Sickendiek, U. (2013): Handbuch der Beratung. Bd. 3. Tübingen: DGVT. S. 1645-1662.

Die Methoden der Beratung

Frank Engel, Ursel Sickendiek & Frank Nestmann

Kontakt:

Frank Engel
ibfw – Institut für Beratungsforschung und -weiterbildung Bielefeld
frank.w.engel@t-online.de

Ursel Sickendiek
ZLL / ZSB-Zentrale Studienberatung
Universität Bielefeld
ursel.sickendiek@uni-bielefeld.de

Frank Nestmann
Fakultät Erziehungswissenschaften
Technische Universität Dresden
frank.nestmann@tu-dresden.de

Die Frage nach den Methoden in der Beratung ist (nicht nur in Bildung und Beruf) beliebt, versprechen richtige Antworten doch nicht nur Professionalität, sondern auch Sicherheit in vielmals mehrdeutigen und offenen Beratungssituationen. Einfach zu beantworten ist die Frage, insbesondere nach „den richtigen" Methoden angesichts der Diversität der Beratung selbst, wahrlich nicht – und das beginnt schon beim Begriff der Methoden selbst.

Beratung kann sehr basal zum einen als eigenständige Methode sozialer, pädagogischer und psychosozialer Arbeit bezeichnet werden, zum anderen haben wir Beratung in unseren Beiträgen stets auch als Querschnittsmethode gefasst, die sich durch fast alle sozial- und bildungsberuflichen Tätigkeitsfelder zieht.

Zwei Methodenverständnisse von Beratung	
Beratung als eigenständige Methode im Spektrum professioneller Hilfen in Bildung und Beruf („Bildungsberatung", „Berufsberatung")	Beraten als Querschnittsmethode fast aller Arbeitsformate in Bildung und Beruf (z. B. als Bildungslotse, in Orientierungsworkshops, Weiterbildung, Arbeitsassistenz, Jugendcoaching etc.)

In der Beratungswissenschaft sprechen manche explizit von Methoden, andere versuchen zwischen Konzept, Methode und Technik – zumindest abstrakt analytisch – zu unterscheiden. Sehr eng gefasst werden Beratungsmethoden auf das „richtige" Kommunizieren reduziert, ein wenig weiter gefasst kann man nach dem Zusammenhang von Methoden und Kompetenzen fragen. Man kann auf einen methodisch begründbaren Habitus des Beratens als „bescheidener Profession" verweisen, nach Werkzeug- oder gar Schatzkästen für methodisches Handeln suchen. Egal wie: Man begibt sich bei der Suche nach Methoden immer in ein diffuses Begriffsfeld mit unterschiedlichen Akzenten und Lesarten. So weit – so unklar.

Was konkret sind Methoden der Beratung?

Nun werden im Allgemeinen Methoden als planvolle und meist erprobte Vorgehensweisen zur Erreichen von Zielen oder als „Zweck-Mittel-Relationen" gefasst: Idealtypisch sind in Beratungsprozessen Anliegen- und Auftragsklärung, Exploration der Ausgangslage, Suche nach Lösungsmöglichkeiten (z. B. über das Informieren zu Bildungsangeboten, über das Vermitteln von Ressourcen, damit diese in Anspruch genommen werden können, das Ermöglichen neuer „Erzählungen" künftiger beruflicher Laufbahnen, das Aktivieren und Bestärken), Unterstützen beim Treffen von Entscheidungen, das Reflektieren ersten Umsetzens und Handelns und schließlich das Auswerten für Beratung handlungsleitend. Ob face-to-face in einem klassischen Setting, ob online oder in offenen Settings am Rande von Unterricht, Kursen, Studium: Niemand wird bestreiten, dass es Methoden der Kommunikation bedarf, um Beratung dialogisch und lebensweltlich angemessen herzustellen. Auf eine sehr einfache Strukturformel gebracht, könnte man von der ZFS+I-Methodik – Zuhören, Fragenstellen, Strukturieren und Informieren – sprechen bzw. im Fall schriftlicher Kommunikation von Lesen statt Zuhören (LFS+I). Wie das genau geschieht, kann sich zwischen simplen manualisierten Vorgehensweisen, in denen z.B. in der Bildungs- und Berufsberatung die Schritte „amtlich" und formal fixiert sind, und sehr offenen, manchmal spontan entstehenden reflexiven Dialogen be-

wegen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch KlientInnen ihre „Methoden" einsetzen, z. B. indem sie auswählen, was sie vortragen und was nicht, oder woran sie sich aktiv beteiligen oder sich eher zurückhalten etc.

In der Methodenliteratur finden sich weitere grundlegende Vorgehensweisen, die wesentlich für gelingende Beratungsprozesse sind: Beziehungen und Vertrauen in aller Diversität und Ungleichheit der aufeinandertreffenden Personen aufbauen, aufrechterhalten und wieder lösen, Sachverhalte vereinfachen oder auch komplexer einbetten, irritieren z. B. im Falle fragwürdiger Annahmen ebenso wie Sicherheit vermitteln, Impulse geben, verlangsamen wie auch wieder beschleunigen, ermutigen und motivieren etc.

All diese Methoden liefern kommunikative Grundlagen. Sie sind Methoden erster Ordnung und notwendig, aber nicht hinreichend: Auch noch so ausgefeilte Gesprächs- und Prozessmethodiken kompensieren nicht zu sehr eingeengte Beratungssettings oder vorgegebene Beratungsrichtungen bspw. im Hinblick auf „employability" oder politisch erwünschte Ausbildungs- und Berufswahlen von KlientInnen. Beratung ist nicht auf entkontextualisierte Kataloge von Methoden oder gar Techniken reduzierbar, sondern das kommunikative Geschehen bedarf eines grundlegenden Beratungsrahmens.

Dieser grundlegende Rahmen ergibt sich aus Vorgehensweisen, die als Methoden zweiter Ordnung bezeichnet werden können. Sie speisen sich u. a. aus feldbezogenen Sachkenntnissen und aus Theoriewissen, das BeraterInnen benötigen, um Beratung wirksam und hilfreich zu gestalten und sie gleichzeitig kritisch reflektieren zu können. Methoden zweiter Ordnung stützen sich wesentlich auf wissenschaftliche Kenntnisse und theoretische Bezüge des Beratungsfeldes, in diesem Fall also zu Bildung, Beruf, Arbeit, Laufbahnentwicklung usw. Denn nur mit diesem Wissen können sie je nach institutionellem Kontext unterschiedlichsten Problemstellungen und individuellen Besonderheiten des Einzelfalls gerecht werden.

Wiederum vereinfacht kann man formulieren: Damit die Methoden erster Ordnung nicht auf bloße Techniken reduziert werden, braucht es Methoden zweiter Ordnung. Konkret umfassen sie u. a.: Transparenz in Beziehungen und Abläufen herstellen, Freiwilligkeit für KlientInnen absichern, das Recht von KlientInnen auf Ergebnisoffenheit der Beratung gewährleisten, Anerkennung für Erfahrungen und Bewältigungsleistungen der KlientInnen vermitteln, bessere Arrangements in schwierigen Lebenslagen denken und für möglich halten, dabei Ungewissheit und Widersprüche aushalten, Lösungen gemeinsam mit KlientInnen diversitätsorientiert entwickeln, Barrieren sozialer Ungleichheit vermindern, die Beratung in sozialen Beziehungsstrukturen von KlientInnen konzipieren und formale wie informelle Netzwerke einbeziehen, anwaltschaftlich und ggf. „politisch" handeln etc.

Methoden erster und zweiter Ordnung

1. Beratungsmethoden erster Ordnung betreffen das aktive und reflektierte Arrangieren des einzelnen Beratungsprozesses. Hierzu zählen vor allem die zahlreichen methodischen Variationen im kommunikativen Gestalten eines förderlichen Gesprächs (mündlich face-to-face oder schriftlich, z. B. online) in der verfügbaren und meist knappen Zeit, das Klären des Anliegens oder „Beratungsauftrags", das diversitätsangemessene Vermitteln von Informationen, das Reflektieren von ersten Handlungsschritten etc.

2. Beratungsmethoden zweiter Ordnung beziehen sich auf das übergreifende (kritisch reflektierende) Gestalten eines professionellen Rahmens der Beratung. Zu ihnen zählen z. B. das Anerkennen der vorgetragenen Ausgangslagen von KlientInnen, das Respektieren der Rechte von KlientInnen, das Herstellen von Bezügen zum wissenschaftlichen und theoretischen Erkenntnisstand des Feldes, die Fähigkeit, auch in eingeschränkten Lebensumständen von KlientInnen weiterdenken zu können, das konstruktive Umgehen mit eigenen Wissensgrenzen und Ungewissheiten etc.

Methoden versus Techniken

Methoden zweiter Ordnung grenzen sich von Manualisierungen und evidenzbasierten Prozeduren ab. Manualisiertes, formalisiertes und evidenzbasiertes Vorgehen blendet nicht nur die Besonderheiten jedes einzelnen Anliegens ebenso wie gerade in Bildung und Beruf wirkende soziale Ungleichheiten aus, sondern auch die am Dialog beteiligten Personen mit ihren Eigensinnigkeiten, Erwartungen, Befürchtungen etc. Beratung ist jedoch ein kommunikativer Prozess, in dem nur gemeinsam weiter- und über Bestehendes hinaus gedacht werden kann.

BeraterInnen kennen die Grenzen und die soziale Konstruiertheit ihres Sach- und Theoriewissens, gehen reflektiert mit Nicht-Wissen und Ungewissheit, gerade in Fragen von Bildungs- und beruflicher Zukunft, um. Sie begleiten KlientInnen kenntnisreich, sie strukturieren, aber bevormunden nicht, sie entwickeln mit ihren KlientInnen erweiterte Entscheidungs-, Handlungs- und Planungsspielräume. Um KlientInnen mit ihren unterschiedlichen Anliegen und Bestrebungen auch innerhalb oft begrenzter institutioneller Vorgaben „gerecht zu werden", benötigen BeraterInnen ein sehr flexibles Methodenspektrum und Freiheit im Gestalten jeder einzelnen Beratung. Professionelle Beratung zeichnet sich dadurch aus, dass im Sinne einer „strukturierten Offenheit", wie Hans Thiersch es 1993 nannte, immer an die jeweilige Beratungssituation angepasste methodische Variationen möglich sind.

Im Beratungsalltag stellt sich all das, was wir hier ausdifferenzieren, als meist fast selbstverständlich, routiniert und leichtgängig dar. Methoden sind kein schweres Joch, unter dem BeraterInnen mühevoll den Beratungsprozess vorantreiben müssen, sondern sie gehen in der Praxis schnell in flexibles und lebendiges Handeln über. Vielfach kommen Methoden mit Intuition zum Einsatz – intuitiv hier nicht verstanden als „gefühlsmäßig", sondern als blitzschnelles und eben „professionelles" Zusammenziehen von Sach- und Handlungswissen, eingeübten Theoriebezügen und Praxiserfahrung.

Anne Frommann, die mit Hans Thiersch in Tübingen die Grundlagen einer lebensweltorientierten Beratung entwickelte, sah schon 1990 Beratung zwischen „Kunst und Methode" angesiedelt – und da können wir die Methoden auch belassen: leicht unpräzise, zum Teil widersprüchlich, manchmal unsichtbar, aber dennoch immer vorhanden, stets auf Anliegen und Beratungsauftrag bezogen, kulturell und gesellschaftlich eingebunden.

Systemische Kompetenzen in der Bildungsberatung

Rolf Arnold, Dino Čubela

Kontakt:

Rolf Arnold
Professur für Pädagogik
Berufs- und Erwachsenenpädagogik
TU Kaiserslautern
arnold@sowi.uni-kl.de
https://www.sowi.uni-kl.de/paedagogik/

Dino Čubela
Fachgebiet Pädagogik
TU Kaiserslautern
cubela@sowi.uni-kl.de

Die zunehmenden Anforderungen der modernen Gesellschaft auf schulische, berufliche und private Flexibilität, stellt das Individuum vor ein Alltagsleben, welches immer komplexer und unüberschaubarer und auch vor eine Zukunft, die immer schwerer planbar und komplizierter wird. Nestmann geht so weit und teilt auf dieser Annahme die Gesellschaft in Personen, die er wie Modernisierungsgewinner und Modernisierungsverlierer beschreibt, bzw. diejenigen die „interessanter, flexibler und vielfältiger leben und arbeiten können, und in diejenigen, die als Modernisierungsverlierer kurz- oder oft langfristig und dauerhaft ausgegrenzt und marginalisiert werden" (Nestmann 2007, S. 725).

In erster Linie befasst sich die Bildungsberatung, wie es die Beratungstradition veranlasst, nicht mit dem Geben von Ratschlägen, um diese Herausforderungen zu meistern, sondern mit der gemeinsamen Entwicklung verschiedener Perspektiven, welche den Ratsuchenden nach einer passenden Lösung begleiten und unterstützen.

Kompetenzprofil systemischer Bildungsberaterinnen und Bildungsberater

In einer Bildungsberatung geht es darum, ein Gespräch zu modellieren, welches den spezifischen biographischen und lebensweltlichen Bedingungen und Möglichkeiten der Ratsuchenden Rechnung trägt und an diese anzuschließen vermag. Dies ist leichter gesagt als getan, denn Bildungsberatung ist eine Beratung im Lebenslauf. Sie wird von Menschen unterschiedlichster Altersstufen, Beschäftigungssituationen, sozialer Lagen und kultureller Herkunft nachgefragt. Eine Bildungsberatung ist deshalb komplizierter als so manche andere Beratungsform, die sich an homogenere Gruppen wendet. (vgl. Arnold/Gieseke/Zeuner 2007)

Bildungsberaterinnen und Bildungsberater sind SpezialistInnen für das Lernen und die Kompetenzentwicklung in dem Lebenslauf des/der Ratsuchenden. Die Rolle der Bildungsberaterin und des Bildungsberaters gewinnt durch dieses Kompetenzprofil neue und erweiterte Funktionen im Kontext der Bildungsbiographie. Sie sind es, die letztlich für die schwierige Aufgabe zuständig sind, zum einen die Fähigkeiten des Denkens, Fühlens und Handelns der Ratsuchenden optimal zur Entfaltung zu bringen und dabei andererseits zugleich auf die sich immer rascher wandelnden Anforderungen des Alltagslebens vorzubereiten.

Gerade für die Gestaltung einer optimalen Entwicklungslandschaft für eine andere Person ist es von enormer Bedeutung die Vorstellung loszulassen, dass man aufgrund seiner eigenen Erklärungen, Beschreibungen und Bewertungen am besten handeln kann, sondern die Welt eher als Interaktion innerhalb und außerhalb von Systemen erklärt. In dieser Interaktion ist nicht nur die Fähigkeit wichtig, das Denken und das Vorgehen des anderen gemeinsam zu reflektieren, gefragt ist auch die Fähigkeit zur Selbstreflexivität, welche die Erkenntnis über die eigenen inneren Bedingungen, die auf uns wirken, ermöglicht. Daher wurden bei der nachstehenden Darstellung der Kompetenzen einer/eines Bildungsberaterin/Bildungsberaters auch die spezifischen systemischen Kompetenzen beachtet.

Fachliche Kompetenzen

Grundlage für die professionelle Tätigkeit als Bildungsberaterin oder Bildungsberater ist zunächst ein ausgeprägtes Know-how.

Bildungsberaterinnen und Bildungsberater:

- verfügen über eine ausgewiesene fachliche Kompetenz sowie einschlägige Berufserfahrungen in den Lernfeldern, in denen sie lehrend, arrangierend, beratend und lernbegleitend tätig sind,
- sind in der Lage, die vielfältigsten Problem- und Anwendungssituationen dieser Lernfelder kompetent zu erläutern und den Ratsuchenden diese in anschaulicher Weise näher zu bringen,
- können ihre komplexen fachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in einer auf den Erfahrungs- und Fragehorizont der Lernenden angepassten Weise einbringen,
- wissen um die Bedeutung der eigenen Weiterbildung auch und gerade in fachlichen Belangen und nehmen kontinuierlich an fachlicher Weiterbildung teil.

Spezifisch systemische Kompetenzen

Bildungsberaterinnen und Bildungsberater:

- können fachliches Know-how und berufliche Erfahrungen loslassen und Situationen der Unsicherheit und des Nichtwissens gestalten,
- wissen um die distanzierende Wirkung ihrer herausgehobenen Rolle und können auch durch ihre menschliche Präsenz wirken,
- wissen um die Wirkungsweisen von komplexen Systemen und handeln auch in ihrer Bildungsarbeit entsprechend.

Diese fachlichen Kompetenzen erwirbt man meist in einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung oder auch in einem Studium. Bildungsberaterinnen und Bildungsberater sind nicht nur dafür verantwortlich, dass die Lernenden sich das fachlich notwendige Know-how anzueignen vermögen. Sie sind gleichzeitig diejenigen, die zum selbstorganisierten Lernen anregen, dieses gezielt ermöglichen und die Lernenden bei der Herausbildung ihrer Selbstlernkompetenz begleiten. Damit helfen sie den Lernenden zugleich ihre eigene Fähigkeit zum lebenslangen Lernen zu entwickeln.

Bildungskompetenzen

Bildungsberaterinnen und Bildungsberater sind BildungsspezialistInnen. Dies bedeutet, dass sie auch einiges über die Besonderheiten der Bildung von Menschen wissen sollten. Insbesondere gilt es auch hier, alle „frommen" linearen und inputorientierten Wünsche hinter sich zu lassen. Bildung ist ein komplexer Prozess, der sich in einem Menschen ereignet und nicht von außen wunschgemäß und wirkungssicher gewährleistet werden kann. Gleichzeitig ist es nicht so, dass Bildung nur geheimnisvoll ist; die Bildungs- und Erziehungsforschung hat vielmehr mittlerweile zahlreiche Hinweise zu der Frage erarbeitet, wie Bildung und Erziehung – auch und gerade bei den als schwierig „empfundenen" (!) jungen Menschen – mit Hilfe eines reflektierten Verhaltens der Verantwortlichen angeregt, begleitet und gestaltet werden können.

Bildungsberaterinnen und Bildungsberater sollten im Bereich der Bildungskompetenzen:

- über eine zeitgemäßes und modernes Bildungsverständnis verfügen und ihre Aufgabe entsprechend bildungstheoretisch vertreten,
- insbesondere die Kompetenzen deutlich beschreiben, zu deren Förderung und Entwicklung sie bei ihren Ratsuchenden beitragen können,
- sich der kurzen Verfallszeit eines nur fachlichen Wissens bewusst sein,
- in der Lage sein, auch die außer- und überfachlichen Kompetenzen ihrer Lernenden sowie deren Selbstlernkompetenz zu stärken,
- die Bildungsaufträge der Gesellschaft, in der sie leben, kennen, sich diesen verpflichtet fühlen und diese durch ihre eigene Bildungsarbeit sichtbar mit Leben erfüllen.

Spezifisch systemische Kompetenzen

Bildungsberaterinnen und Bildungsberater:

- kennen die neueren Kognitions- und Lerntheorien sowie die Konzepte zur Persönlichkeitsentwicklung und wissen um die Notwendigkeit der Beziehung, Selbstwirksamkeit und Wertschätzung bei Veränderungsprozessen,
- wissen, dass man andere Menschen nicht verstehen, wohl aber dabei beobachten kann, wie diese sich bemühen, ihre biographische und lebensweltliche Balance zu halten,
- wissen, dass Bildung eine Eigenbewegung des Subjektes voraussetzt, die umso wahrscheinlicher wird, je größer die Zahl der Möglichkeiten der Anknüpfung und des Sich-Einbringens ist.

Beratungskompetenzen

„Beratung" bezeichnet eine indirektere Form des pädagogischen Handelns. Wer berät, der lässt dem Gegenüber seine Autonomie. „Ratgeben" kann lediglich Optionen und Perspektiven erschließen, über deren Nutzung nur das Subjekt selbst zu entscheiden vermag. Der tatsächliche Wechsel in eine Beratungsfunktion ist oftmals nicht einfach, weil die Gewohnheit besteht, sich bis in die Details des Lernprozesses hinein als fachlich zuständig und didaktisch verantwortlich zu fühlen. Erst die Einsichten der ermöglichungsdidaktischen Lernforschung in die ungewollten Nebenwirkungen eines gesteuerten Lernens öffneten auch die pädagogische Debatte gegenüber den vielfältigen Formen der Lern- und Bildungsberatung als einem „Ermöglichungshandeln" und halfen, die zahlreichen Instrumente und Verfahrensweisen der neueren Bildungsberatungsansätze zur Anwendung zu bringen.

Bildungsberaterinnen und Bildungsberatern sollten in dem Kontext der Beratungskompetenzen:

- die unterschiedlichen Ebenen und übliche Schrittfolgen in professionellen Beratungsprozessen kennen und in der Lage sein, diese situationsflexibel sowie sensibel zu realisieren,

- über entsprechende Fragetechniken verfügen, zuhören können und gezielt nachfragen, die Fähigkeit zum annehmenden, wertschätzenden und ressourcenstärkenden Sprechen beherrschen,
- die Bedeutung von Suchbewegungen in den Lernprozessen Erwachsener kennen und in der Lage sein, diese „wohldosiert" zu begleiten und anzuregen,
- die „üblichen" Lernschwierigkeiten, Entmutigungen und Selbstzweifel in der Erwachsenenbildung kennen und in der Lage sein, ihre Rolle als AnsprechpartnerInnen und „NothelferInnen" wirksam wahrzunehmen.

Spezifisch systemische Kompetenzen

Bildungsberaterinnen und Bildungsberater:

- wissen, dass Bildungs- und Beratungsbedarf Konstrukte sind, die durch die sehr spezifischen Motivlagen sowie lebensweltbezogenen Dimensionen der Teilnehmenden bestimmt werden,
- verfügen über Fähigkeiten zur Verifizierung vorgetragener Argumentationen durch Nachfragen, Nachspüren und Vorschlagen,
- wissen um die verzerrende Gefahr eigener blinder Flecken in Beratungsprozessen,
- verfügen über Techniken, deren ungewollte Wirkungen zu minimieren.

Emotionale Kompetenzen

Durch ihre Persönlichkeit treten Bildungsberaterinnen und Bildungsberater mit anderen in Beziehung. Es sind ihre emotionalen Kompetenzen, die ihnen helfen das Gegenüber zu spüren und angemessene Reaktionsweisen (z. B. Ermutigung, Ratschlag, Lob) zu entwickeln. Indem sie in der Lage sind, mit allen Ratsuchenden eine solche resonante Beziehung zu gestalten, können sie auch in ihren erzieherischen Absichten wirksam werden. In diesem Sinne zeigt auch die erziehungswissenschaftliche Forschung: Erziehung gelingt nur durch Beziehung. Im Einzelnen umfassen die emotionalen Kompetenzen von Bildungsberaterinnen und Bildungsberatern folgende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten:

- Sie wissen um die Bedeutung der Emotionalität in Lernprozessen und sind in der Lage, ein wertschätzendes und vertrauensvolles, aber auch anforderungsstarkes Lernklima zu schaffen.
- Sie sind in der Lage, eine emotional resonante Beziehung mit den Lernenden zu entwickeln und für diese als BegleiterInnen präsent zu sein.
- Sie können mit so genannten „Lernwiderständen" oder „schwierigen TeilnehmerInnen" selbstreflexiv umgehen.
- Sie wissen dabei um die wirklichkeitsschaffende Kraft eigener Deutungen, Gefühle und Festlegungen.
- Sie sind um ihr eigenes menschliches Wachstum bemüht.
- Sie versuchen die eigenen blinden Flecken, welche das Verhalten in Lernprozessen bestimmen können, zu reflektieren und zu vermeiden.

Spezifisch systemische Kompetenzen

Bildungsberaterinnen und Bildungsberater:

- wissen um die bevorzugten Mechanismen der eigenen emotionalen Konstruktion der Wirklichkeit,
- verfügen über Techniken zur Wahrnehmung und Gestaltung eigener Bedürfnisse und Empfindlichkeiten,
- können ihre Rolle durch wertschätzende Gefühle gegenüber den Teilnehmenden positiv und anschlussoffen gestalten.

Literatur

Arnold, R., Gieseke, W. & Zeuner, C (2012). Bildungsberatung im Dialog. Eine Handreichung. Technische Universität Kaiserslautern: Kaiserslautern.

Nestmann, F. (2007). Ressourcenorientierte Beratung. In: Nestmann, F., Engel, F. & Sickendick, U (Hrsg.). Das Handbuch der Beratung. Band 2. Ansätze, Methoden und Felder (S. 725-736). Tübingen: dgvt.

Institutionen und ihr Einfluss auf beraterisches Handeln

Karin Gugitscher

Kontakt:

Karin Gugitscher
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Karl-Franzens-Universität Graz
Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft
karin.gugitscher@uni-graz.at
http://www.uni-graz.at

Das Feld der Bildungsberatung ist äußerst vielfältig. Bildungsberatung wird von verschiedenen Organisationen und Personen angeboten, umfasst unterschiedliche Themen, wendet sich an unterschiedliche AdressatInnen, verfolgt unterschiedliche Ziele und hat diverse Funktionen. Neo-institutionalistische Forschungen nehmen die Bedeutung der Umwelt für organisationales Handeln in den Blick. Aus dieser Perspektive wird im Folgenden ein Modell zur Systematisierung des institutionellen Kontextes der Bildungsberatung entworfen und dessen Einfluss auf den Einsatz von Beratungsmethoden diskutiert.

Institutionen können als Antwort auf unterschiedliche soziokulturelle Bedürfnisse gesehen werden. Während der Begriff der Organisation auf Einrichtungen als konkrete soziale Gebilde mit spezifischen Strukturen, einem eindeutig bestimmbaren Mitgliederkreis und einer auf ein Ziel ausgerichteten Ordnung fokussiert, betont der Begriff der Institution die mit organisierten Tätigkeiten verbundenen Erwartungsstrukturen (vgl. Schäffter 2001, S. 42). Insbesondere die neo-institutionalistische Organisationsforschung hebt die Bedeutung der gesellschaftlichen Umwelt für Organisationen hervor. Sie geht davon aus, dass Organisationen nicht nur Effizienzerfordernissen gerecht werden, sondern vor allem ihre Legitimität schaffen, sichern und maximieren müssen, um ihre Ressourcen und ihr Bestehen zu gewährleisten. Organisationen werden unterstützt und erhalten Ressourcen, wenn sie den Anforderungen der Umwelt entsprechen (vgl. Meyer/Rowan 2009). Moderne Gesellschaften zeichnen sich durch eine hohe Dichte an institutionalisierten Funktionssystemen aus und durch zwei fundamentale, gesellschaftlich institutionalisierte Legitimationsmöglichkeiten:

1) Organisationen können sich beim Austausch von Gütern oder Dienstleistungen auf öffentliche, dem Gemeinwohl verpflichtete oder auf private Interessen berufen.
2) Dabei kann die Sicherung von Ressourcen entweder die Form eines Vertrages, als einer freiwilligen, gemeinsamen Willenserklärung von prinzipiell gleichberechtigten VertragspartnerInnen haben oder unter hierarchischen Bedingungen die Form eines Auftrages annehmen.

Ausgehend von diesen für die Reproduktion von Organisationen bedeutsamen Grundformen des Leistungsaustausches und der Legitimation hat Schrader (2011) eine Systematisierung institutioneller Kontexte für die Weiterbildung erarbeitet, die hier für die Bildungsberatung adaptiert wird (siehe Abbildung 1). Demnach lassen sich vier Segmente unterscheiden:

Bildungsberatung

- vom Staat bzw. im öffentlich-rechtlichen Bereich, wo gesellschaftliche Ziele in öffentlichem Auftrag für einen breiten AdressatInnenkreis verfolgt werden;
- von Werte- und Interessengemeinschaften, die öffentliche Interessen für gesellschaftliche Gruppen auf Grundlage eingegangener Verträge verfolgen;
- in Unternehmen, wo betriebliche Interessen unter hierarchischen Bedingungen verfolgt werden sowie
- im Bereich des Marktes, wo auf vertraglicher Grundlage private Interessen verfolgt werden.

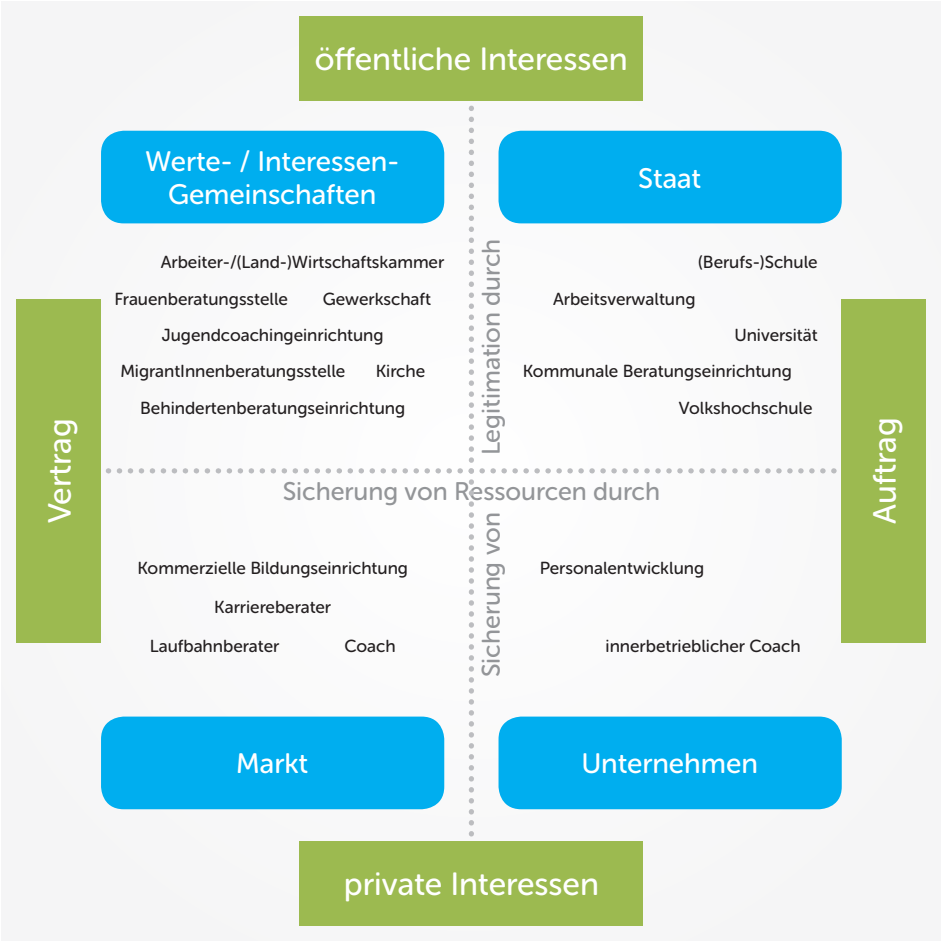


Abb. 1: Institutionelle Kontexte der Bildungsberatung – beispielhafte Verortung von Bildungsberatungsdiensten (eigene Darstellung in Anlehnung an Schrader 2011, S. 116)

Die Ausgestaltung von Bildungsberatung und damit ihr Grad an Institutionalisierung kann unterschiedlich sein:

- integriert in pädagogisches Handeln,
- als Teilaufgabe verschiedener Organisationen,
- durch eigenständige Organisationen oder
- als Aufgabe von Netzwerken bzw. Kooperationsverbünden von Bildungseinrichtungen (vgl. Schiersmann/Thiel 2004).

Mit Institutionen verbundene Erwartungen und Normen beeinflussen Bildungsberatungen, wie Strobel (2010) für die Strukturen und Aktivitäten von Beratungsorganisationen und Stanik (2015) für die unmittelbare beraterische Interaktion zeigten. Da Institutionen den Individuen Sicherheit bieten, indem sie von ständig zu wiederholenden Aushandlungsprozessen entlasten, orientieren sich Ratsuchende und Beratende in Beratungsinteraktionen an institutionellen Funktionen und Aufgaben. Dies kann beispielsweise dazu beitragen, die Situationsdefinition und Ziele zu klären, den Aufbau und Erhalt der beraterischen Beziehung aufzubauen oder den beraterischen Einfluss zu erhöhen. Zugleich unterliegen die Beteiligten institutioneller Interaktionen auch Zwängen und Beschränkungen, was etwa dazu führen kann, dass nur bestimmte Gesprächsbeiträge als akzeptabel eingestuft und eingebracht werden. Der vom Ratsuchenden eingebrachte Beratungsgegenstand wird vor dem Hintergrund des ExpertInnenwissens des/der Beratenden, im institutionellen Kontext und innerhalb der gegebenen Beratungszeit bearbeitbar gemacht (vgl. Stanik 2015). Die Wahl von Beratungsmethoden basiert auf einer Beratungstheorie, die dazu verhilft, die Wirklichkeit zu (re)definieren, Problemursachen zu erklären und Veränderungsziele zu formulieren. Damit ermöglicht sie sowohl dem Ratsu-

chenden, seinen Problemen und den zur Lösung notwendigen Handlungen einen Sinn zu geben, als auch dem Beratenden, sein Handeln als sinnvoll zu legitimieren (vgl. Nestmann 2004, S. 790).

Sowohl die interaktive Aushandlung der Beratungsziele und Wege zu deren Erreichen zwischen Ratsuchenden und Beratenden als auch die Wahl der Beratungsmethoden durch die Beratenden wird im institutionellen Kontext festgelegt. Möglicherweise entsprechen in manchen Kontexten informative und präskriptive Methoden eher den institutionellen Erwartungen und Normen, in anderen reflexive, biografie- oder lebensweltorientierte Verfahren. Die institutionellen Erwartungen und Ansprüche von Ratsuchenden, Beratenden, Trägern, öffentlichen Stellen, KooperationspartnerInnen etc. können durchaus unterschiedlich und widersprüchlich sein – und unterliegen gesellschaftlichen Veränderungen. Beratung in der Weiterbildung als eine institutionelle Interaktion (vgl. Stanik 2015) zu reflektieren, kann etwa dazu beitragen, „blinde Flecken" in der Beratung aufzuspüren, Spannungsfelder und Wechselwirkungen durch unterschiedliche Interessen aufzuzeigen oder die Profilbildung von Organisationen zu unterstützen. In jedem Fall macht ein institutioneller Blick auf das Beratungshandeln den gesellschaftlichen Wertebezug und Auftrag von Bildungsberatung deutlich.

Literatur

Meyer, John W./Rowan, Brian (2009): Institutionalisierte Organisationen. Formale Struktur als Mythos und Zeremonie. In: Koch, Sascha/Schemmann, Michael (Hg.): Neo-Institutionalismus in der Erziehungswissenschaft. Grundlegende Texte und empirische Studien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 28-56.

Nestmann, Frank (2004): Beratungsmethoden und Beratungsbeziehung. In: Nestmann, Frank/Engel, Frank/Sickendiek, Ursel (Hg.): Das Handbuch der Beratung. Band 2: Ansätze, Methoden und Felder. Tübingen: dgvt Verlag, S. 783-796.

Schäffter, Ortfried (2001): Weiterbildung in der Transformationsgesellschaft. Zur Grundlegung einer Theorie der Institutionalisierung. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Schiersmann, Christiane/Thiel, Heinz-Ulrich (2004): Beratung in der Weiterbildung. In: Nestmann, Frank/Engel, Frank/Sickendiek, Ursel (Hg.): Das Handbuch der Beratung. Band 2: Ansätze, Methoden und Felder. Tübingen: dgvt Verlag, S. 891-906.

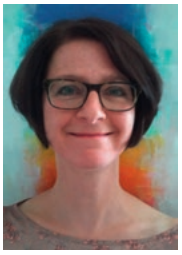
Schrader, Josef (2011): Struktur und Wandel der Weiterbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Stanik, Tim (2015): Beratung in der Weiterbildung als institutionelle Interaktion. Frankfurt am Main: Peter Lang.

Strobel, Claudia (2010): Neo-institutionalistische Perspektiven in der Bildungsberatung. Eine empirische Studie am Beispiel der Bildungs- und Weiterbildungsberatungsstelle in München. Berlin/Münster: Lit.

Was leitet die Praxis? – Theorien und Methoden der Bildungsberatung

Astrid Leonhartsberger-Ledl



Kontakt:

Astrid Leonhartsberger-Ledl
Arbeiterkammer Oberösterreich
leonhartsberger-ledl.a@akooe.at
http://ooe.arbeiterkammer.at

Wenn man einen Artikel zum Thema „Was leitet die Praxis der Bildungsberatung?" schreiben möchte, fragt man am besten die KollegInnen des Bildungsberatungsnetzwerkes Österreichs und hofft, dass sie antworten. Und das haben sie getan – also zuallererst vielen lieben Dank an die BildungsberaterInnen aus ganz Österreich für die zahlreichen Rückmeldungen und das Teilen der Erfahrungen!

BildungsberaterInnen verwenden durch langjährige Beratungstätigkeit und vielfältige Aus- bzw. Weiterbildungen eine Art Methodenmix. Dieser Artikel will die Haltungen und Theorien dahinter ausgraben und berichten, was in der Praxis hilfreich war und ist. Worauf bauen die BildungsberaterInnen ihre Beratung auf? Gibt es so etwas wie ein theoretisch-wissenschaftlich Gerüst?

Die BildungsberaterInnen des Bildungsnetzwerkes Österreich wurden eingeladen, folgende Fragen zu diesem Thema zu beantworten. Die Beantwortung erfolgte per E-Mail bzw. in persönlichen Gesprächen und Telefonaten.

1. Worauf baue ich meine Beratung auf und welche grundlegende Beratungshaltung leitet mich?
2. Welche Theorien leiten mich in der Beratung?
3. Welche Methoden sind für mich hilfreich, welche setze ich ein?
4. Welche Entwicklungen, welche Tendenzen (hinsichtlich Methoden, aber ev. auch Theorien) lassen sich beobachten? Was ist im Kommen? Was tritt in den Hintergrund?

Die Antworten beziehen sich auf den Kernprozess der Beratung und sind hier zusammenfassend dargestellt.

Beratungshaltungen / Werte

Ganz besonders wichtig, wichtiger noch als Theorien und Methoden, sind den BeraterInnen Haltungen und Werte. Wie definiere ich mich selbst als BildungsberaterIn? Was ist mir wichtig? Auf der anderen Seite: Wie nehme ich die Ratsuchenden wahr? Was möchte ich in der Beratung erreichen?

Folgender Satz kennzeichnet eine der Grundhaltungen: BeraterInnen sind ExpertInnen für den Prozess, KlientInnen sind ExpertInnen für ihr Leben.

Im Mittelpunkt steht die ratsuchende Person mit ihren Fragen, Bedürfnissen und Vorstellungen. Die **BeraterInnen** der jeweiligen Institutionen beraten innerhalb des Beratungsauftrages. Primäres Ziel ist es, den Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu erleichtern, unabhängig von Bildungsstand, Herkunft oder weiteren Differenzkritierien. Fachliche Beratung – anbieterneutral – soll stattfinden, ohne Personen zu überfordern.

Positive Wertschätzung, Empathie und eine humanistische Grundhaltung sind wesentlich – ein Umgang miteinander „auf Augenhöhe". Die BeraterInnen möchten sich selbst aber auch als authentisch und echt in der Beratungssituation erleben, als GesprächspartnerIn, die/der sich zur Verfügung stellt und Veränderungen und neue Sichtweisen ermöglicht. Eine Beratungssituation soll ein „Ermöglichen" sein. Mit Hilfe der Bildungsberatung können Ratsuchende Klarheit gewinnen, Herausforderungen meistern und neue Wege beschreiten.

Als BeraterIn taucht man in die Welt des anderen ein. Die Lebenswirklichkeit der Ratsuchenden will respektiert und akzeptiert werden. Humor ist wichtig, aber auch übergeordnete Werte wie Gerechtigkeit, Emanzipation und eine Haltung des „es ist nie zu spät, etwas zu verändern".

Auf Seiten **der Ratsuchenden** soll die Eigenständigkeit, Eigenverantwortlichkeit und Entscheidungsfreiheit gefördert werden. Die Ressourcen der zu Beratenden sollen sichtbar gemacht werden. Dazu braucht es eine Atmosphäre des Respekts und des Vertrauens.

„So ist es gelebte Praxis im Netzwerk, dass die BeraterInnen eine Grundhaltung der Akzeptanz und Wertschätzung des Ratsuchenden gegenüber einnehmen und sich empathisch darum bemühen, sich in die Welt des/der Anderen hineinzuversetzen. In der Kommunikation achten die BeraterInnen darauf authentisch zu sein und verwenden ihre Wahrnehmung und ihre Gefühle als Werkzeug." (Bildungsberatung in Wien (2016): Beratungskonzept der Bildungsberatung in Wien, S 16)

Theorien in der Beratung

Hier war es wichtig, keine Auflistung von Theorien, die in der Bildungsberatung verwendet werden, vorzulegen, sondern herauszufinden, welche Theorien die BeraterInnen leiten bzw. begleiten und hilfreich sind. Die BeraterInnen haben langjährige Erfahrung, verfügen über vielfältige und umfangreiche Aus- und Weiterbildungen und jede/r verwendet einen Mix an Methoden. Doch von allen BeraterInnen wurden folgende Theorien besonders und auch einheitlich hervorgehoben:

- Die **klientInnenzentrierte Beratung** nach Rogers sowie die
- **systemische, lösungsorientierte** bzw. **ressourcenorientierte** Beratung

Die Basis jeder Beratungstätigkeit sind allgemeine Kommunikationstheorien. Weiters sind Berufs- und Laufbahntheorien, biographische Ansätze, Bildungstheorien, Ansätze aus Coaching, Psychotherapie und Pädagogik auch für die Bildungsberatung hilfreich.

Die Arbeit von BildungsberaterInnen verknüpft Fachwissen und beraterisches Know-how. Die BeraterInnen berichteten von ihren zahlreichen Ausbildungen und sind auch von diesen geprägt – vom absolvierten Studium bis hin zu Coaching-, Beratungs- und Therapieausbildungen. Neben diesen Theorien ist aber für die BeraterInnen die Reflexion der eigenen Biografie wesentlich sowie ein steter Austausch (Supervision, Intravision), um die Beratungssituationen und die eigene Rolle als BeraterIn zu reflektieren.

In der Bildungsberatung ebenfalls hilfreich sind **Berufswahl- und Systemtheorien, Berufswahlkonzepte** und **Psychodynamische Ansätze** (z. B. Life/Work-Planning-Modell von R. N. Bolles, Planned Happenstance oder Hakomi Coaching – nur als Beispiele angeführt).

Methoden in der Beratung

Methoden sind natürlich abhängig von der Ausgangssituation und der Fragestellung der zu Beratenden.

Methoden und Techniken in der Einzelberatung:

- Techniken der Gesprächsführung, Aktives Zuhören, Paraphrasieren, spezielle Fragetechniken, zirkuläres Fragen, Zusammenfassen, Arbeit mit Metaphern, Skalierungsfragen
- Ressourcenarbeit allgemein
- Kreativitätstechniken (z. B. MindMap, Tetralemma), Strukturieren, Zeichnen, Schaubilder
- Kompetenzerfassende Verfahren, kompetenzorientierte Tools
- Testungen, Interessentests jeglicher Art, Interessensprofile
- Stärken-Kärtchen, Kompetenzkarten, Skillcards, Berufsfotos
- 5-Felder-Schema (Stärken, Kompetenzen, Rahmenbedingungen, Interessen, Beruf im Zentrum)
- Literaturempfehlungen

Methoden in der Gruppenberatung

In der Gruppenberatung werden wieder andere Methoden eingesetzt. Diese reichen von Rollenspielen, über Lebensprofilerstellung bis hin zu Spielstationen. Die Kompetenzberatung, die im Rahmen des Bildungsnetzwerkes entwickelt wurde, ist eine solche Methode der Gruppenberatung bzw. ein Angebot für Personen, die sich mit den eigenen Stärken, Fähigkeiten und Kompetenzen auseinandersetzen wollen.

Als weitere wichtige „Methoden", nicht für die Ratsuchenden, sondern für die BeraterInnen selbst im weitesten Sinne wurden Reflexion und Supervision genannt. Dies sind natürlich keine klassischen Methoden in der Bildungsberatung, erlauben jedoch einen Blick von oben bzw. außen und sind für die Arbeit der BildungsberaterInnen von großer Bedeutung.

Entwicklungen und Tendenzen hinsichtlich des Methodeneinsatzes

Herausforderungen in der Bildungsberatung sehen die BildungsberaterInnen auf folgenden Ebenen:

- **Anforderungen an die Kompetenz der BildungsberaterInnen, Austausch, Wissenstransfer**
  Punktgenaues Eingehen auf die Wünsche und Bedürfnisse der BeratungskundInnen und achtsame Kommunikation werden immer wichtiger, also eine sehr **individuelle, flexible** Beratung. Dazu ist das stete **Aneignen von Fachwissen** zu allen möglichen Themen notwendig (Interkulturelles, Genderthematik, Bildungssysteme im Ausland, usw.)
- **Ausweitung der Zielgruppe und Zugang zu ihr**
  Die Ausweitung des Zugangs zum Beratungsangebot (aufsuchende Beratung, mehr Onlineangebote, Zuwendung zu neuen Zielgruppen) gewinnt ebenfalls an Bedeutung.
- **Veränderung des Angebotes**
  Aufgrund der Hinwendung zu neuen, benachteiligten Zielgruppen ändert sich auch das Beratungsangebot. In den Vordergrund rücken bspw. Grundbildung, Freizeitbildung und das Nachholen von Abschlüssen.

BeraterInnen wünschen sich Austausch im Netzwerk über gemeinsame Erfahrungen, auch bundesländerübergreifend, wie es bereits beim „gemeinsamen" Angebot „Kompetenzberatung" möglich ist.

Mit dem Bildungsberatungs-Radar entwickelt das Netzwerk Bildungsberatung OÖ ein gemeinsames Wissenstransfermodell, in dem Systemschwächen sichtbar machende Beratungsfälle dokumentiert und analysiert werden.

Die Frage nach dem theoretisch-wissenschaftlichem Gerüst der BildungsberaterInnen kann hier nur oberflächlich behandelt werden. Abschließend kann jedoch zusammengefasst werden, dass die BeraterInnen des Netzwerkes Österreich über einen großen Fundus an Methoden und Theorien verfügen und ihre Arbeit mit großem Enthusiasmus verrichten. Sie sind auch bereit, dieses Wissen zu teilen, wie dieser Artikel zeigt. Ich bedanke mich nochmals herzlich für den Austausch!

Biographie in der Bildungsberatung – methodische und theoretische Anmerkungen

Bettina Dausien, Wolfgang Kellner

Der Beitrag behandelt die zunehmende Bedeutung der Biographieorientierung in der Bildungsberatung im Allgemeinen und im Rahmen kompetenzorientierter Formate – am Beispiel Kompetenz+Beratung.

Biographie und Bildungsberatung

Die Beratung und Begleitung von Bildungswegen ist immer auf Biographien bezogen, auf die jeweilige Vorgeschichte einer Person, auf Erfahrungen mit institutionalisiertem und lebensweltlichem Lernen und auf die Erwartungen, Entwürfe und möglicherweise auch Befürchtungen, mit denen jemand seine zukünftige Lebensgestaltung betrachtet. Dieser biographische Bezug ist stillschweigend vorausgesetzt und läuft „im Hintergrund mit", unabhängig davon, ob und wie er reflektiert und in der professionellen Praxis berücksichtigt wird. Zunehmend wird Biographisches jedoch auch explizit in Bildungs- und Beratungskonzepte einbezogen – nicht zuletzt unter der Maßgabe von Lifelong Learning und Lifelong Guidance (Dausien 2011a, b). Für BildungsberaterInnen ist die Arbeit mit biographisch orientierten Methoden mittlerweile ein selbstverständliches Element ihrer Beratungspraxis geworden.

Alltagsbegriff und wissenschaftlicher Begriff

Oft ist jedoch unklar, welches Konzept von Biographie in solchen Ansätzen verwendet wird. Da Biographie zunächst ein Alltagsbegriff ist, mit dem vermeintlich jeder und jede etwas anfangen kann, fällt das kaum auf. Legen wir jedoch einen sozialwissenschaftlichen Begriff zugrunde, wie er in der Biographieforschung entwickelt wurde, so wird deutlich, dass Biographien keineswegs selbstverständlich „da" sind. Biographien sind vielmehr sehr voraussetzungsvolle soziale Konstruktionen. Sie entfalten sich in einem Spannungsfeld zwischen institutionell vorstrukturiertem Lebenslauf und individueller Lebensgeschichte, die in einem fortlaufenden Prozess sozialer Erfahrungsbildung immer wieder neu erzählt und interpretiert wird. In diesem Sinn, wird die Konstruktion von Biographien als eine komplexe, eigensinnige Leistung individueller Subjekte betrachtet. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Biographien beliebig gestaltbar wären. Sie sind aufs Engste mit den Lebensgeschichten sozialer Anderer verbunden und in soziale Handlungsräume eingebunden, die ihrerseits von ungleichen Chancenstrukturen, Machtverhältnissen und einer Vielzahl institutioneller Bedingungen geprägt und begrenzt sind. Individuen verfügen also keineswegs autonom über ihre Biographien – aber sie sind auch keine „Opfer der Verhältnisse". Sie haben Handlungs- und Deutungspotenziale, mit denen sie ihr eigenes Leben, ihren Bildungsweg und ihre soziale Welt gestalten. Dieses Vermögen, das in der Biographieforschung auch als „Biographizität" bezeichnet wird (Alheit 1995), ist eine wesentliche Grundlage für menschliches Lernen. Professionell begleitete Bildungs- und Lernprozesse und auch Beratungssituationen sind darauf angewiesen, an dieses Potenzial anzuknüpfen; sie können es fördern, aber auch behindern oder ganz blockieren.

Kontakt:

Bettina Dausien
Professur „Pädagogik der Lebensalter"
Institut für Bildungswissenschaft
Universität Wien
bettina.dausien@univie.ac.at
http://bildungswissenschaft.univie.ac.at

Wolfgang Kellner
Leiter des Bildungs- und Projektmanagements
Ring Österreichischer Bildungswerke, Wien
wolfgang.kellner@ring.bildungswerke.at
http://ring.bildungswerke.at

Diese und weitere biographietheoretische Überlegungen können nun als Fundierung und als kritische Reflexionsfolie für die Bildungsberatung genutzt werden. Dazu ein Beispiel:

Die Kompetenz+Beratung

Mit der Konjunktur der Kompetenzorientierung in der Erwachsenenbildung geht auch eine Konjunktur der Biographieorientierung einher, da der Biographiebezug bei entwicklungsorientiert (formativ) ausgerichteten Verfahren der Kompetenzerfassung einen konstitutiven Stellenwert hat. Diese explorative, ergebnisoffene Ausrichtung gerät KritikerInnen der Kompetenzorientierung oft aus dem Blickfeld, vor allem aufgrund der Dominanz von Test- und Messverfahren beim Erfassen von Kompetenzen, also aufgrund der Dominanz der anforderungsorientierten (summativen) Ausrichtung (vgl. PISA). Mit dem im Rahmen der Initiative „Bildungsberatung Österreich" eingeführten Format Kompetenz+Beratung (KB) wird das Angebotsspektrum der Bildungs- und Berufsberatung seit 2012 um ein formativ ausgerichtetes Kompetenz-Format erweitert. Die KB umfasst in ihrem Basisdesign einen Workshop (ein ganzer oder zwei halbe Tage) und eine abschließende Einzelberatung (im Idealfall ein bis zwei Wochen nach dem Workshop). In wechselnden Arbeitsformen (Eigenarbeit, Partner- und Kleingruppenarbeit, Plenum) und mit besonderem Augenmerk auf Prozesse des peer learnings werden aus Beschreibungen persönlich wichtiger Aktivitäten zukunftsrelevante Kompetenzen „gewonnen", für deren Weiterentwicklung dann erste konkrete Schritte geplant werden. D. h.: Die Selbsterkundung, begleitet von speziell qualifizierten/zertifizierten BeraterInnen, spannt einen Bogen von der Rückschau auf die bisherige Kompetenzentwicklung zu Ausblicken auf Möglichkeiten künftiger Kompetenzentwicklung. Das narrativ-biographische Moment kommt vor allem beim Beschreiben persönlich wichtiger Aktivitäten zum Tragen: Im gegenseitigen Interviewen werden sachliche und biografische Kontexte der Aktivitäten erzählend erschlossen und dokumentiert, d. h.: Aktivitäten und Lernprozesse werden auch im bzw. aus dem Kontext persönlicher Selbst- und Weltbezüge reflektiert – durch die Auseinandersetzung mit persönlichen Motiven und Haltungen sowie mit den sachlichen, sozialen, organisationalen und gesellschaftlichen Kontexten der Kompetenzentwicklung. Das narrativ-biographische Moment kommt aber auch bei jenen Ergebnissen bzw. Wirkungen zum Tragen, die sich aus Feedbacks der TeilnehmerInnen erschließen: Vom dialogischen Weg von den Aktivitäten zu den Kompetenzen „bleiben" auch zwei Erzählungen, eine vom gelingenden Machen/Gemacht-Haben und eine (daraus abgeleitet) vom persönlichen Können.

Kritik und Weiterentwicklung

Wollen solche Ansätze der Kompetenzbilanzierung mehr sein als Techniken zur Feststellung von Fähigkeiten anhand einer extern gesetzten Verwertungslogik – etwa Bildungs- und Reflexionsangebote, die jene Biographizität ihrer KlientInnen unterstützen –, so können sie sich nicht mit Absichtserklärungen, gutgemeinten Zielvorgaben und auch nicht mit positiven Erfahrungen aus der Beratungspraxis begnügen. Angesichts zunehmend verfeinerter Subjektivierungstechniken, mit denen Individuen den heteronomen Bedarfen des Arbeitsmarktes angepasst werden, genügt es nicht, individuelle „Selbstorganisationskräfte" zu stärken. Es gilt vielmehr, die jeweiligen gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen, in denen die Teilnehmenden ihren Bildungsweg gegangen sind und weiter gehen wollen, systematisch einzubeziehen, zu hinterfragen und damit auch zum Gegenstand von Kritik und Politik zu machen. Den analytischen Blick auf die Verknüpfung zwischen einer Lebensgeschichte und ihrem jeweiligen gesellschaftlichen Kontext und Rahmen können wir aus der Biographieforschung lernen. Er lässt sich auf konkrete Beratungsprozesse anwenden, etwa wenn die Teilnehmenden ihre Erzählungen nicht nur im Hinblick auf Fähigkeiten analysieren, sondern methodisch angeleitet werden, auch ihre jeweiligen „Handlungsumwelten" reflektieren und in Handlungsstrategien einbeziehen. Der analytische Blick lässt sich aber auch auf das Handeln der BeraterInnen selbst und auf die institutionellen und gesellschaftlich-politischen Rahmenbedingungen ihrer Praxis anwenden. Damit wird eine kritische Reflexion auch der Grenzen, Engführungen und Widersprüche professioneller Bildungsberatung möglich, was eine Grundbedingung jeder Professionalisierung und Qualitätssicherung ist. Die Verbindung zwischen Biographieforschung und biographieorientierter Beratung enthält ein großes Potenzial für die Weiterentwicklung einer wissenschaftlich fundierten Bildungsberatung. Ob es sich entfalten kann, hängt weniger von konkreten Methoden ab als davon, ob institutionelle Räume und Ressourcen mobilisiert werden können, die für ein anspruchsvolles „Research Meets Practice"-Projekt erforderlich sind.

Literatur

Alheit, Peter (1995): „Biographizität" als Lernpotential. Konzeptionelle Überlegungen zum biographischen Ansatz in der Erwachsenenbildung. In: Krüger, Heinz- Hermann/ Marotzki, Winfried (Hrsg.): Erziehungswissenschaftliche Biographieforschung. Opladen: Leske & Budrich, S. 276-307.

Brandstetter, Genoveva/Kellner, Wolfgang (2014): Die Kompetenz+Beratung. Ein Leitfaden, Wien.

Dausien, Bettina (2011a): „Biographisches Lernen" und „Biographizität" – Überlegungen zu einer pädagogischen Idee und Praxis in der Erwachsenenbildung. In: Hessische Blätter für Volksbildung, Jg. 61, H. 2, S. 110-125.

Dausien, Bettina (2011b): „Das beratene Selbst" – Anmerkungen zu Bildungsbiographien im gesellschaftlichen Wandel und Strategien ihrer professionellen Bearbeitung. In: Hammerer, Marika/Kanelutti, Erika/Melter, Ingeborg (Hg.), Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 21-40.

Die Ressourcen im Fokus – die lösungsfokussierte Beratung

Camilla Bensch

Kontakt:

Camilla Bensch
Projektleiterin WUK Jugendcoaching West/
Psychotherapeutin in freier Praxis
c.bensch@chello.at
www.therapie-wien.at

Der in den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts von Insoo Kim Berg und Steve De Shazer entwickelte Ansatz wird seit Jahrzehnten in der Sozialarbeit, Beratung, Supervision, Coaching und Therapie erfolgreich angewendet. Er bietet gerade für die Bildungsberatung durch seine Fokussierung auf die Ressourcen der zu Beratenden Orientierung und eine Reihe von praxisrelevanten Techniken.

Problem talk creates problems. Solution talk creates solutions. (De Shazer)

Das lösungsfokussierte Konzept geht von den Wünschen, Zielen und Ressourcen der Klient_innen aus und basiert auf der Grundannahme, dass es für die Lösung eines Problems nicht relevant ist, das Problem selbst und seine Ursachen detailliert zu kennen. Man wendet den Blick darauf, was funktioniert und nicht dorthin, wo etwas nicht funktioniert. Neue Bewältigungsstrategien und Lösungen ersetzen das Problemdenken, in dem viele Menschen feststecken.

Ausblick statt Rückblick

Die lösungsfokussierte Arbeit ist immer durch eine Konzentration auf die Zukunft gekennzeichnet. Man sieht sich gemeinsam die mögliche zukünftige Situation an, in der das Problem gelöst ist. Eine detailreiche Lösungsvision wird mit den Klient_innen erarbeitet. Dieser konsequente Zielbezug kann die notwendige Kraft zur Veränderung geben (Bamberger, 2015). Lösungsfokussierte Fragetechniken (wie z. B. die „Wunderfrage") der Berater_innen helfen den Klient_innen in eine Lösungssprache einzusteigen und realistische und konkrete Ziele zu definieren.

Die Haltung des Nichtwissens

Ein entscheidender Faktor für die Zusammenarbeit mit Klient_innen ist die Haltung, mit der den Klient_innen begegnet wird. Beratungsarbeit ist oft von einem medizinischen, diagnostischen Modell beeinflusst. Das heißt die Fachkräfte erstellen am Beginn ihrer Arbeit eine Art Diagnose und versuchen die Schwachstellen und Problemfelder der Klient_innen herauszufinden. Die lösungsfokussierte Haltung ist eine „Haltung des Nichtwissens" (De Jong & Berg, 2014), was natürlich nicht bedeutet, dass man mit seinem eigenen Fachwissen hintanhält, sondern, dass man den Klient_innen mit radikalem Respekt und aufrichtiger Neugier gegenübertritt, einfach mit dem Bedürfnis mehr über ihre Wahrnehmungen zu erfahren. Bei dieser Haltung bleiben die Klient_innen Expert_innen für sich selbst und ihr eigenes Leben.

3 einfache Grundregeln für die lösungsfokussierte Arbeit

3 einfache Regeln sind charakteristisch für eine lösungsfokussierte Herangehensweise (Walter & Peller, 2015):

- Finde heraus, was die/der Klient_in will.
  Im Mittelpunkt der gemeinsamen Arbeit stehen immer die Ziele der Klient_innen. Es wird an dem angesetzt, wo die Klient_innen etwas ändern wollen. Die Berater_innen respektieren die individuellen Lebensentwürfe der Klient_innen und versuchen nicht besserwisserisch zu intervenieren, wo die Klient_innen keinen Veränderungsbedarf wahrnehmen.
- Wenn etwas funktioniert, mach mehr davon!
  Wenn Ausnahmen vom Problem bzw. Lösungen spontan oder zufällig auftreten, stellen sie wichtige Fingerzeige für nächste Schritte in Richtung der Ziele dar. Im Leben aller Menschen kommen solche Ausnahmen vor, die Berater_innen unterstützen die Klient_innen dabei diese wahrzunehmen und für zukünftige Handlung zu nützen.
- Wenn etwas nicht funktioniert, mach etwas ander(e)s!
  Oft versuchen Klient_innen mit einer außerordentlichen Beharrlichkeit immer wieder gleiche Lösungsansätze zu wiederholen, selbst dann wenn der Erfolg völlig ausbleibt. Die Aufgabe von lösungsfokussierten Berater_innen liegt daher darin, durch ungewöhnliche Fragen ihre Perspektiven zu erweitern und so neue Schritte möglich zu machen.

It's simple, but not easy.

Die lösungsfokussierte Methode wirkt auf den ersten Blick eher simpel. Die wirklich konsequente Umsetzung des Wechsels von einer problemorientierten zu einer ziel- und lösungsfokussierten Sichtweise ist jedoch bei näherer Betrachtung nicht so einfach, wie sie vorerst erscheint und benötigt eine intensive Auseinandersetzung mit dem theoretischen Hintergrund und wiederholte Übung der Techniken. Dieser Einsatz wird aber durch die Motivation der Klient_innen und die Ergebnisse, die nach wenigen Sitzungen in der gemeinsamen lösungsfokussierten Arbeit erreicht werden können, belohnt.

Literatur

Bamberger, G. G. (2015): Lösungsorientierte Beratung. Weinheim/Basel: Beltz Verlag

De Jong, P. & Berg, I. K. (2014): Lösungen (er-)finden. Das Werkstattbuch der lösungsorientierten Kurztherapie. Dortmund: Verlag modernes Leben

Walter, J. L. & Peller, J. E. (2015): Lösungs-orientierte Kurztherapie,
Dortmund: Verlag modernes Leben

Beratung mit kreativ-schöpferischen Methoden

Simone Counen, Susanne Marx

Kontakt:

Simone Counen
Dipl. Psychologin und bildende Künstlerin
Köln
scounen@web.de

Susanne Marx
Dipl. Pädagogin, Coach, Trainerin
Marxcoaching, Essen
www.marxcoaching.de
susannemarx@gmx.de

Zu Beginn

Ein Bild sagt mehr als tausend Worte...
und: zuweilen anderes!

Kunst, oder besser, kreativ-schöpferischer, nonverbaler Ausdruck in der Beratung ist gleichzeitig Weg und Ziel.

Die Rede ist hier von bildender künstlerischer Betätigung in der Beratung oder, einfacher formuliert, vom Bilder malen, kleben, reißen, kleckern, schmieren oder färben in der Beratung als methodisches Mittel ebenso wie als Kommunikationsraum.

Deshalb

Betrachtet man die Luftaufnahme einer Stadt bei Nacht, so sind die meistbefahrenen Wege die am stärksten beleuchteten. Ähnliches findet sich bei Aufnahmen des menschlichen Gehirns: die Vernetzung von Nervenzellen erfolgt nach einem entsprechenden Prinzip. Gewohnte Denk- und Verarbeitungsmuster haben robuste neuronale Verbindungen gebahnt, die – sehr gut ausgeleuchtet – zum Immer-WiederBegehen einladen. Bewährtes wird verfestigt, doch häufig wird Beratung ja aufgesucht, weil es an Lösungen für aktuelle Herausforderungen fehlt. Neue Wege müssen begangen werden – die meist im „Dunkeln" liegen.

Welche Beratung ist gemeint

Das Beratungsfeld, das hier ausgeleuchtet wird, versteht sich als Unterstützungsangebot zur Selbst-Wahrnehmung. Von dort aus können dann lebensgestaltende Entscheidungen getroffen und in die Wirklichkeit übertragen werden. Erst mit der

Realisierung eigener Verfasstheit können grundlegende Veränderungsanliegen mit attraktiven Zielen und notwendiger Veränderungsenergie gestützt werden.

Mit künstlerischen Mitteln das Unbeleuchtete erhellen

Der Einsatz künstlerischer Mittel kann nun gewissermaßen Licht ins Dunkle bringen und ungespürte Bedürfnisse wie auch brachliegende Ressourcen zugänglich zu machen. Neue Spiel-Räume werden eröffnet.

Hierbei möchte der Spiel-Begriff (mitsamt immanenter Spiel-Freude) durchaus wörtlich genommen werden. Im kreativen Ausgestalten der Beratungssituation werden, über den rationalen Bearbeitungsrahmen hinausweisend, der unbefangene Zu-Gang und un-gehemmte Um-Gang mit Themen zu Facetten innovativer Lösungen.

Ein Beispiel

Frau K. sucht mit dem Wunsch nach Neu-Orientierung eine berufliche Beratung auf. Nach kurzer Zeit wird auf verbaler Ebene die Eröffnung eines eigenen Cafés immer wieder freudig angekündigt, die Umsetzung aber, trotz wirtschaftlicher Unabhängigkeit und vieler realen Möglichkeiten nicht angegangen, bis das selbstgemalte Bild des Traumjobs den missing link ans Licht bringt: Eine zweite, in den anheimelnden Caféraum gemalte Person, lässt Frau K. unerwartet ihr Bedürfnis nach einer Gründungs-Partnerschaft erkennen. Nun ist die Gründungsidee vollständig; die Realisierung wird angegangen.

Der Einsatz bildender Kunst, der Malerei kann neue Bilder, also Vorstellungen, schaffen und – aufgrund archaisch verankerter Symbolkraft – als Brücke zur Verständigung zum eigenen Selbst wie auch zwischen KlientIn und BeraterIn dienen.

Wenn Sprache zur Barriere wird, sei es aus der Ungeübtheit im Selbst-Ausdruck oder dem Verhaftet-Sein in Bewertungen, wegen Zuschreibungen oder Konformitätsbestrebungen oder auch infolge mangelnder gemeinsamer Sprache, kann künstlerischer Ausdruck zuvor Verborgenes unmittelbar der Wahrnehmung zugänglich machen.

„Kunst gibt nicht das Sichtbare wieder, sondern macht sichtbar." (Paul Klee)

Künstlerisches Tun kann universell von anderen miterlebt werden. Letztlich sind unsere Alltagserfahrungen der Stoff, aus dem die Kunst ihren Zugang zur Welt entwirft.

Das kann es also sein

Künstlerische Mittel in der Beratung können zu vertiefter Selbst-Erkenntnis, neuer Selbsterfahrung, erweiterter Selbstwahrnehmung und zu un-gehemmtem Selbstausdruck führen. Die Begegnung auf künstlerischer Ebene schlägt eine Brücke zwischen Ratsuchendem/r und BeraterIn und ist gleichzeitig das unverfängliche Dritte, das im Beratungskontext das vorsichtige Herantasten an weiche Stellen ermöglicht. Das Bild spricht da, wo Sprache fehlt oder nicht reicht.

So kann es Gelingen

Voraussetzung für ein gutes Gelingen beim Einsatz künstlerischer Mittel ist ein Rahmen und ein Kontrakt, der performative Prozesse zulässt. Freiwilligkeit und die ehrliche Einladung, das, was da aus dem Malmittel fließt als genau das zu begrüßen, was gewünscht war, ermöglichen es, die Kraft des kreativen Ausdrucks in der Beratung zu nutzen. Hier ist ein langsames Hinführen ohne jede Verwertungsnotwendigkeit an diese oftmals lang vergessene Form des Ausdrucks nützlich.

Nicht zuletzt braucht es das Zutrauen der BeraterIn in sich selbst und Authentizität beim Einsatz der kreativen Methode. Und da ist es wie in vielen Bereichen: die Handhabung reift durch „Übenübenüben". Der Zugang zur eigenen Kreativität erschließt sich für Beratende wie für Beratene gleichermaßen letztlich über die Bereitschaft, die gewohnten, häufig funktional/rational begründeten Pfade zu verlassen und einmal probehalber neue Wege zu gehen. Ganz konkret kann dies bereits mit dem täglich – ja, nach Lust und Laune! – modifizierten Weg zum Arbeitsplatz beginnen.

Weitere Infos:

Die AutorInnen Simone Counen und Susanne Marx bieten Trainings zum Einsatz kreativer Methoden in der Beratung an.

Aktuelles aus der EU

Franziska Haydn

Kontakt:

Franziska Haydn
ÖSB Studien & Beratung
Franziska.haydn@oesb.at
www.oesb.at

Aktuelle BB-relevante Prozesse, Aktivitäten der EU (po-licy-Ebene)

New Skills Agenda for Europe

Anfang Juni 2016 hat die Kommission eine neue europäische Agenda für Kompetenzen angenommen. Die Agenda soll dazu beitragen, die Qualität und Relevanz des Kompetenzerwerbs von der Grund- und Sekundarbildung bis hin zum lebenslangen Lernen zu verbessern. Dazu sollen die von Menschen erworbenen Kompetenzen sichtbarer gemacht werden und die länderübergreifende Vergleichbarkeit erhöht werden. Durch eine bessere Verfügbarkeit von Daten zu Kompetenzbedarfen soll Menschen eine gute Grundlage für Laufbahnentscheidungen zur Verfügung stehen.

3 konkrete Maßnahmen

- **Kompetenzgarantie:** Unterstützung von gering qualifizierten Menschen, damit diese ein Mindestniveau an Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen sowie Digitalkompetenzen erreichen, um schließlich einen Abschluss der Sekundarstufe II zu erwerben (u. a. durch Lernstanderhebungen, Assessments, um individuell angepasste Lernangebote zu ermöglichen oder auch Validierung)
- Überarbeitung des **Europäischen Qualifikationsrahmens**, damit Qualifikationen über die einzelnen EU-Länder hinweg verständlicher werden
- Verbesserung der Branchenzusammenarbeit für Kompetenzen, zur Erfassung von Daten und zur Verbesserung der Planung in bestimmten Wirtschaftssektoren (Blueprint for Sectoral Cooperation on Skills)

Weitere Informationen

Aufzeichnung der Auftaktveranstaltung (20. Juni 2016):
https://webcast.ec.europa.eu/launch-of-a-new-skills-agenda-for-europe

Kommissionsseite zur New Skills Agenda:
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en

Neuer Europass-Rahmen: Kompetenzen und Qualifikationen besser präsentieren

Den Europass-Lebenslauf gibt es bereits seit 2005. Nun wurde im Oktober als Teil der neuen New Skills Agenda von der Kommission ein Vorschlag zur Überarbeitung der Europass-Entscheidung angenommen. Der Europass ist ein Instrument, das Menschen ermöglicht ihre Kompetenzen und Qualifikationen in allen Amtssprachen der EU darzustellen.

Der neue Europass-Rahmen soll Folgendes umfassen:

- Ein verbessertes Tool zur Erstellung von Lebensläufen und Kompetenzprofilen,
- Selbstbewertungsinstrumente zur Beurteilung der eigenen Kompetenzen,
- Informationen und Unterstützung für die Anerkennung von Qualifikationen sowie
- Informationen darüber, welche Kompetenzen am meisten auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind.

DigComp 2.0 – Digital Competence Framework

Der digitale Kompetenzrahmen für BürgerInnen wurde in 2013 erstmals von der Europäischen Kommission veröffentlicht. Dieser Referenzrahmen stellt ein Tool dar, das helfen soll, die digitalen Kompetenzen der EU-BürgerInnen zu verbessern. Hierfür werden 21 relevante Kompetenzen beschrieben.

Mit DigComp 2.0 wurde nun im Juni 2016 eine überarbeitete Fassung herausgegeben. Der Bericht beinhaltet eine aktualisierte Version des „begrifflichen Referenzmodells", eine Überarbeitung der Begrifflichkeiten sowie der Schlagworte. Weiters werden Beispiele angeführt, wie DigComp auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene verwendet wird.

Weitere Informationen:
https://ec.europa.eu/jrc/digcomp

Ausgewählte BB-Aktivitäten in Europa

NICE: Handbuch für Europäische Kompetenzstandards für Bildungs- und Berufsberatung

Das europäische Netzwerk NICE (Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe) hat Ende 2016 sein zweites Handbuch zur wissenschaftlichen Aus- und Weiterbildung zur Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung veröffentlicht.

Das NICE-Netzwerk vereint knapp 50 universitäre Beratungsstudiengänge und setzt sich für Mindeststandards für BildungsberaterInnen, wie für die Professionalisierung der Beratung ein. Damit soll zu einer europaweiten Etablierung eines einheitlichen Berufsbilds beigetragen werden.

Die NICE-Standards formulieren Kompetenzanforderungen für drei unterschiedliche BeratungspraktikerInnen:

- BBB-SpezialistInnen (Fachkräfte, die bspw. Bildungsangebote für BeraterInnen verantworten)
- BBB-BeraterInnen
- BBB-BegleiterInnen (bspw. semi-professionelle Beratung durch LehrerInnen)

Weitere Informationen:

Weitere Erläuterung zu den Europäischen Kompetenzstandards auf der NICE Webseite:
http://www.nice-network.eu/cpr/ecs/

Die deutsche Kurzfassung der Europäischen Kompetenzstandards:
http://www.nice-network.eu/download/ecs-de-2016/

Cedefop-Bericht: Die Berufsaussichten von Geringqualifiziert verbessern. Die Rolle von Guidance und lebenslangem Lernen

Im September 2016 veröffentlichte Cedefop einen Bericht zur Verbesserung der Berufsaussichten von Geringqualifizierten durch Beratung und Teilhabe an beruflicher Weiterbildung. Die Ergebnisse beruhen auf einer Literaturstudie wie auf 105 narrativen Interviews mit niedrigqualifizierten Personen aus 7 verschiedenen Ländern und strukturieren sich nach fünf Themen: Lernbarrieren, Lernmotivatoren, die Beziehung zwischen Erstausbildung und weiterer Karriereentwicklung, Ansätze für Bildungsbeteiligung in Weiterbildung und Karriereentwicklung sowie die Rolle von Lernen für das Alltags- bzw. Berufsleben.

Ein Teil der Studie setzt sich – nebst den Anforderungen für berufliche Weiterbildung für diese Zielgruppe – auch mit der Rolle von Guidance auseinander. Guidance kann gerade für diese Zielgruppe eine sehr wichtige Rolle spielen, sei es um über ihre vorhandenen Kompetenzen zu reflektieren oder sei es um dem Thema Lernen eine neue Bedeutung zu verleihen, andere Möglichkeiten wahrzunehmen oder proaktiver in der eigenen Planung des Berufslebens vorzugehen. Jedoch werden die bisherigen Erfahrungen der Zielgruppe mit Guidance auch kritisch beleuchtet. Nicht alle in der Studie Befragten haben die Intervention hilfreich empfunden. So weckten beispielsweise Testungen Erinnerungen an bisherige negative Bildungserfahrungen. Insofern muss insbesondere bei dieser Zielgruppe auf die Qualität des Angebots und auf entsprechend qualifizierte BildungsberaterInnen geachtet werden.

Weitere Informationen:

Cedefop-Bericht: Improving career prospects for the low-educated.
The role of guidance and lifelong learning:
http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5554

Cedefop-Bericht: Arbeitsmarktinformation und Guidance

Diese weitere, im Oktober 2016 veröffentlichte Cedefop-Studie beschäftigt sich mit der Rolle von Arbeitsmarktinformationen für Guidance. Die Studie nimmt hierfür relevante nationale Fallbeispiele in den Blick. In Österreich wurde hierfür das „Biwi – Berufsinformationszentrum der Wiener Wirtschaft" berücksichtigt.

Einige Empfehlungen:

- Integration der verschiedenen Angebote zur Arbeitsmarktinfo: Da Informationen zum Arbeitsmarkt und relevanten Entwicklungen von verschiedenen Akteuren angeboten werden, ist die Koordination und Zusammenarbeit ausschlaggebend. Derzeit gibt es oftmals ein Überangebot an diversifizierten Online-Tools.
- Technologie effizient nutzen: Virtuelle One-Stop-Shops, aber auch „blended" Counselling im Sinne der innovativen Kombination virtueller und präsenzorientierter Angebote
- Erhöhung der Qualität von Arbeitsmarktinformation: Online-Tools können nicht die Arbeit von professionellen BildungsberaterInnen ersetzen, insb. gilt dies für benachteiligte Zielgruppen
- Besseres Jobmatching durch qualitätsvolle und valide Arbeitsmarktinformation

Weitere Informationen:

Cedefop-Bericht: Labour market information and Guidance:
http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5555

Case Study Austria: http://www.cedefop.europa.eu/files/5555_en_case_study_austria.pdf

UNESCO-Bericht – Global Report on Adult Learning and Education (GRALE III)

Der Grale III-Bericht ist Teil einer Berichtsserie des UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL). 139 Länder wurden befragt. Der Bericht bietet damit die Möglichkeit die europäische Erwachsenenbildung in einen globalen Kontext zu setzen.

Die wichtigsten Botschaften für Europa:

- Erwachsenenbildung fokussiert zu sehr auf Beschäftigungsziele
- Politiken fokussieren zu sehr auf das, was leicht zu messen ist.
- Die Wissensgrundlage ist schwach, besonders was die Datenlage zu besonders bedürftigen Zielgruppen betrifft.
- Mittel- und Osteuropäische Ländern zeichnen sich im globalen Vergleich durch die besten Fortschritte aus, jedoch die Finanzierung von Erwachsenenbildung betreffend, gibt es vergleichsweise große Lücken.

Weitere Informationen:

Global Report on Adult Learning and Education (GRALE III): The Impact of Adult Learning and Education on Health and Well-Being; Employment and the Labour Market; and Social, Civic and Community Life http://www.uil.unesco.org/system/files/grale-3-executive-summary.pdf

OECD-Bericht – Bildung auf einen Blick 2016

Im Oktober erschien der jährliche OECD-Bericht „Bildung auf einen Blick". Dieser Bericht bietet einen Überblick über die Bildungssysteme in den 35 Ländern der OECD und in einer Reihe von Partnerländern. Mehr als 150 Indikatoren ermöglichen den internationalen Vergleich in Bezug auf Bildungsbeteiligung und -verlauf, die Finanzierung von Bildung etc. Viele Daten beziehen sich auf die Schule und Erstausbildungssysteme. Es finden sich aber auch etliche interessante Hinweise zur Erwachsenenbildung im europäischen Vergleich.

Bildung auf einen Blick 2016 – Vollversion:
https://www.oecd.org/berlin/publikationen/bildung-auf-einen-blick.htm

Ländernotizen Österreich: https://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/EAG2016-Austria.pdf

Initiative/Impressum

Initiative Bildungsberatung Österreich:

Das Fachmedium Bildungsberatung im Fokus wird im Rahmen der Initiative Bildungsberatung Österreich herausgegeben.

Zu Beginn des Jahres 2011 startete das bm:ukk (heute BMB) eine österreichweite Gesamtinitiative zur Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung. Die Initiative zielt darauf ab, bildungsbenachteiligten Erwachsenen unter Einsatz von Beratungsangeboten einen besseren Zugang zum lebensbegleitenden Lernen zu ermöglichen. Mit der neuen ESF – Förderperiode 2015-2017 wird die Initiative wiederaufgelegt und erweitert.
Die Umsetzung der Initiative wird von neun Netzwerkprojekten auf Landesebene und überregionalen Vorhaben getragen.

Gemeinsame Ziele der bundesweiten Initiative sind:

- die Umsetzung eines bundesweiten, niedrigschwelligen, qualitativ hochwertigen und gebührenfreien Beratungsangebots zu Bildung und Beruf für Erwachsene,
- die prioritäre Ansprache und Erreichung von bildungsbenachteiligten Erwachsenen
- und die Unterstützung der weiteren Professionalisierung der Leistungserbringung.

Erwachsenenbildung
Bildungsberatung Österreich

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und des Europäischen Sozialfonds.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

BMB
Bundesministerium für Bildung

Impressum:
Bildungsberatung im Fokus.

Fachmedium der Bildungsberatung Österreich. Gefördert aus Mitteln des BMB und des Europäischen Sozialfonds.

Koordination der Publikation:
ÖSB Studien & Beratung gGmbH - Rudolf Götz
Erscheint 2 x jährlich online auf
www.erwachsenenbildung.at/Service/bildungsberatung_fokus.php

Medieninhaber & Produktion: ÖSB Studien & Beratung gGmbH, Meldemannstraße 12-14, A-1200 Wien

HerausgeberInnen: Erika Kanelutti-Chilas (in between), Gerhard Hofer (AK Oberösterreich), Ingeborg Melter (bifeb), Manuela Vollmann (abz*austria), Bettina Novacek (VHS Meidling), Katrin Reiter (Verein SEB), Silvia Schwarzenberger-Papula (Verein SEB), Peter Schlögl (öibf), Rudolf Götz (ÖSB S&B), Wolfgang Kellner (Ring Österr. Bildungswerke)

Fachredaktion: Astrid Leonhartsberger-Ledl (AK Oberösterreich), Birgit Schmidtke (öibf), Erika Kanelutti-Chilas (in between), Franziska Haydn (ÖSB S&B), Wolfgang Kellner (Ring Österr. Bildungswerke)

Supportredaktion, Lektorat:
Franziska Haydn (ÖSB S&B)

Grafisches Konzept: Robert Radelmacher

Satz und Layout: Tordrei.com

Foto-Credits: privat | Pressestelle Universität Bielefeld | TU Kaiserslautern/Fachgebiet Pädagogik

Blattlinie: Das redaktionell betriebene Fachmedium der Bildungsberatung Österreich 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 Studien & Beratung gGmbH, Meldemannstraße 12-14, A-1200 Wien, bib@oesb.at