



## Editorial

Liebe Leserinnen und Leser, liebe Mitglieder,

In unserem Gastkommentar erläutert Raimo Vuorinen, welche Bedeutung Bildungs- und Berufsberatung für das Erreichen der Ziele hat, die die EU mit ihrer Strategie EU2020 verfolgt und welche Aufgaben in diesem Zusammenhang das europäische Netzwerk ELGPN wahrnimmt, an dem das nfb aktiv beteiligt ist.

Die Erhöhung der beruflichen Mobilität in Europa ist eines der zentralen Ziele, auf die sich die Mitgliedstaaten der EU verpflichtet haben. Welche individuellen Erwartungen die einzelne Person mit dem Wunsch, aus beruflichen Gründen ins Ausland zu gehen, auch immer haben mag - sie ist mit hoher Wahrscheinlichkeit darauf angewiesen, sich darüber beraten zu lassen, wo die eigenen Qualifikationen gefragt sind und was zu tun ist, damit eine dem erreichten beruflichen Qualifikationsniveau entsprechende Arbeit gefunden werden kann. Hier ist die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) die Anlaufstelle, die mit ihren Netzwerken durch Beratung helfen kann (S. 3).

Umgekehrt ist es für Menschen wichtig, die in ihrem Heimatland einen beruflichen Abschluss erworben haben, hierzulande eine entsprechende Berufstätigkeit ausüben zu können. Mit dem Anerkennungsgesetz vom 1. April ist ein wichtiger Schritt getan worden, um im Ausland erworbene Berufsabschlüsse in Deutschland anerkennen zu lassen. Unterstützt werden die Ratsuchenden mit

einem Portal, das im Auftrag der Bundesregierung beim Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichtet worden ist (S. 6).

Unter „Internationales“ berichtet Deirdre Hughes über den von der Regierung in England neu eingeführten Beratungsservice (S. 11). Ferner informieren wir über das europäische Projekt Guide – Good Guidance Stories, über einen Studienbesuch finnischer Berufsberater/innen sowie über neue internationale Glossare für das Beratungsfachvokabular (S. 14ff). Der Herbst lockt wieder mit zahlreichen Fachveranstaltungen, von denen ich ganz besonders die **Internationale IAEVG Konferenz** im Mannheim hervorheben möchte (S. 18, **Anmeldung noch bis 15.9.2012**).

Der Projektnewsletter widmet sich den Regionalworkshops, die bisher mit sehr guter Resonanz stattgefunden haben. Die Workshops informieren über die Ergebnisse der ersten Projektphase und werben für eine Beteiligung an der erweiterten Erprobung. Über die fachliche Arbeit an der komplexen Frage der Kompetenzerfassung in der Beratung, gibt ein weiterer Beitrag Auskunft – dargestellt werden erste methodische Ansätze. Nicht zuletzt sei darauf hingewiesen, dass die Dokumentation der Abschlusskonferenz zur ersten Projektphase vom 19. Januar 2012 nunmehr fertiggestellt ist und diesen Newsletter als Sonderbeilage ergänzt.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

Bent Paulsen

## Themenübersicht

Themenübersicht	Seite
Editorial	1
Gastkommentar	2
Thema: Beratung und Mobilität in Europa	3
Anerkennungsportal	6
Veranstaltungsberichte	7
Internationales:	
- Neue Beratungsstrukturen in England	11
- Good Guidance Stories	13
- Finnischer Studienbesuch	14
- Europäische Gesellschaft	15
- Glossare	16
Veranstaltungshinweise	18
Veröffentlichungen	20
Projektnewsletter: Beratungsqualität (BeQuill)	I-X

## Impressum

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb); Newsletter 02, September 2012

Redaktion: Judith Frübing, Bent Paulsen

Vorsitzende: Karen Schober  
Stellvertretende Vorsitzende:  
Dr. Bernhard Jenschke,  
Prof. Dr. Christiane Schiersmann  
Schatzmeister: Stefan Nowack  
Beisitzer: Jörg Fellermann,  
Bent Paulsen, Dr. Katja Robinson

Geschäftsstelle:  
Kurfürstenstr. 131, 10785 Berlin  
Tel. 030 - 257 937 41  
Fax 030 - 263 980 999  
info@forum-beratung.de

### Haftungshinweis:

Alle veröffentlichten Informationen beruhen auf sorgfältigen Recherchen der verwendeten Quellen. Für die Inhalte externer Webseiten übernehmen die Redaktion und der Vorstand keine Haftung. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Ihre Beiträge zu Entwicklungen in der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung sind herzlich willkommen. Kontaktieren Sie uns unter [info@forum-beratung.de](mailto:info@forum-beratung.de).

Newsletterbestellung unter:  
[www.forum-beratung.de](http://www.forum-beratung.de)

## Lebensbegleitende Beratung - Politik für eine erfolgreiche EU 2020 Strategie<sup>1</sup>

In der Mehrzahl der neueren Verlautbarungen der Europäischen Union, die von der Kommission vorgeschlagen und vom Rat angenommen wurden, hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass eine bessere Vorausschau und Abstimmung der auf dem Arbeitsmarkt angebotenen und nachgefragten Qualifikationen erforderlich ist, und zwar sowohl im Bildungs- als auch im Beschäftigungssektor. Mit ihrer EU2020 Strategie reagiert die EU auf diese Herausforderung und versucht, Antworten auf die Folgen der weltweiten Wirtschafts- und die Finanzkrise zu geben. Drei der fünf vorgeschlagenen EU2020 Kernziele zielen auf ein höheres Bildungsniveau:

- 75 % der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren sollten in Beschäftigung sein.
- Der Anteil der Schulabbrecher sollte auf unter 10 % abgesenkt werden, und mindestens 40 % der jüngeren Generation sollten einen Hochschulabschluss haben.
- Die Zahl der arbeitsgefährdeten Personen sollte um 20 Millionen sinken.

Einige dieser Themen bedürfen nicht nur spezifischer Maßnahmen und Politiken in bestimmten Bereichen, sondern erfordern einen übergreifenden Ansatz (horizontale Politikgestaltung, Entwicklung, Implementierung und Evaluation), da sie allgemeine Prinzipien berühren, die in allen Politikbereichen gültig sind, und daher Sektoren übergreifende Antworten erfordern. Alle Länder in der EU müssen erkennen, dass lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung eine integrierte Einheit bildet und zugleich Teil des sozialen Kontexts ist. Beratung kann als Politik, als Aktivitäten einzelner Organisationen oder mehrerer vernetzter Anbieter (z.B. auf der Basis von Vereinbarungen zwischen öffentlicher Verwaltung und privatem oder freiwilligem Sektor) sowie als individueller Prozess betrachtet werden.

Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung ist von Natur aus ein Querschnittsthema, da es verschiedene Sektoren in zweierlei Hinsicht überspannt. Zum einen sind die Beratungsangebote auf die verschiedenen Bildungs-, Arbeitsmarkt, Sozial- und Gesundheitseinrichtungen verteilt und unterschiedlichen ministeriellen und gesetzlichen Zuständigkeiten

## GASTKOMMENTAR DR. RAIMO VUORINEN

►  
KOORDINATOR DES EUROPEAN  
LIFELONG GUIDANCE POLICY  
NETWORK (ELGPN),  
UNIVERSITÄT JYVÄSKYLÄ,  
FINNLAND

zugeordnet (Schulen, Hochschulen, Arbeitsverwaltung, Sozialpartner, gemeinnütziger Sektor, Wirtschaft). Zum anderen ist es eine der zentralen Aufgaben der Beratungsdienste, Individuen zu helfen, den Übergang zwischen den verschiedenen Lebensbereichen im Laufe der persönlichen und Bildungs- und Berufsentwicklung erfolgreich zu bewältigen. Wirksame Konzepte lebensbegleitender Beratung müssen daher eine Reihe unterschiedlicher Behörden und Akteure einbeziehen. Ein nationales Beratungsforum oder ähnliche repräsentative Strukturen sind ein Mechanismus, der diese verschiedenen Akteure zusammen führen kann, um eine effektivere Politikentwicklung in diesem Handlungsfeld und besser auf einander abgestimmte Beratungsangebote zu schaffen.

Das „Europäische Netzwerk für eine Politik lebensbegleitender Beratung“ (European Lifelong Guidance Policy Network - ELGPN) bietet den EU Mitgliedsstaaten konsistente Instrumente und Benchmark, um ihre Fortschritte bei der Umsetzung der vorrangigen Empfehlungen aus den EU Ratsresolutionen 2004 und 2008 einzuschätzen. Die Mitgliedsstaaten konnten dabei die Arbeitsergebnisse des ELGPN für ihre eigenen vorrangigen Ziele nutzen. Ein für alle Mitglieder zutreffendes Ergebnis der Zusammenarbeit in diesem Netzwerk scheint in einem besseren Verständnis des jeweiligen eigenen nationalen Beratungssystems sowie der Beratungspraxis und –systeme anderer europäischer Staaten zu liegen.

Bei der Entwicklung des ELGPN Arbeitsprogramms für die Jahre 2013-14 wird es vor allem darum gehen, die Netzwerkarbeit den veränderten Bedürfnisse der EU 2020 Strategie und ihrer 7 Leitinitiativen („flagship initiatives“) anzugleichen und die Implementierung der Europa 2020 Strategie in der EU und in den Mitgliedsstaaten voranzubringen.

<sup>1</sup> Übersetzung: Judith Fröbing und Karen Schober

## Thema: Beratung und Mobilität in Europa

### Das Internationale Beratungs- und Vermittlungsangebot der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Die Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraums, die Globalisierung der Wirtschaft sowie die steigende Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer tragen zu einer zunehmenden Internationalisierung der Bildungs- und Arbeitsmärkte bei. Mit der Verbreiterung der Möglichkeiten wird eine professionelle Beratung im internationalen Kontext immer wichtiger, um Ratsuchenden bessere Orientierung und Entscheidungshilfen für die Vorbereitung eines Auslandsaufenthaltes zu geben.

Die Zentrale Auslands- und Fachermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) fungiert als neutraler Informations- und Beratungslotse in allen Fragen rund ums Ausland – sowohl für auslandsinteressierte Deutsche als auch für Ausländer, die sich für einen Aufenthalt in Deutschland interessieren. Von großem Vorteil ist hier die Einbindung der ZAV in das Euroguidance- und EURES-Netzwerk: Durch den regelmäßigen Austausch mit ihren europäischen Kollegen verfügen die Berater der ZAV über ein fundiertes Wissen über ausländische Arbeits- und Bildungsmärkte und -systeme. Daneben beheimatet die ZAV das deutsche EURES-Management, das die Aktivitäten von EURES-Beratern innerhalb und außerhalb der BA koordiniert und als Schnittstelle zwischen den deutschen EURES-Akteuren und der Europäischen Kommission fungiert.

An den zwölf regionalen Standorten der ZAV arbeiten in der Regel jeweils zwei Euroguidance- und vier EURES-Berater. So können eingehende Fragen zum ausländischen Bildungs- und Beschäftigungssektor kundennah aus einer Hand beantwortet und Einzelberatungen und Veranstaltungen auch gemeinsam angeboten werden. Zudem wird das Beratungsangebot der ZAV durch eine Vielzahl an jährlich stattfindenden Informationsveranstaltungen ergänzt und durch konkrete Praktikums- und Jobprogramme unterstützt. Intensiviert wurde seit Jahresbeginn die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland nach Deutschland.

2011 hat die ZAV 9.421 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dabei unterstützt, eine neue Beschäftigung im Ausland zu finden, hauptsächlich in der Hotellerie und Gastronomie sowie in Bau- und Handwerksberufen. Die Hälfte ging in die deutschsprachigen Nachbarländer Österreich und Schweiz. Im Info-Center der ZAV gingen 2011 ca. 140.000 Anfragen von deutschen und ausländischen Ratsuchenden ein.

Das Info-Center der ZAV ist unter 0228 713-1313 oder [zav@arbeitsagentur.de](mailto:zav@arbeitsagentur.de) zu erreichen. Weitere Informationen im Internet finden Sie unter [www.zav.de](http://www.zav.de).

### Euroguidance und EURES – Zwei europäische Beratungsnetzwerke in Deutschland unter einem Dach

Euroguidance ([www.euroguidance.net](http://www.euroguidance.net)), das europäische Netzwerk für Bildungs- und Berufsberatung, unterstützt seit 1992 die Berufs- und Bildungsmobilität innerhalb der Europäischen Union. In jedem Mitgliedstaat der EU und des EWR sowie in der Türkei und der Schweiz bestehen Euroguidance-Zentren, die durch die Europäische Kommission im Rahmen des Programms Lebenslanges Lernen und den jeweiligen nationalen Behörden gefördert werden.

In Deutschland ist die ZAV nationales Euroguidance-Zentrum. Die Euroguidance-Berater sammeln und verbreiten Informationen über Bildungs-, Mobilitäts- und Beschäftigungsmöglichkeiten in Europa und tauschen sich über die jeweiligen nationalen Bildungssysteme und -wege sowie über spezielle Berufsberatungsfragen aus.



(Fortsetzung auf Seite 4)

## Thema: Beratung und Mobilität in Europa

Die Euroguidance-Zentren führen Schulungen für Berufsberater durch und organisieren Studienaufenthalte in anderen Ländern. Sie können auch bei der Suche nach Partnerorganisationen für Innovationstransfer- und Mobilitätsprojekte in der Berufsberatung und bei der Verbreitung von Projektergebnissen helfen. Die Euroguidance-Zentren haben gemeinsam das PLOTEUS-Portal ([ec.europa.eu/ploteus](http://ec.europa.eu/ploteus)) entwickelt, das Informationen über Lern- und Weiterbildungsangebote in ganz Europa bereithält.

Die Mobilität von Arbeitnehmern zwischen seinen Mitgliedstaaten unterstützt und fördert seit 15 Jahren das EURES-Netzwerk ([ec.europa.eu/eures](http://ec.europa.eu/eures)). Darin arbeiten die Europäische Kommission und die öffentlichen Arbeitsverwaltungen der EU-/EWR-Mitgliedstaaten und der Schweiz zusammen. Gemeinsames Ziel ist die Verwirklichung der Arbeitnehmerfreizügigkeit in Europa. EURES unterstützt Arbeitsuchende bei der Stellensuche im Ausland. Über 760 speziell ausgebildete EURES-Berater sind europaweit tätig und bieten Information und Beratung zu allen Fragen der beruflichen Mobilität, einschließlich Sozialversicherung und Arbeitsbedingungen.

Umgekehrt hilft EURES auch Arbeitgebern bei der Suche nach neuen Mitarbeitern auf den europäischen Arbeitsmärkten. Leitsatz ist dabei Mobilität zu fairen Bedingungen. Das heißt: Die Beschäftigung im Ausland muss zu ortsüblichen Konditionen erfolgen. Soziale und arbeitsrechtliche Mindeststandards müssen eingehalten werden.

### **Herausforderungen und notwendige Kompetenzen für die grenzüberschreitende Berufs- und Bildungsberatung**

„Die Qualifizierung von Beratungskräften für die besonderen Herausforderungen der Arbeit von Vermittlungs- und Beratungsfachkräften im grenzüberschreitenden / internationalen Bereich muss neben den unverzichtbaren methodischen und ethischen Normen der individuellen Beratung auch die Arbeitsmarktpolitik, Wirtschaftspolitik und politischen Aspekte der Migration berücksichtigen. Daher besteht

ein starkes Bedürfnis nach Weiterentwicklung der Kompetenzen in der internationalen Berufsberatung.“ (Hochschule der BA, Bericht Nr. 1 „Brain Drain - Brain Gain“, 2010)

Eine 2008 von der Europäischen Kommission ausgegebene Empfehlung sieht vor, dass bis 2020 mindestens 50 Prozent aller jungen Menschen Mobilität in Bildung und Beruf möglich sein soll. Dieses Ziel stellt eine enorme Herausforderung für die transnationale Berufsberatung dar und erfordert spezifische Marketingstrategien einerseits für die Mobilität selbst, andererseits aber auch für das Angebot der grenzüberschreitenden Beratung.

Eine grundlegende wissenschaftsbasierte Vorbereitung auf grenzüberschreitende Beratungs- und Vermittlungsaufgabe bietet die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) im Rahmen ihrer beiden Studiengänge „Arbeitsmarktmanagement“ und „Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement“. Ausdrücklich stellt die Internationalisierung einen aktuellen Entwicklungsschwerpunkt der HdBA dar. So wird etwa schon jetzt von der Möglichkeit eines Auslandspraktikums in Fachorganisationen der Berufsberatung und Arbeitsvermittlung seitens der Studierenden reger Gebrauch gemacht. Eine wesentliche Aufgabe sieht die HdBA aber auch in der Intensivierung der Zusammenarbeit innerhalb der BA bei der Weiterbildung der Fachkräfte für die grenzüberschreitende Beratung.

Einen wichtigen Schritt in diese Richtung unternahm die ZAV in Zusammenarbeit mit der HdBA im Rahmen eines EU-Projektes: In den Jahren 2007 bis 2010 wurden im Leonardo-da-Vinci Projekt „Brain Drain – Brain Gain“ Module zur Beratung im internationalen Bereich entwickelt, die die Ergebnisse der Vorläuferprojekte „TVC Transnational Vocational Counseling“ (2004), „LLVC Lifelong Vocational Counseling“ (2004) und „Modile Eurocargo - Modular Distance Learning for European Mobility Career Counsellors“ (2004) fortführen sollten. Ziele dieses Projektes waren die Entwicklung und Implementierung von Qualifizierungsmodulen für die grundständige Aus-

*(Fortsetzung auf Seite 5)*



## Thema: Beratung und Mobilität in Europa

bildung und die Fortbildung von Beratungsfachkräften, die im internationalen Kontext arbeiten.

Um die Ausgangslage und die Bedarfe von Beratungsfachkräften identifizieren zu können, wurde zunächst eine Befragung durchgeführt. Erhoben wurden mögliche Anbieter von Berufs- und Arbeitsberatung im internationalen Kontext und deren Hauptzielgruppen in Anlehnung an die „International Standard Classification of Education“ (ISCED) sowie die Herkunfts- und Zielländer der Klienten. Die Mehrheit der Befragten gab an, sich nur ausreichend auf die grenzüberschreitende Beratung vorbereitet zu fühlen. Aus der Auswertung mehrerer Untersuchungen in allen Partnerländern ergab sich der künftige Schulungsbedarf.

Auf dieser Basis wurden die folgenden Module entwickelt und ausgearbeitet:

*Modul I „Informationsmanagement, institutionelle Rahmenbedingungen“* mit den Teilmodulen I a „Informationsgewinnung und Informationsmanagement“ und I b „Marketing und Programme für Mobilität“ soll im Zusammenhang mit internationaler Mobilität Kenntnisse und Überblicke über wichtige rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen, entsprechende Informationsquellen und Netzwerke vermitteln. Die Beratungsfachkräfte sollen in die Lage versetzt werden, unter Beachtung ethischer Beratungsgrundsätze auf den individuellen Klienten zugeschnittene Informationen zu vermitteln.

*Modul II „Arbeits- und Lebensbedingungen“* mit den Teilmodulen II a „Push- and Pull“-Faktoren“ und II b „Psycho-soziale Auswirkungen von Brain Drain – Brain Gain“ zeigt die Charakteristika von „Push-and-Pull-Faktoren“ im Bereich der transnationalen Mobilität auf und Methoden zum Umgang mit ihnen. Ein Modell der multikulturellen Beratung wird in einer weiter gefassten Definition dargelegt. Beispielhaft werden Lebens- und Arbeitsbedingungen in ausgewählten Ländern dargestellt. Schließlich geht es hier um die Besonderheiten internationaler Berufslaufbahnen und deren Planung. Im Teilmodul II b werden Folgen transnationaler Mobilität behandelt.

*Modul III „Beratungsinstrumente und Mobilitätsunterstützung“* befasst sich in Teilmodul III a „Beratungstheorien“ mit informellem und non-formalem Lernen und informellen und den sogenannten „anderen“ Kompetenzen und deren Validierung. Dazu wird ein Instrumentarium vorgestellt. Der adäquate Einsatz von verschiedenen Assessment-Instrumenten ist Thema einer Lerneinheit. Das Teilmodul III b stellt „Multikulturelle und transnationale Kompetenzen“ und entsprechende Standards der Beratung vor sowie dazugehörige ethische Standards. Teilmodul III c „Aufbau eines internationalen Netzwerks“ knüpft an Modul I an und vertieft Kenntnis und Verständnis der beiden bedeutenden europäischen Netzwerke EURES und Euroguidance, ihrer Entstehung, Aufgaben und Hauptangebote einerseits für Beratungsfachkräfte und andererseits für abwandernde, zuwandernde und rückkehrende Migranten. Überdies wird auf die Grundlagen der Arbeit in und mit Netzwerken sowie eine mögliche Initiierung neuer Netzwerke auf unterschiedlichen Ebenen eingegangen.

Ilse Lore Schneider,  
 Koordinatorin Euroguidance Deutschland, und  
 Regina Korte,  
 Berufsberaterin und EURES-Beraterin  
 der Agentur für Arbeit Stade

## Thema: Beratung und Mobilität in Europa

### Online-Wegweiser zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Ein Mechatroniker aus Spanien, eine Zahnärztin von den Philippinen oder ein türkischstämmiger Krankenpfleger – das Interesse an der Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen in Deutschland ist groß. In der Regel erfahren die Ratsuchenden jedoch recht schnell, dass der Weg zur erfolgreichen Anerkennung nicht immer ganz einfach ist. Seit dem 1. April 2012 hat sich hier einiges verändert. Seitdem erleichtert und verbessert das sogenannte „Anerkennungsgesetz“ die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in Zuständigkeit des Bundes.

#### „Anerkennung in Deutschland“ bündelt wichtige Informationen

Das Anerkennungsgesetz wird durch zahlreiche öffentliche Informations- und Unterstützungsangebote begleitet. Ein zentrales Angebot ist das Online-Portal „Anerkennung in Deutschland“. Es bündelt alle wichtigen Informationen und Serviceleistungen zur beruflichen Anerkennung und leitet Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen an die Stelle, die für ihr Anliegen zuständig ist. Das Internetangebot ist auf Deutsch und Englisch verfügbar. Das Portal wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag des Bundesbildungsministeriums (BMBF) betrieben.

#### Klick für Klick zur zuständigen Stelle

Herzstück des Portals ist das Online-Tool des „Anerkennungs-Finders“. Hier kann der spanische Mechatroniker seinen Beruf eingeben und anhand des angezeigten Berufsprofils überprüfen, ob dieses mit seinen beruflichen Tätigkeiten in Spanien übereinstimmt. Um jetzt die für den Antrag zuständige



<http://www.anererkennung-in-deutschland.de>

## ANERKENNUNG IN DEUTSCHLAND

Stelle herauszufinden, wird der (gewünschte) Wohnort in Deutschland abgefragt. So bekommt der junge Spanier mit wenigen Klicks die Adresse, bei der den Antrag auf eine Gleichwertigkeitsprüfung stellen kann. Außerdem werden an dieser Stelle alle wichtigen Informationen für die Antragsstellung zusammengefasst – zum Beispiel, welche Unterlagen er dafür braucht. Diese kann er sich auch als PDF herunterladen und ausdrucken.

#### Unterstützung im Beratungsgespräch

Der Anerkennungs-Finder bietet auch den Fachkräften in Beratungsstellen eine wertvolle Unterstützung in ihrer Arbeit. Mit Hilfe des Tools können die Beraterinnen und Berater gemeinsam mit den Ratsuchenden den passenden Referenzberuf recherchieren. Die Berufsprofile geben detaillierte Informationen über Einsatzgebiete und Tätigkeiten in dem jeweiligen Beruf. Die Informationsseiten mit allen relevanten Informationen zu den Verfahren zur beruflichen Anerkennung sowie zu den rechtlichen Grundlagen bilden ein nützliches Nachschlagewerk für die Beratungspraxis.

#### Rubrik „Aus der Praxis“

Wie sehen die Erfahrungen aus der Beratung aus und wie klappt die Umsetzung des Gesetzes in konkreten Fällen? Antworten auf diese Fragen gibt die Portalrubrik „Aus der Praxis“. Hier berichten Beratungsstellen, Kammern und andere Fachleute über Entwicklungen und Erfolge aus der Anerkennungspraxis vor Ort.

Finanziert wird das Online-Portal „Anerkennung in Deutschland“ im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ (IQ), das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit getragen wird.

Johanna Elsässer,  
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)  
Informationsportal "Anerkennung in Deutschland"  
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
elsaesser@bibb.de, Tel. 0228/107-2030

## Veranstaltungsberichte

### Schon beinahe eine Tradition: Das Stelldichein der Bildungs- und Berufsberatung am Wolfgangsee - Eindrücke von der Fachtagung am 26. - 27. April 2012 in Strobl

Zum zweiten Mal hatten das österreichische Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb) und das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur nach Strobl am idyllischen Wolfgangsee geladen, um mit Partnern aus Wissenschaft und Praxis über das „Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung“ zu diskutieren und „das Gemeinsame in der Differenz“ zu finden. Die Heterogenität des Beratungsfeldes und die damit einhergehende unzureichende Professionalisierung der Bildungs- und Berufsberatung als eigenständige Profession mit eigener Identität waren der Ausgangspunkt für das Generalthema der Tagung mit dem Ziel, trotz dieser Unterschiede eine „Kernidentität der Bildungs- und BerufsberaterInnen zu entwickeln, die allen, unabhängig von ihren Tätigkeitsfeldern, gemeinsam ist – bei Kenntnis und Respektierung feldspezifischer Unterschiede“.

Rund 150 TeilnehmerInnen, überwiegend aus Österreich, der Schweiz und Deutschland ließen sich bei schon hochsommerlichen Temperaturen über aktuelle Entwicklungen aus Theorie und Praxis der Beratungsprofession informieren und inspirieren. **Heiner Keupp** (Ludwig-Maximilians Universität, München) stellte zunächst sehr anschaulich und einprägsam dar, dass die Individualisierung und Pluralisierung der Lebenslagen die Menschen zwar aus den „Zwängen“ vorgefertigter Bildungs- und Berufswege befreit hat und die Entwicklung eigenständiger persönlicher und beruflicher Identitäten begünstigt, dass damit aber zugleich die Identitätsarbeit für den Einzelnen komplexer und schwieriger geworden ist. Beratungsarbeit ist insofern immer auch Unterstützung bei dieser Identitätsarbeit.

**Andreas Hirschi** (Leuphana Universität Lüneburg, jetzt Universität Lausanne) stellte in einer Tour d’horizon noch einmal die wichtigsten aktuellen Beratungstheorien vor – von Happenstance bis Life Designing – und deren Konsequenzen für die praktische Beratungsarbeit.

Im dritten Plenar-Referat stellte **Karen Schober** (Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und

Beschäftigung e.V. (nfb) und Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung – IAEVG) verschiedene internationale Ansätze zur Entwicklung von Qualität und Professionalität in der Bildungs- und Berufsberatung dar. Dabei zeigt sich u.a., dass gemeinsame, alle Akteure einbeziehende, gemeinsame Entwicklungs- und Konsultationsprozesse in der Regel erfolgreicher und nachhaltiger die Qualitätsentwicklung in der Beratung befördern als der Versuch, Qualitätsstandards über gesetzliche Regelungen „von oben“ einzuführen. Darüber hinaus ist zu beobachten, dass überall dort, wo starke professionelle Beraterverbände diese Prozesse in Gang setzen und steuern, die Erfolgs- und Durchsetzungschancen deutlich größer sind als in Ländern, wo keine solchen starken Verbände existieren. Kanada, Irland und Australien sind gute Beispiele hierfür. Internationale Organisationen und Beraterverbände (wie z.B. OECD, IAEVG) sowie die EU sind ebenfalls starke „Treiber“ solcher Entwicklungen in den jeweiligen Mitgliedsstaaten. So sind die Internationalen Ethischen Standards der IAEVG und deren Internationale Kompetenzen der Referenzrahmen für viele nationale Entwicklungen. Auch das Europäische Netzwerk für eine Politik lebensbegleitender Beratung (ELGPN) entwickelt einen gemeinsamen Europäischen Bezugsrahmen für Qualität und Professionalität in der Beratung sowie Indikatoren für eine evidenzbasierte Politik- und Praxisentwicklung.

Zehn parallele Foren boten die Möglichkeit, sich mit neuen Ansätzen aus der praktischen Beratungsarbeit auseinanderzusetzen: Der Bogen war weit gespannt – von der „Beratung mit KlientInnen in Zwangskontexten“ bis hin zu Neuen Wegen in der „Nachberuflichkeit“. Ein aus meiner Sicht besonderes Highlight war ein praxisorientierter Workshop von **Christiane Schiersmann** (Universität Heidelberg) zur „Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen“. Ausgehend von einem systemischen Verständnis von Beratung erläuterte sie, dass sich solche Selbstorganisationsprozesse auf der Mikroebene als Wechselwirkungsprozesse zwischen ein-

(Fortsetzung auf Seite 8)

## Veranstaltungsberichte

### Schon beinahe eine Tradition: Das Stelldichein der Bildungs- und Berufsberatung am Wolfgangsee - Eindrücke von der Fachtagung am 26. - 27. April 2012 in Strobl

zelenen Elementen darstellen, die sich auf der Makroebene zu Mustern verfestigen. In der Beratung kommt es u.a. darauf an, diese Rückkoppelungsprozesse (gemeinsam mit den Ratsuchenden) zu erfassen und daraus Lösungsansätze für den Beratungsprozess abzuleiten. Hierzu wurde ein IT-gestütztes Verfahren entwickelt, das aus der Medizinforschung entlehnt ist, mit dessen Hilfe die Komplexität dieser Wechselwirkungen besser erfasst und abgebildet werden kann. Nach einer kurzen Einführung hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, in Kleingruppen an Hand von realen Fällen diese Methode der Systemmodellierung zu erproben.

Entspannung und Kurzweil bot schließlich unter fachkundiger Anleitung das gemeinsame abendliche „Jodeln“ – schließlich waren wir in Österreich!

Freuen können wir uns auch auf die für den Herbst angekündigte Veröffentlichung des Tagungsbandes und – auf die Fortführung der Tradition mit einer weiteren interessanten Tagung am Wolfgangsee in 2 Jahren!

Karen Schober, *nfb*

Weiteres und einige Beiträge unter: <http://www.bifeb.at/index.php?id=601>

### 4. Internationale Supervisionstagung, 08. - 09. Juni 2012

„La scolta avanzata“, „das Wachen nach Vorne“, sinngemäß auch „die Zeichen der Zeit ahnen“ – unter diesem, dem Altitalienischen entlehnten Titel hatten die Veranstalter der 4. Internationalen Supervisionstagung nach Bregenz eingeladen, um sich über aktuelle Entwicklungen in der arbeitsweltlichen Beratung und den sinnvollen Umgang mit ihnen auszutauschen.

Die seit acht Jahren regelmäßig abgehaltene Tagung wurde 2012 erstmalig von fünf Veranstaltern aus vier Ländern durchgeführt: dem schweizerischen Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung (BSO), der Österreichischen Vereinigung für Supervision (ÖVS), dem italienischen Berufsverband für Supervision & Coaching (BSC/ASC), der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) und dem Zentrum für Wissenschaft und Weiterbildung Schloss Hofen in Lochau/Bregenz. Dementsprechend international war auch das angereiste Publikum aus über 90 Supervisoren, Coaches, Organisationsentwicklern und anderen Beratern mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen.

Drei Plenarvorträge und neun Workshops setzten zahlreiche Impulse. In den Plenarvorträgen gab Timo Heimerdinger, Professor für Europäische Ethnologie



Bild: ©Schloss Hofen

an der Universität Innsbruck, einen Einblick in die Kulturgeschichte von „Formen und Figuren“ der Beratung; Maxi Obexer, Autorin („Wenn gefährliche Hunde lachen“) und Gastprofessorin an der Universität der Künste in Berlin, berichtete von ihrer Suche nach Stoff, oder: nach Verdichtung, Durchdringung und Intensität; Reinhard Tötschinger, Psychotherapeut, Supervisor und Organisationsberater aus Wien, beleuchtete das Verhältnis von Globalem und Regionalem, Vertrautem und Fremdem in der Beratung. Auch die Workshops waren inhaltlich breit gefächert: Von gesellschaftspolitischen Überlegungen und Kon-

(Fortsetzung auf Seite 9)



## Veranstaltungsberichte

### 4. Internationale Supervisionstagung, 08. - 09. Juni 2012

zepten zur arbeitsweltlichen Beratung („Beratungskultur zwischen Anleitung zur Selbstoptimierung und sozialer Verantwortung“, B. Fietze; „Salutogenese, unsere Vorstellungen von Raum und Zeit und ihr Einfluss auf die Gesundheit von Individuen und sozialen Systemen“, L. Buchinger; „Coaching als gelebte Solidarität in einem Kontext von Massenarbeitslosigkeit“, M. Verhulst-Bächli) über die Nutzung neuer Medien („Welt-offene Supervision mit Skype“, M. Hartmann) und verschiedener Instrumente wie Visualisierungen („Resonanzen – oder: Da beginnt etwas zu klingen“, M. Helmig / G. Kern, „Spiegelbild – Visualisierungen in Supervision und Organisationsberatung“, B. Strümpf / D. Schweig) hin zu Ansätzen, mit denen besonderen Herausforderungen begegnet werden kann („Erfolgreiche Strategieprozesse – Diversität nutzen“, K. Pichel / E. Lüthi; „Miteinander der Generationen – Generationen im Dialog“, A. Joester; „Bewusstsein für exzellente Führung“, I. Jäckel / B. Ramon). Was zunächst wie ein etwas beliebiges Patchwork-Programm erschien, erwies sich als lohnenswertes, wissenschaftsaffines Angebot komplexer Inhalte, dessen Niveau sich wohltuend von dem anderer Veranstaltungen abhob, auf denen es bekanntlich gerade in der Beratungsbranche manches Mal eher um Selbstdarstellung und Verkaufseffekte geht.

### Erfolgreiche Arbeitspolitik braucht Vernetzung, Koordination und qualifizierte Beratung - Eindrücke von der G.I.B. Sommerakademie am 5. Juli 2012 in Bottrop

„Betroffene zu Beteiligten machen!“ Diese Empfehlung eines Teilnehmers aus der Arbeitsgruppe 1 („Wenn unterschiedliche Akteurssysteme an einem Tisch sitzen – wie kann Kooperation auf Augenhöhe gelingen?“) schien das unausgesprochene Motto der Tagung zu sein, die in entspannter, Atmosphäre und im charmanten Ambiente der Lohnhalle einer ehemaligen Zeche stattfand. Unter dem Thema „Veränderungen in der Arbeitswelt – Handlungsspielräume der Arbeitspolitik in Nordrhein-Westfalen“ präsentierten Landesregierung und Akteure aus dem breiten Handlungsfeld Ideen und Initiativen, Maßnahmen und Erfolge ebenso wie kritische Anmerkungen zur Arbeitspolitik in NRW. **Martin Brussig** vom

In der abschließenden Reflexion im Plenum wurde die Vermutung ausgesprochen, dass – vor dem Hintergrund der zunehmenden Beratungspluralität der vergangenen zehn Jahre – auch zukünftige Trends eher einen Verlust an Struktur auf dem Beratungsmarkt denn größere Ordnung bringen würden. Doch auch die konstruktive Kehrseite davon wurde benannt: Lust zu experimentieren und zur Weiterentwicklung der vielen gewonnenen Anregungen.

Nach diesem positiven Schlussakkord, der noch einmal die während der vergangenen 24 Stunden erlebte Atmosphäre der Wertschätzung, Aufnahmebereitschaft und Offenheit für Inspiration verdeutlichte, wurde zum nachmittäglichen Rahmenprogramm geladen. Im Angebot waren eine Führung durchs Kunsthause Bregenz und ein Ausflug auf den Pfänder, den Hausberg der Stadt – eine schöne Abrundung der in jeder Hinsicht sehr gelungenen Tagung.

Yasmin Aksu

Nähere Infos unter: [http://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2012/07/tagungsbericht\\_bregenz\\_2012\\_aksu.pdf](http://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2012/07/tagungsbericht_bregenz_2012_aksu.pdf)

IAQ der Universität Duisburg-Essen verdeutlichte zunächst, welche aktuellen und langfristigen Trends die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt gegenwärtig und in Zukunft prägen (Demographie, Wanderungen, Globalisierung und Internationale Arbeitsteilung, Qualifikationsentwicklung etc.) und welchen Herausforderungen Politik sich stellen muss. Daran anknüpfend erläuterte **Roland Matzdorf** vom MAIS, wie die Landesregierung durch eine gleichermaßen an Arbeitnehmerinteressen und an betrieblichen Belangen ausgerichtete, kohärente und miteinander verzahnte Jugend-, Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik diese Herausforderungen in praktische Politik und

(Fortsetzung auf Seite 10)

## Veranstaltungsberichte

### Erfolgreiche Arbeitspolitik braucht Vernetzung, Koordination und qualifizierte Beratung - Eindrücke von der G.I.B. Sommerakademie am 5. Juli 2012 in Bottrop

Programme umsetzt und indem sie alle relevanten Akteure einbezieht, „Betroffene zu Beteiligten“ macht. Die Maßnahmen und Programme reichen vom *Neuen Übergangssystem Schule –Beruf in NRW* über einen *Öffentlich geförderten Beschäftigungssektor* bis hin zu *Mediengestützter Weiterbildungsberatung* und präventiven Ansätzen zum Erhalt und zur Verbesserung der *Psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt*.

Mit diesen und weiteren Themen befassten sich insgesamt zehn Arbeitsgruppen, von denen hier nur selektiv berichtet werden kann.

- **AG 1:** Eindrucksvoll berichteten VertreterInnen von Kommune, Schule, Arbeitsagentur und Jobcenter sowie von einer Handwerkskammer, wie und unter welchen Gelingensbedingungen die Zusammenarbeit zwischen diesen Akteuren auf kommunaler Ebene im Neuen Übergangssystem NRW funktionieren kann: Neben dem verbindlich erklärten Willen aller Beteiligten, jenseits der unterschiedlichen hierarchischen Systeme ein gemeinsames Ziel zu verfolgen, müssen funktionierende Netzwerke gemeinsame Standards für Kooperation, für Monitoring und für Beratung entwickeln. Eine gemeinsame, lokal verankerte Koordinierungsstelle für das Übergangssystem ist notwendig – gleichzeitig wurde allerdings auch vor „Überkoordinierung“ gewarnt. Im Zentrum müssten immer das Interesse und der Nutzen für die SchülerInnen oder die Ratsuchenden stehen.
- **AG 4 „Support für die Weiterbildung. Mit alten und neuen Medien die Teilnahme an Weiterbildung forcieren“.** In NRW stehen bei diesem Thema seit einigen Jahren die Elemente „finanzielle Anreizsysteme“ und „Beratung“ im Mittelpunkt. So ist z.B. die Vergabe des Bildungsschecks mit einer obligatorischen Weiterbildungsberatung verbunden. Ziel ist es, diese Weiterbildungsberatung nicht nur auf die Beratung zu einer Einzelmaßnahme sondern auf die umfassendere Beratung zur beruflichen Entwicklung auszurichten. Darüber hinaus

wird in der Neuausrichtung der Programme der Zusammenhang zwischen der Weiterbildungsberatung der Beschäftigte und der Potentialberatung für Betriebe berücksichtigt. Um Beschäftigte und Betriebe zu erreichen, werden möglichst viele Medien mit unterschiedlicher Ausprägung und der jeweiligen Zielgruppe entsprechend eingesetzt. Transparenz und leichte Zugänglichkeit werden über das Service-Telefon „NRWdirekt“ und das Service-Portal: [www.weiterbildungsberatung-nrw.de](http://www.weiterbildungsberatung-nrw.de) gewährleistet.

- **AG 8 „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“:** Zunehmende psychische Störungen aufgrund hoher Belastungen, Stress, prekärer Einkommenssituation, Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes u.ä. belasten MitarbeiterInnen und Unternehmen und beeinträchtigen sowohl die Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit als auch die Produktivität. Der „Work-Ability Index“ (WAI) zur Ermittlung solcher psychischen Störungen soll Unternehmen unterstützen, die Ursachen eben dieser Störungen frühzeitig festzustellen und Abhilfe zu schaffen. Das 2003 auf Initiative der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin gegründete „WAI-Netzwerk“ fördert die Anwendung des WAI in Deutschland. Die Mitgliedschaft im Netzwerk ist kostenfrei; Mitglieder sind u.a. Klein-, Mittel- und Großunternehmen sowie Einzelpersonen, öffentliche und private Einrichtungen. Gegenwärtig wird das Netzwerk durch INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit) finanziert. Noch ein weiteres Netzwerkprojekt „psyga transfer“ mit 16 Kooperationspartnern, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, stellt Unternehmen Praxisinstrumente für solche Problemlagen zur Verfügung (Download unter <http://psyga-transfer.de/medien/>).
- **AG 9 „Monitoring und Evaluation im Spannungsfeld von Sozialforschung und Politikberatung“:** Erfolgreiche Arbeitspolitik geht nicht ohne eine Über-

(Fortsetzung auf Seite 11)

## Veranstaltungsberichte

### Erfolgreiche Arbeitspolitik braucht Vernetzung, Koordination und qualifizierte Beratung - Eindrücke von der G.I.B. Sommerakademie am 5. Juli 2012 in Bottrop

prüfung der Effektivität und Effizienz der Maßnahmen und investierten Fördergelder. Welches Spannungsfeld sich hier auftut, erläuterte **Thomas Mirbach** von der Lawaetz-Stiftung – einer der G.I.B. vergleichbaren Hamburger Landesberatungsstelle –, die seit 1994 mit der Evaluation von ESF- und anderen öffentlich geförderten Projekten und Programmen über reichhaltige Erfahrung verfügt. Im Vortrag und in der Diskussion wurde allerdings auch deutlich, dass vielfach ein sehr naives Verständnis von Evidenzbasierter Politik vorherrscht. Eine rein wissenschaftliche Evidenz kann es – so Mirbach – im Feld der Politikberatung nicht geben, denn Zahlen sprechen nicht für sich, sondern bedürfen der politischen Interpretation und Bewertung. Insofern müsse auch der „Mythos evidenzbasierter Politikentscheidungen“ hinterfragt werden, denn Evaluation und Wirkungsforschung haben immer auch eine legitimatorische

Funktion. Standards für die Evaluations- und Wirkungsforschung, wie sie von der Deutschen Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) entwickelt wurden, seien jedoch für eine wissenschaftlich fundierte Evaluation und Politikberatung unverzichtbar.

Abgerundet wurde die Sommerakademie durch zahlreiche informative Gespräche in den Pausen und nicht zuletzt durch die gelungene Kabaretteinlage von Edith Börner zur Telearbeit einer Sekretärin in der Kindererziehungszeit („Nix als Arbeit mit der Arbeit“).

Mehr unter: [www.gib.nrw.de](http://www.gib.nrw.de)

Karen Schober, Susanne Schmidpott und  
 Theodor Verhoeven (nfb)

## Internationales

### Neuer integrierter nationaler Beratungsdienst und „Rat für Beratung“ in England

Als Antwort auf die ökonomischen Veränderungen im Vereinigten Königreich hat die englische Regierung 2011 in dem Grundsatzdokument „New Challenges, New Chances“ („Neue Herausforderungen, neue Chancen“) ihre Verpflichtung gegenüber Weiterbildung und einer Reform des beruflichen Qualifizierungssystems hervorgehoben.

Am 5. April 2012 startete Minister John Hayes den neuen Beratungsdienst, der Berufsinformation, Berufsorientierung und Beratung reformieren soll, um die Nachfrage nach Weiterbildung, arbeitsplatzorientierter Ausbildung und Hochschulbildung zu stimulieren. Junge Menschen (über 13 Jahren) und Erwachsene sollen besser unterstützt werden, ihre Zukunft selbst in die Hand zu nehmen.

Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung macht wirklich einen Unterschied. 82 % der Erwachsenen, die den vorherigen Beratungsdienst „Next Step“ in Anspruch nahmen und eine Bildungsmaßnahme begannen, sagten, dass die erhaltenen Infor-

mationen und Beratungen ihre Entscheidung positiv beeinflusst hatten. Bei 68 % war dies der Fall, wenn sie im Anschluss an die Beratung eine Arbeit begannen.

Jugendliche, Erwachsene und Berater/innen berichten übereinstimmend, dass es schwierig ist, die für sie notwendigen Informationen zu finden. Die effiziente Verwendung von Arbeitsmarktdaten ist ein Schlüsselproblem. Nachweislich brechen viele junge Leute berufliche Bildungsmaßnahmen nach der allgemeinen Schule ab, da diese nicht ihren Erwartungen entsprachen. Nach Erkenntnissen der Skills Funding Agency (2012) bestätigten 22 % der sog. Nichtlerner, dass mangelnde Übersicht über vorhandene Bildungsangebote und deren Nutzen sie vom Wiedereinstieg in das berufliche Bildungssystem abhielten. Wie in dem Dokument des Nationalen Beratungsdienstes ‚Der richtige Rat zur richtigen Zeit‘ ausgeführt wird, ist das Wissen über landesweite akademische und berufliche Bildungsmöglichkeiten und über

(Fortsetzung auf Seite 12)

## Internationales

### Neuer integrierter nationaler Beratungsdienst und „Rat für Beratung“ in England

die entsprechenden Beschäftigungsmöglichkeiten und –aussichten wesentlich für die Entscheidungen. Die Bildungs- und Berufsberatung in England hat sich über die Jahre entwickelt. Mit der Errichtung des National Careers Service ist nun zum ersten Mal ein voll integrierter Dienst entstanden, der den Menschen von der Schule bis zur Pensionierung lebensbegleitend zur Verfügung steht. Der neue Beratungsdienst bietet eine Reihe von Online-Angeboten, einschließlich eines Webchats, der es Nutzern erlaubt, ihre Vorstellungen zu diskutieren, wann und wo es ihnen passt. Um Ratsuchende noch einfacher zu erreichen, werden Facebook und Twitter genutzt. Die interaktive Webseite enthält alle Arbeitsmarktinformationen, so dass Ratsuchende wachsende Branchen in ihrer Region kennen lernen können. Unterstützung beim Verfassen des Lebenslaufs und Fähigkeitstests helfen den Nutzern, ihre Stärken und Schwächen zu identifizieren. Man kann auch ein sogenanntes lebenslanges Bildungskonto eröffnen, das es ermöglicht, personalisierte Daten zu den beruflichen Vorstellungen, erworbenen Qualifikationen oder finanziellen Fördermöglichkeiten zu speichern und jederzeit abzurufen. Die Regierung hofft, dass die neue Webseite, die Telefonhotline und die vorhandenen Angebote zur persönlichen individuellen Beratung zu einer Verhaltensänderung der Menschen im Hinblick auf eine verstärkte Inanspruchnahme der Bildungs- und Berufsberatung führen.

Darüber hinaus stehen die Schulen mit dem Bildungsgesetz 2011 und neuen Richtlinien für die Praxis der Beratung in der Verantwortung, für den Zugang zu unabhängiger und unparteilicher Beratung für ihre Schüler zu sorgen. Dies hat ein marktorientiertes Umfeld mit Autonomie und neuen Freiheiten für die Schulen eröffnet, das (von September 2012 an) solche Beratungsdienstleistungen verschiedener Anbieter einschließlich der Hauptauftragnehmer des Nationalen Careers Service sichern soll. In der Debatte um die Regulierung durch den Markt gibt es entweder heftige Befürworter oder strenge Gegner eines solchen Quasimarktes. Dabei bleibt es ein grundsätzlicher Imperativ, das öffentliche Vertrauen in die vorhandenen Dienste durch die Bedeutung von Stan-

dards und Qualitätssicherungsprozesse zu unterstreichen, die sowohl die Unternehmen und Dienstleister selbst, wie auch Fähigkeiten, Ausbildung und Qualifikationen der Beratungsfachkräfte betreffen.

Für die Erwachsenen bietet der Nationale Beratungsdienst an verschiedenen Orten innerhalb der Gemeinden persönliche Beratungsmöglichkeiten. In allen Nationalen Beratungszentren gibt es niederschwellige Anlaufstellen, sei es ein ausgeschilter Laden, ein Kirchenraum, eine Bücherei oder ein Jobcenter, die Bürgerinnen und Bürgern ihren Bedürfnissen und Anliegen entsprechend Rat und Hilfe bieten. Die richtige Ansiedlung der Beratungsangebote ist zurzeit ein Hauptthema des Nationalen Beratungsdienstes.

Die Regierung hat auch einen unabhängigen **Nationalen Rat für Bildungs- und Berufsberatung** (National Careers Council) eingerichtet (<http://www.bis.gov.uk/policies/further-education-skills/national-careers-council>). Dieser soll die Ministerien im Hinblick auf eine wegweisende Strategie für den Nationalen Beratungsdienst und andere Beratungsdienstleister als wichtige Impulsgeber für wirtschaftliches Wachstum und größere Chancen durch Bildung und Arbeit beraten. Dabei wird der Rat auf der Basis von führenden Entwicklungen neue Visionen für ein qualitätsvolles Angebot der Beratungsdienste entwickeln.

Im Mai 2012 wurden Dr. Deirdre Hughes, OBE als Vorsitzende des Rates und zehn weitere Mitglieder und 3 Experten aus den Bereichen Bildung, Berufswelt und Wirtschaft berufen. Die Arbeit des Rats konzentriert sich gegenwärtig auf drei Hauptarbeitsbereiche: Zugang, Qualität und Professionalität der Beratung, die Verbindung des Nationalen Beratungsdienstes zur Wirtschaft und dem weiteren Arbeitsmarkt, und Informationsgrundlagen, Innovationen und Wirkungsforschung. Der Rat möchte bei parlamentarischen Anfragen empirische Belege zur Wirkung von Information, Berufswahlunterricht und Be-

*(Fortsetzung auf Seite 13)*



## Internationales

### Neuer integrierter nationaler Beratungsdienst und „Rat für Beratung“ in England

ratung vorlegen. Dazu erläutert Dr. Hughes: „Die Legitimation öffentlicher Ausgaben für Beratungssysteme und deren Dienstleistungen, verbunden mit einer klaren Beweislage über deren Effektivität und positiven Wirkungen, bleibt eine eminente Herausforderung. Die Erarbeitung solcher empirischen Befunde müssen verstärkt und auf allen Ebenen unterstützt werden.“ Der Nationale Rat wird im Mai 2013 der

Regierung einen Bericht vorlegen.

Dr. Deirdre Hughes, OBE  
 Chair of National Careers Council & Commissioner  
 UK Commission for Employment & Skills

Übersetzung: Bernhard Jenschke, *nfb*

### GUIDE! – GOOD GUIDANCE STORIES

Das Projekt GUIDE! – GOOD GUIDANCE STORIES unter der Leitung des europäischen Netzwerks MetropolisNet, widmet sich den Kompetenzen, die Bildungsberaterinnen und Bildungsberater für erfolgreiche Beratungsprozesse als wichtig und notwendig erachten. Ziel des Projekts ist die Erstellung von Lehr- und Lernmaterialien für die Weiterbildung von Bildungsberater/innen in Form von Fallstudien. Durchgeführt wird das multilaterale LEONARDO Projekt in Zusammenarbeit mit verschiedenen europäischen Partnern aus Finnland (Tampereen kaupungin työllisydenhoidon palveluyksikkö TYPA), Irland (Ballymun Job Centre), Italien (C.I.O.F.S.-FP), Österreich (ZSI e.V.), Spanien (DOCUMENTA), Ungarn (Budapest Esély) und Deutschland (gsub-Projektgesellschaft mbH). Gefördert wird das Projekt durch die Europäische Kommission und in Berlin von der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen.

Die gsub-Projektgesellschaft mbH hat für das Projekt einen Fragebogen für Bildungsberaterinnen und -berater entwickelt. Ziel der Umfrage war es, die Arbeitsbedingungen, Schwerpunkte und eingesetzten Methoden in der Beratung der teilnehmenden Länder zu ermitteln. Ein zentraler Teil des Fragebogens war die Einstufung verschiedener Kompetenzen nach Cedefop<sup>1</sup> nach ihrer Wichtigkeit für den Berufsalltag der Beraterinnen und Berater. Der Fragebogen wurde im Zeitraum von April bis Mitte Mai 2012 online gestellt und über die europäischen Projektpartner an verschiedene Beratungsstellen und beratend tätige Organisationen versendet.

Insgesamt haben 118 Beraterinnen und 26 Berater aus sechs Ländern an der Befragung teil-

genommen. Das Durchschnittsalter der Befragten betrug rund 42 Jahre mit ca. 10 Jahren Berufserfahrung in der Beratung. 82 % der Beraterinnen und Berater hatten einen Hochschulabschluss. Die meisten Befragten gaben an, für ihre Klientinnen und Klienten Berufsberatung und Neuorientierung im Berufsleben anzubieten. Diese Ergebnisse variieren jedoch zwischen den einzelnen europäischen Ländern.

Neben einzelnen Abweichungen von Land zu Land, konnte jedoch übergreifend festgestellt werden, dass die Grundkompetenzen, wie ethische Praxis, Ermittlung und konkrete Berücksichtigung der verschiedenen Erfordernisse der Klientin/ des Klienten, Integration von Theorie und Forschung in die Praxis, Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und Erkennen von Schwachstellen, Kommunikations- und Moderationsfähigkeiten und Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien, als essenziell eingestuft wurden. Dies sollte jedoch nicht zu dem Umkehrschluss verleiten, dass Interaktionskompetenzen gegenüber Klient/innen und Unterstützungskompetenzen weniger wichtig für Beraterinnen und Berater sind.

(Fortsetzung auf Seite 14)



<sup>1</sup> Cedefop Panorama „Professionalisierung der Laufbahnberatung Praxiskompetenz und Qualifikationswege in Europa“, Luxemburg, 2010.

## Internationales

### GUIDE! – GOOD GUIDANCE STORIES

Die Ergebnisse aus der Befragung haben es den Projektpartnern ermöglicht, verschiedene Kernkompetenzen auszuwählen, welche von den Beraterinnen und Beratern aus ihren Ländern als besonders wichtig erachtet wurden, um im weiteren Projektverlauf jeweils eine Fallstudie als kulturübergreifendes Lehrmaterial für Beraterinnen und Berater zu erstellen. Hierfür hat bereits ein „Fallstudien“-Workshop in Budapest (Ungarn) vom 6. bis 8. Juni 2012 stattgefunden. Mit der Unterstützung der Expertin Sabine Mirkovic, Leuphana Universität Lüneburg, wurde den europäischen Partnern gezeigt, wie eine Fallstudie aussehen kann und wie sie verfasst wird.

Die gsub-Projektgesellschaft mbH wird sich der „Ermöglichung des Zugangs zu Informationen“ widmen. Basierend auf dem Berliner Kontext wird nun eine Fallstudie zu diesem Thema erarbeitet, welche

dann von einer der europäischen Partnerorganisation und der gsub-Projektgesellschaft mbH getestet und als Lehrmaterial kulturübergreifend aufgearbeitet und zur Verfügung gestellt wird.

Enikö Soujon,  
gsub-Projektgesellschaft mbH

Für generelle Fragen zum Projekt wenden Sie sich bitte an: Jasmin Zouizi, MetropolisNet European Metropolis Employment Network EEIG (EWIV), [jasmin.zouizi@metropolisnet.eu](mailto:jasmin.zouizi@metropolisnet.eu), [www.metropolisnet.eu](http://www.metropolisnet.eu)

Für weitere Informationen zu den Fragebogenergebnissen und für Informationen zur deutschen Fallstudie wenden Sie sich bitte an: Dr. Diana Peitel, gsub-Projektgesellschaft mbH, [diana.peitel@gsub.de](mailto:diana.peitel@gsub.de), [www.gsub.de](http://www.gsub.de)

### Praktische Einblicke in Ausbildung und Beratung in Deutschland: Studienbesuch Finnischer Berufsberaterinnen in Berlin, 27.-30. Mai 2012

Wasser gurgelt durch gläserne Rohre und bahnt sich seinen Weg von Waschbecken und Toiletten in die Kanalisation ... , wenn die Auszubildenden des Oberstufenzentrums Max-Taut-Schule die Rohre und Leitungen richtig montiert haben. 19 finnische Berufsberater/innen, Herr Dr. Jenschke und Frau Frübing (beide *nfb*) staunten bei der Führung durch das OSZ, was gut beratene Jugendliche können und lernen.

Der Studienbesuch der finnischen Berater/innen, die mehrheitlich in Sekundarschulen und Berufsschulen tätig sind, wurde auf Bitten des ELGPN-Koordinators, Raimo Vuorinen, vom *nfb* organisiert. Das Interesse konzentrierte sich vor allem auf die Beratung junger Menschen am Übergang in die berufliche Bildung bzw. in das Studium.

Vor dem Rundgang durch die Schule und deren Werkstätten führte Peter W. Grund, Lehrer an der Max-Taut-Schule in das deutsche Bildungssystem ein und erläuterte die Grundlagen des dualen Ausbildungssystems. In einer Stadt, in der 24 % der Bevölkerung einen Migrationshintergrund haben , spielen

die besonderen Beratungsbedarfe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine wichtige Rolle. Daher stellte Stefan Nowack, Arbeit und Bildung e.V., das Projekt Kumulus vor, das seit fast 20 Jahren in Kooperation mit Oberstufenzentren Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Eingliederung in Bildung, Ausbildung und Arbeit unterstützt.

Beim Besuch im Berufsinformationszentrum (BIZ) der Arbeitsagentur Berlin-Mitte führten Dr. Bernhard Jenschke und Judith Frübing zunächst in das deutsche Beratungssystem ein. Die Berufsberaterinnen Sabine Enders und Rebekka Benthien erläuterten anschließend die Arbeit und die Aufgaben der Beratung in der Agentur und im Berufsinformationszentrum. In der Diskussion zeigte sich, dass sich neue Herausforderungen für Berater/innen in der Berufsorientierung in Finnland und Deutschland ähneln. Mit dem Einzug des Smartphones, das jederzeit und überall Zugang zu Berufsorientierungsangeboten im Internet bietet, ändert sich die Nutzung des BIZ. Zunehmend werde es schwieriger, junge Leute zu moti-

(Fortsetzung auf Seite 15)

## Internationales

### Praktische Einblicke in Ausbildung und Beratung in Deutschland: Studienbesuch Finnischer Berufsberaterinnen in Berlin, 27.-30. Mai 2012

vieren, den Weg auch außerhalb von Veranstaltungen in das BIZ zu finden. Eine ernsthafte Beschäftigung mit den eigenen Interessen und Perspektiven bedarf jedoch einer persönlichen Beratung, die in der Agentur allen Jugendlichen angeboten wird.

Weitere Diskussionen und zahlreiche Fragen ergaben sich anschließend in der Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung der Freien Universität Berlin. Dort stellte der Direktor, Hans-Werner Rückert, den finnischen Gästen die dezentralen und komplexen Abläufen bei der Bewerbung und Zulassung zum Studium an deutschen Hochschulen sowie die vielfältigen Beratungsangebote der Studienberatung vor.

Wir bedanken uns bei allen Beteiligten für Ihre Mitwirkung und Unterstützung!

Judith Frübing und Bernhard Jenschke, *nfb*



Besuch der Max-Taut-Schule



Im BIZ der Arbeitsagentur Berlin

### European Society for Vocational Designing and Career Counseling ESVDC: Eine neue Vereinigung

Vor einem Jahr wurde an der Universität Padua (Italien) die European Society for Vocational Designing and Career Counseling (ESVDC) gegründet. Die Gründungsmitglieder sind alle anerkannte Forscher, die vorwiegend in einem akademischen Umfeld tätig sind. Die ESVDC vereint bestehende Netzwerke von Forschern und Lehrpersonen aus den Bereichen der Berufs- und Laufbahnberatung, sowie des Life-designing.

Die ESVDC beabsichtigt in erster Linie, den wissenschaftlichen Nachwuchs in ganz Europa zu fördern und bestehende Forschungsaktivitäten besser zu vernetzen. In den nächsten Jahren werden viele akademisch tätige Kollegen/-innen zu ersetzen sein. Wenn die Berufs- und Laufbahnberatung oder das Life-designing als Bereiche der Lehre und Forschung weiter existieren sollen, brauchen wir mehr Zusammenarbeit, gegenseitige internationale Förderung, geziel-

te Unterstützung für junge Forscher/innen und deutlich mehr sichtbare Präsenz im Hochschulbetrieb.

Im Vergleich zu anderen Vereinigungen in unserem Fachgebiet, wie etwa zum Nationalen Forum Beratung (*nfb*) in Deutschland oder der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (IVBBB/IAEVG) zählt die neue ESVDC nur wenige Mitglieder. Die meisten sind gleichzeitig Mitglieder der IAEVG oder nationaler Vereinigungen und nehmen regelmäßig an deren Konferenzen teil oder helfen, deren wissenschaftliche Programme zu organisieren. Wir wollen und benötigen weiterhin diese enge Zusammenarbeit und diesen gegenseitigen Austausch.

Deshalb wird die ESVDC in den nächsten Jahren versuchen, auch mit Hilfe und Unterstützung der bereits bestehenden Vereinigungen, die akademischen Akti-

(Fortsetzung auf Seite 16)

## Internationales

### European Society for Vocational Designing and Career Counseling ESVDC: Eine neue Vereinigung

vitäten in Europa vermehrt zu koordinieren. Dazu gehört unter anderem, ein Netzwerk von Institutionen zu schaffen, die sich am Austausch junger Forscher/innen beteiligen, Doktoranden- oder 'summer-schools' zu organisieren, die Kontakte zu ändern an der Lehre und Forschung interessierten Vereinigungen und Akteuren zu intensivieren und jedes Jahr den ESVDC-Preis für besondere Verdienste im

Bereich der Berufs- und Laufbahnberatung zu verleihen.

Für weitere Informationen besuchen Sie bitte unsere Website ([www.esvdc.org](http://www.esvdc.org)).

Jean-Pierre Dauwalder und Christiane Schiersmann  
ESVDC Vorstand

### Neue Internationale Glossare als Hilfsmittel im Dschungel des Beratungsfachvokabulars

*„Bildungsberatung“, „Berufsberatung“ oder „Orientierungsberatung“? Non-formal oder informell erworbene Kompetenzen? Guidance oder Counseling? Employability und Career Management Skills?*

Unser Handlungsfeld steckt voller Begrifflichkeiten, deren Bedeutungen oft nicht eindeutig und teils nicht trennscharf sind. Noch unübersichtlicher wird die Situation, wenn wir Begriffe in andere Sprachen übersetzen, was mit der wachsenden Internationalisierung von Bildung und Beschäftigung zunehmend notwendig wird. Diese sprachliche Komplexität hat u.a. auch mit der Interdisziplinarität der Beratung zu tun, die sich des Fachvokabulars verschiedener Disziplinen bedient und dieses dann für sich neu definiert. Manche Begriffe wurden auch direkt aus anderen Sprachen übernommen, wie z.B. Career Center. Dabei verändert sich nicht selten ihre ursprüngliche Bedeutung. In der Regel sind die verwendeten Begrifflichkeiten eng mit dem jeweiligen Beratungssystem eines Landes verbunden und nicht eins zu eins auf andere Länder übertragbar. Die Verwendung gleicher Anglizismen in der internationalen Zusammenarbeit für verschiedene Beratungssysteme und Beratungsverständnisse kann somit zu Missverständnissen führen, wenn die dahinter stehenden Bedeutungsgehalte nicht geklärt sind.

Auf diese Schwierigkeiten, welche die internationale politische Diskussion erschweren, wurde auch bei dem 6. Internationalen Symposium über „Career Development and Public Policy“ hingewiesen, das 2011 in Budapest stattfand ([siehe Newsletter](#)

[03/2011](#)). So betonten die Teilnehmer/innen des IS 2012 in ihrem Kommuniké die Bedeutung konsistenter und kohärenter Begrifflichkeiten insbesondere im internationalen Kontext. (<http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Internationales/Netzwerke/Transl DE IS2011 Communiqué BJ final.pdf>)

Mit dem Ziel, die internationale Kommunikation und Verständigung zu verbessern, versuchen Glossare hier Abhilfe zu schaffen. Für die Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland war bisher das Glossar der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (IAEVG) ein hilfreiches Instrument. Dieses wird nun ergänzt durch zwei weitere Glossare: das „Glossary des European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), das im Herbst auf der ELGPN-Webseite veröffentlicht wird, und den „European Training Thesaurus“ von CEDEFOP.

Bereits 1982 veröffentlichte die **Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (IAEVG/AIOSP/IVBBB)** ein erstes **Glossar zu Fachtermini der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung**. Über die Jahre wurde das Glossar auf 5 Sprachen - Englisch, Deutsch, Französisch, Spanisch und Italienisch - erweitert und kontinuierlich überarbeitet. Auch übersetzten die Mitgliedsorganisationen verschiedener Länder das Glossar in ihre jeweiligen Landessprachen, z.B. Russisch, Polnisch, Galizisch. Die letzte Ausgabe aus dem Jahr 2001, die in Kooperation mit ONISEP (Französischer Berufsinformationsdienst:

*(Fortsetzung auf Seite 17)*



## Internationales

### Neue Internationale Glossare als Hilfsmittel im Dschungel des Beratungsfachvokabulars

Office national d'information sur les enseignements et les professions – [www.onisep.fr](http://www.onisep.fr)) von einem internationalen Expertenteam bearbeitet wurde, enthält ca. 700 Begriffe (von „Abendkurs“ bis „Zwischenmenschliche Beziehungen“), die jeweils mit ihren Entsprechungen in den anderen Sprachen abgebildet werden. Das Glossar enthält zentrale Begrifflichkeiten aus dem Kontext der Beratung aber auch Termini, die im Zusammenhang mit Bildung, Beruf und Beschäftigung immer wieder verwendet werden. Dieses „Glossaire de l'orientation“ soll die Kommunikation zwischen Beratenden und mit Beratung befassten Personen aller Länder erleichtern und die Verständigung verbessern.

(Die Druckfassung ist vergriffen, eine digitale Version stellen wir Ihnen auf Anfrage zur Verfügung: [info@forum-beratung.de](mailto:info@forum-beratung.de))

Als hilfreiches Arbeitsmittel bietet sich auch der in Form einer interaktiven PDF-Publikation vorliegende **CEDEFOP Training Thesaurus** an. Er beinhaltet 1.207 Begriffe aus dem Bereich Aus- und Weiterbildung. Die Begriffe werden in 11 europäischen Sprachen nebeneinandergestellt, so dass der Thesaurus vor allem all jenen ein hilfreiches Tool bietet, die in europäischen Projekten tätig sind. Die Konzentration auf den Bereich Aus- und Weiterbildung erweitert dabei die Auswahl der Begriffe der eher beratungsorientierten Glossare des IAEVG und ELGPN.

### Neu: Mitgliedschaft in der IAEVG/AIOSP/IVBBB – noch bessere internationale Vernetzung des *nfb*

Anlässlich der Unterstützung der Internationalen IAEVG Konferenz „Beratung für Bildung und Beruf, Soziale Gerechtigkeit, Wohlstand und nachhaltige Beschäftigung – Herausforderungen im 21. Jahrhundert“ in Mannheim vom 3. - 6. Oktober 2012 wurde das *nfb* nun auch Mitglied in der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (IAEVG / AIOSP/ IVBBB). Das *nfb* ist Durch Dr. Bernhard Jenschke (IAEVG-Präsident von 1999 - 2007 und Ehrenmitglied) und Karen Schober (Vizepräsidentin) ist das *nfb* eng mit der internationalen Vereinigung verbunden.

Diese Mitgliedschaft bietet dem *nfb* und seinen Mitgliedern nun neben der noch intensiveren Vernet-

Link zur Publikation: [http://www.refernet.de/media/EU\\_training\\_thesaurus.pdf](http://www.refernet.de/media/EU_training_thesaurus.pdf)

Das **ELGPN Glossary**, das im Oktober 2012 veröffentlicht wird, bietet dann erstmalig auch gemeinsame europäische Definitionen zu ca. 70 Begriffen aus dem Bereich der Politik für Lebensbegleitende Beratung, die von den ELGPN-Mitgliedern als besonders relevant eingestuft werden. Zunächst beschränkt sich das Glossar auf englische Begriffe und Definitionen. Übersetzungen in die jeweiligen Landessprachen durch die einzelnen Mitgliedstaaten sind vorgesehen, bedürfen allerdings noch intensiver Vorarbeiten auf nationaler Ebene. Ein wichtiges Ziel des ELGPN Glossars ist die einheitliche Begriffsverwendung und ein gemeinsames Verständnis der in den ELGPN-Dokumenten und Publikationen verwendeten Begriffe aus dem Bereich lebensbegleitender Beratung, z. B. für das im Arbeitsprogramm 2011-2012 gemeinsam entwickelte „**European Ressource Kit**“ - einem neuen Handbuch für politisch Verantwortliche im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung, das ebenfalls im Oktober 2012 veröffentlicht wird und das wir im nächsten Newsletter vorstellen werden.

Judith Frübing, *nfb*

zung und erweiterten Mitsprachemöglichkeiten vor allem auch einen kostenfreien Zugang zu der international renommierten Zeitschrift: International Journal for Educational and Vocational Guidance (IJEVG) <http://springerlink.metapress.com/content/1573-1782/> (*nfb*-Mitglieder, die dies nutzen möchten, setzen sich wegen des Zugangscodes bitte mit Frau Frübing in Verbindung: [fruebing@forum-beratung.de](mailto:fruebing@forum-beratung.de)). Ein weiterer Vorteil der Mitgliedschaft sind günstigere Konferenzbeiträge bei Internationalen IAEVG-Konferenzen.

Weitere Informationen: [www.iaevg.org](http://www.iaevg.org)

## Internationales

### EU Kommission nimmt Vorschlag für eine Ratsresolution zur Anerkennung non-formalen und informellen Lernens an

Die Notwendigkeit der Anerkennung von Kompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden, steigt nicht zuletzt im Kontext der EU 2020 Strategie und den aktuellen Herausforderungen des europäischen Arbeitsmarkts zwischen Fachkräftemangel und Jugendarbeitslosigkeit.

Der Resolutionsentwurf fordert die Mitgliedsstaaten zur Schaffung von Systemen für die Anerkennung informell- und non-formal erworbener Kompetenzen auf. Dies wird Auswirkungen auf die Beratungsstrukturen und -angebote haben.

Näheres unter: [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/informal\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/informal_en.htm)

## Aktuelle Veranstaltungen

### Internationale IAEVG Konferenz 2012: „Beratung für Bildung und Beruf, Soziale Gerechtigkeit, Wohlstand und nachhaltige Beschäftigung“ - „Career Guidance for Social Justice, Prosperity, and Sustainable Employment“ - - - **Anmeldung noch bis zum 15. September möglich!** - - -

03.10.-06.10.2012, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) in Mannheim –

Unter der Schirmherrschaft der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Prof. Dr. Annette Schavan Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), der Bundesagentur für Arbeit (BA) und dem Nationalen Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb)

#### Auszug aus dem PROGRAMM:

**Keynotes/ Plenarveranstaltungen** (mit Simultanübersetzung Deutsch, Englisch, Spanisch):

- Professor Dr. Ronald G. Sultana, Director Euro-Mediterranean Centre for Educational Research, University of Malta: „Pessimism of the intellect, optimism of the will? The troubled relationship between career guidance and social justice“
- Professor Dr. Dr. h.c. Walter Müller, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Universität Mannheim: „Bildungs(un)gleichheit – Ursachen und bildungspolitische Herausforderungen“
- Professor Dr. Nancy Arthur, University of Calgary; Canadian Career Development Foundation: „Social Justice in the Age of Talent“
- Professor Dr. Dr. h.c. Joachim Möller, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit; Universität Regensburg: „Wohlstand, Nachhaltige Beschäftigung und soziale Gerechtigkeit – Wo sind die Herausfor-

derungen für den Arbeitsmarkt im 21. Jahrhundert?“ mit anschließender Panel-Diskussion mit Vertretern/innen aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft

- Round-Table unter Leitung von Prof. Dr. Anthony G. Watts: „Experiences and Benefits of Global IAEVG-Conferences“ mit Beratungsexperten aus Südafrika, Indien, Neuseeland, Finnland und Italien



**20 Symposien** (darunter: 7 mit Simultanübersetzung Deutsch-Englisch/Englisch-Deutsch) z.B.:

- „Measuring the Impact of Labour Market Information“
- „Ethische Standards der IAEVG – Wie können Ethische Standards in der Beratung auf die Herausforderungen einer sich verändernden Welt reagieren?“
- „Using ICT to impact Educational and Career Planning across the Lifespan: Key Elements to Successful Intervention“
- „Kompetenzen und Zertifizierungen: der Nutzen anerkannter internationaler Kompetenzrahmen, Qualifizierungsprogramme und Zertifikate für PraktikerInnen der Bildungs- und Berufsberatung“

(Fortsetzung auf Seite 19)

## Aktuelle Veranstaltungen

**Internationale IAEVG Konferenz 2012: „Beratung für Bildung und Beruf, Soziale Gerechtigkeit, Wohlstand und nachhaltige Beschäftigung“ - „Career Guidance for Social Justice, Prosperity, and Sustainable Employment“ - - - Anmeldung noch bis zum 15. September möglich! - - -**

sowie **32 Paper Sessions/ Workshops** mit jeweils 3 – 4 Vorträgen in verschiedenen Sprachen  
**2 Poster Sessions** mit insges. 22 Postern und

- Verleihung des Poster-Award beim Konferenz-Dinner
- Spezielle IAEVG-Veranstaltungen: offen für alle Konferenzteilnehmer,
- Fachliche Exkursionen/ Studienbesuche
- Jubiläumsveranstaltung: 40 Jahre akademische Beraterausbildung in Mannheim
- Ausflüge und touristische Angebote zu Sehenswürdigkeiten in und um Mannheim, Heidelberg und der Pfalz

### DOWNLOAD DES VOLLSTÄNDIGEN PROGRAMMS:

[https://www.iaevg-conference-2012-mannheim.com/fileadmin/redaktion/uploads/IAEVG\\_Conference\\_2012\\_Programme\\_-\\_Preliminary.pdf](https://www.iaevg-conference-2012-mannheim.com/fileadmin/redaktion/uploads/IAEVG_Conference_2012_Programme_-_Preliminary.pdf)

**ANMELDUNG unter:** <https://www.iaevg-conference-2012-mannheim.com/registration/online-registration-form/>

### Veranstaltungen/ Termine für nfb - Mitglieder

**16. November 2012, 9:00 - 12:00 Uhr**

Mitgliederworkshop zum Projekt Beratungsqualität: „Kompetenzprofil und Kompetenzentwicklung“ (vorläufiger Titel)

**16. November 2012, 13:00 - 16:30 Uhr**

Mitgliederversammlung  
(mit Vorstandswahlen)

### Regionalworkshops im Projekt Beratungsqualität

- 18. Oktober 2012 in Hamburg
- 6. November 2012 in Mannheim (voraussichtlich)
- ein Termin für Nordostdeutschland folgt.

siehe auch Projektnewsletter S. I-IV

### Aktuelle Veranstaltungen National

Abschlussstagung im Projekt ECMO – ECVET meets europass mobility, 13.09.2012, Bonn, <http://www.fbb.de/veranstaltungen/veranstaltung-detail-allg/vinfo/abschlussstagung-im-projekt-ecmo-ecvet-meets-europass-mobility.html>

DEQA-VET-Tagung 2012: "Bildungsrepublik Deutschland: Auf dem Weg zu einer Kultur der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung", 13.-14.09.2012, Bonn, <http://www.deqa-vet.de/de/2885.php>

Bildungskongress 2012 "Übergänge in Bildungsverläufen: Von der Kita bis zur Berufswahl" auf der Frankfurter Buchmesse, 12.10.2012, Frankfurt/M. [http://book-fair.com/de/fbm/themen/bildung/00229/ZWH-Bildungskonferenz\\_2012](http://book-fair.com/de/fbm/themen/bildung/00229/ZWH-Bildungskonferenz_2012)

ZWH Bildungskonferenz, 15. - 16.10.2012, Berlin, <http://www.die-bildungskonferenz.de/>

QBB Tagung: Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung, 18.10.2012, Berlin <http://www.qbb.de/index.php/veranstaltungen>

Bildungskongress des Deutschen Städtetags „Bildung gemeinsam verantworten“ 8. - 9.11.2012 <http://www.staedtetag.de/veranstaltungen/059057/index.html>

"Lern doch, was Du willst - gute und qualitätsvolle Bildungsberatung ist gestaltbar?!" Tagung der kos, 12.11.2012, Berlin, <http://www.kos-qualitaet.de/Fachtagung12112012.html>

(Fortsetzung auf Seite 20)

## Aktuelle Veranstaltungen

### Aktuelle Veranstaltungen International

Euroguidance-Fachtagung 2012 „Widening Access“  
Herausforderungen erkennen – Angebote gestalten  
– Zielgruppen erreichen, 16.–17.10.2012, Wien,  
[http://www.lebenslanges-lernen.at/euroguidance-fachtagung\\_2012](http://www.lebenslanges-lernen.at/euroguidance-fachtagung_2012)

EU-Presidency Conference on Lifelong Guidance,  
24.10.2012, Zypern (nur für geladene Teilnehmer/  
innen)

European Association for Counselling: 20th Anniversary  
Conference, 26. – 28.10.2012, Genf  
<http://eacnews.net/eac-20th-anniversary-conference>

7th European Quality Assurance Forum: How does  
quality assurance make a difference? 22. -  
24.11.2012, Tallinn, [http://www.eua.be/EQAF\\_Tallinn.aspx](http://www.eua.be/EQAF_Tallinn.aspx)

International Conference 'Life Design & Career Counseling:  
Building hope and resilience', 20.-22.06.2013,  
Padova, Italien: Call for Papers: [larios@unipd.it](mailto:larios@unipd.it)

IAEVG Konferenz 2013: „Career's Guidance - a human  
or a citizen's right?“ 24.-27.09.2013, Montpellier,  
Frankreich

## Neuerscheinungen

### Eigene Veröffentlichungen

**Dokumentation der Tagung „Perspektiven guter  
Beratung“, Berlin 19. Januar 2012**

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und  
Beschäftigung und Forschungsgruppe Beratungsquali-  
tät am Institut für Bildungswissenschaft der Univer-  
sität Heidelberg (Hg.) (2012). Perspektiven guter Be-  
ratung –Weiterentwicklung der Qualität und Profes-  
sionalität in der Bildungs- und Berufsberatung. Doku-  
mentation der Konferenz zum Verbundvorhaben  
„Offener Koordineirungsprozess Qualitätsentwick-  
lung in der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäfti-  
gung“, Berlin 19. Januar 2012

Die Dokumentation liegt diesem Newsletter als Son-  
derbeilage bei. Sie enthält alle Redebeiträge sowie  
eine ausführliche Zusammenfassung der Podiumsdis-  
kussion.

Download unter: [http://www.beratungsqualitaet.net/upload/Menu\\_Operational/Veranstaltungen/Dokumentationen/Doku\\_Tagung\\_BQ\\_19.1.12\\_Berlin.pdf](http://www.beratungsqualitaet.net/upload/Menu_Operational/Veranstaltungen/Dokumentationen/Doku_Tagung_BQ_19.1.12_Berlin.pdf)

Die Dokumentation kann als Druckversion beim [nfb info@beratungsqualitaet.net](mailto:nfb@beratungsqualitaet.net) bestellt werden.





## Neuerscheinungen

### Weitere Neuerscheinungen

Annen, Silvia. Anerkennung von Kompetenzen. Kriterienorientierte Analyse ausgewählter Verfahren in Europa. Bielefeld: wbv, 2012. ISBN: 978-3-7639-1151-6, ISBN E-Book: 978-3-7639-5050-8

Deutsche Gesellschaft für Supervision (Hg.) (2012): Beratung zwischen Fördern und Fordern - Supervision und Coaching im Jobcenter. Dokumente zur Supervision und Beratung 3. Kassel, UP. ISBN 978-3-86219-383-7 [http://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2012/08/reihe-5\\_band-3\\_jobcenter\\_online.pdf](http://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2012/08/reihe-5_band-3_jobcenter_online.pdf)

Loebe, Herbert und Eckart Severing (Hg.) (2012). An- und Ungelernte werden zu Fachkräften - Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung regional verankern. Bielefeld, wbv. ISBN: 978-3-7639-4386-9

Ludwig, Joachim (Hg.) (2012): Lernberatung und Diagnostik - Modelle und Handlungsempfehlungen für Grundbildung und Alphabetisierung. Bielefeld, wbv. ISBN: 978-3-7639-5065-2

Niedermair, Gerhard (Hg.) (2012): Kompetenzen entwickeln, messen und bewerten. Linz: Trauner Verlag. ISBN 978-3-85499-872-3

Stadt Offenbach, Amt für Arbeitsförderung, Statistik und Integration (Hg.) (2012): Berufsorientierung und Kompetenzen: Methoden - Tools - Projekte. Bielefeld: wbv. ISBN: 978-3-7639-5088-1

## Aktuelle Infos aus den *nfb*-Mitgliedsverbänden

### Fortbildungscurriculum der *'''*GIBeT:

#### Meilenstein auf dem Weg zur Qualifizierung und Zertifizierung für das Berufsbild Studienberatung

Die Gesellschaft für Information, Beratung und Therapie an Hochschulen (*'''*GIBeT) e.V. wird im Oktober 2012 ein Qualifizierungskonzept für das Feld der Studienberatung auf ihren Webseiten veröffentlichen. Nach einem intensiven Entwicklungsprozess hat der Verein im Jahr 2011 ein modularisiertes Fortbildungscurriculum verabschiedet. Eine Fortbildungskommission hat seitdem die Prozesse rund um den Erwerb des *'''*GIBeT-Fortbildungszertifikats definiert und organisiert. Eine Fortbildungsdatenbank bietet einen Überblick über akkreditierte Angebote dezentraler Anbieter einzelner Fortbildungsmodulare und dokumentiert die Fortbildungen und Qualifikationen der beteiligten Beraterinnen und Berater. Tätige im Berufsfeld Studienberatung erhalten nach Absolvie-

ren des Curriculums die Möglichkeit, ein Zertifikat der *'''*GIBeT zu erhalten. Das Zertifikat kann wahlweise im Profil „Bildungsberatung“ oder „Bildungsmanagement“ erworben werden. Dabei können neben den Modulen aus der Datenbank auch schon vorhandene Qualifikationen aus Fortbildungen und langjähriger Berufstätigkeit über eine Äquivalenzprüfung berücksichtigt werden. Ziel der *'''*GIBeT ist es, das Fortbildungszertifikat als Gütesiegel für Qualität und professionelle Standards in der Beratungslandschaft an Hochschulen zu etablieren.

Weitere Informationen zum Fortbildungszertifikat der *'''*GIBeT finden Sie unter <http://www.gibet.de/fortbildungszertifikat.html>

## Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung II

- Implementierungsstrategien und wissenschaftliche Fundierung

### „Qualitätsentwicklung in der Bildungs- und Berufsberatung – Wie geht das?“ - Workshops in 8 Regionen: Was bisher geschah - Eine Zwischenbilanz

Es war nur folgerichtig und zeichnete sich als Notwendigkeit schon am Ende des ersten Verbundvorhabens des Nationalen Forums für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (*nfb*) mit der Universität Heidelberg, Institut für Bildungswissenschaft (IBW) ab:

- Der im offenen Koordinierungsprozess des ersten Vorhabens entwickelte Rahmen zur Qualitätsentwicklung (QER) und der Katalog der Qualitätsmerkmale guter Beratung (QMM) bedürfen einer erweiterten Erprobung und Weiterentwicklung, damit diese Elemente zu einem umfassenden Konzept für die vielfältige Beratungslandschaft ausgebaut werden können.
- Das darauf bezogene Kompetenzprofil für Beratende setzt für seine Nutzung die Entwicklung und Erprobung eines Instrumentariums zur Kompetenzerfassung voraus.
- Um das ehrgeizige Ziel der kontinuierlichen Verbesserung von Qualität und Professionalität erreichen zu können, müssen Strategien einer nachhaltigen Implementierung entwickelt und nicht zuletzt eine weitere wissenschaftliche Fundierung und Begleitung gesichert werden.
- Exakt dies sind die Themen, über die *nfb* und IBW mit Einrichtungen und Trägerorganisationen der Beratung in Bildung Beruf und Beschäftigung im



Frau Pohl, Herr Verhoeven und Frau Schober begrüßen in München

Rahmen von acht regionalen Workshops diskutieren. In Leipzig, München, Bremen, Mainz, Essen, Mannheim, Hamburg und Berlin unterstützen verschiedenste Partner aus den Regionen die Veranstaltungen, so z.B. die Münchner Volkshochschule, die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbh (G.I.B.) oder auch Lernen vor Ort Leipzig und das Projekt Netzwerk Hamburger Arbeit. Die Ziele der Workshops sind wie folgt definiert:

- Verbreitung der Projektergebnisse der ersten Erprobungsphase,
- Initiierung eines breiten Qualitätsdialogs und intensive Auseinandersetzung mit den vorgestellten Elementen der Qualitätsentwicklung,
- Gewinnung von bundesweit 40 weiteren Beratungseinrichtungen für die neue Erprobungsphase von 2013 - 2014.

(Fortsetzung auf Seite II)

Themenübersicht	Seite
Zwischenbilanz aus den Regionalworkshops	I
Methodische Ansätze zur Kompetenzerfassung in der Beratung	V
Veröffentlichung der Dokumentation der Tagung, 19.1.12 in Berlin	VIII
Impressum	IX

Projektpartner

**nfb** Nationales Forum Beratung in  
Bildung, Beruf und Beschäftigung

UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG

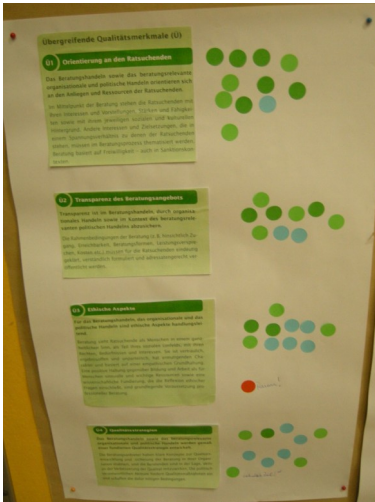


GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

## „Qualitätsentwicklung in der Bildungs- und Berufsberatung – Wie geht das?“ - Workshops in 8 Regionen: Was bisher geschah - Eine Zwischenbilanz



QMM auf dem Prüfstand



Frau Richter (LvO) begrüßt in Leipzig



Prof. Meisel (VHS) begrüßt in München

Schon in der ersten Phase des Projekts Beratungsqualität (BeQu I) war das Markenzeichen des Qualitätsentwicklungsprozesses die möglichst breite Einbeziehung unterschiedlicher Organisationen und Aufgaben der Bildungsberatung. Entsprechend werden nun in der zweiten Phase (BeQu II) möglichst viele Akteure und Verantwortliche ermuntert, sich am fortlaufenden Prozess zu beteiligen.

Durchschnittlich 30 bis 40 Vertreterinnen und Vertreter von Beratungseinrichtungen wurden in den bisher durchgeführten Veranstaltungen in Leipzig, München, Bremen und Mainz erreicht. Ihre Vorkenntnisse über das Projekt waren – wie erwartet – äußerst unterschiedlich. Allerdings hatte die Mehrzahl sich schon mit den gemeinsamen Veröffentlichungen des nfb und des IBW befasst. Darüber hinaus konnten die Teilnehmer/innen sich auch mit Beratern/innen aus Einrichtungen austauschen, die schon an der ersten Erprobungsrunde von QMM und QER teilgenommen hatten. Die durchweg positiven Rückmeldungen aus den Erprobungseinrichtungen trugen dazu bei, das ohnehin große Interesse am Projekt noch zu verstärken.

Um gleich zu Beginn der Workshops die Praktiker/innen zu Wort kommen zu lassen, wurden jeweils zu Beginn der Veranstaltungen Statements aus der ersten Erprobung vorgestellt. Im Anschluss konnten sich Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Kleingruppen über ihre bisherigen Erfahrungen mit den Formen

der Qualitätsentwicklung austauschen. Bei dieser Gelegenheit konnten sich die Teilnehmenden auch persönlich mit ihrem jeweiligen Aufgabenbereich kurz vorstellen.

Es folgten kurze Informationsphasen - gemeinsam durchgeführt von *nfb* und IBW zur Vorstellung:

- des Gesamtvorhabens Beratungsqualität in Bildung, Beruf und Beschäftigung,
- der Qualitätsmerkmale guter Beratung (QMM) und des Kompetenzprofils für Beratende als Instrumente der Qualitätsentwicklung
- sowie des Qualitätsentwicklungsrahmens (QER) und der Unterstützungsangebote für Beratungseinrichtungen.

Innerhalb der Informationsblöcke gab es ausreichend Zeit für Rückfragen, Diskussionen und Gewichtungen einzelner Themen.

Die abschließende Diskussionsrunde galt der Frage: Wie geht es weiter? In zwei Arbeitsgruppen beschäftigten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Fragen:

- zur Erweiterten Erprobung und den Teilnahmevoraussetzungen und Rahmenbedingungen, dem Verfahren und den Unterstützungsleistungen,

(Fortsetzung auf Seite III)

## „Qualitätsentwicklung in der Bildungs- und Berufsberatung – Wie geht das?“ - Workshops in 8 Regionen: Was bisher geschah - Eine Zwischenbilanz

- zu Implementierungsstrategien und den Empfehlungen, auf denen sie aufbauen, den politischen und organisatorischen Rahmenbedingungen sowie der wissenschaftlichen Fundierung und Begleitung.

Für die bisher durchgeführten Workshops lassen sich Erfahrungen und Ergebnisse wie folgt zusammenfassen:

- Das Interesse an einer Qualitätsentwicklung, die sich unmittelbar an die Beraterinnen und Berater richtet und sie eigenverantwortlich in den Prozess einbezieht, ist sehr groß.
- Große Zustimmung findet das Konzept der Veranstaltung, vorwiegend Praktiker der Beratung anzusprechen und deren Fragen, Anregungen und Bedenken einzubeziehen.
- Dementsprechend stehen sehr konkrete Fragen zu den Verfahrensschritten, zu den Instrumenten der Qualitätsentwicklung, zum Arbeitsaufwand und zu den Ressourcen im Mittelpunkt der Gespräche und Diskussionen.
- Dabei ist sehr hilfreich, dass einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Erfahrungen aus der ersten Erprobungsphase einbringen können.
- Auf der Basis unterschiedlicher Erfahrungen mit anderen Formen der Qualitätsentwicklung wird besonders anerkannt und geschätzt, dass der hier vorgestellte Prozess sich nicht vorwiegend auf die Organisation, sondern auf das eigentliche Beratungsgeschehen richtet.

- Anerkannt wird, dass der QER in bisher genutzte Qualitätsverfahren der Einrichtungen einbezogen werden kann.
- Die Selbststeuerungsmöglichkeiten der Einrichtung im Verfahren werden positiv bewertet, so z.B. die Möglichkeit, bisherige Verfahren und erreichte Ergebnisse einzubeziehen und die Möglichkeiten eigener Schwerpunktsetzungen.
- Den Empfehlungen zur nachhaltigen Implementierung wird weitgehend zugestimmt, wobei auch deutlich wurde, dass die Rahmenbedingungen und Entscheidungen dafür vorwiegend auf der Ebene der Politik bzw. der Verwaltungen und Organisationsleitungen liegen bzw. getroffen werden. Übereinstimmend wird die Notwendigkeit erkannt, im noch laufenden Projekt Implementierungsstrategien zu entwickeln, um die Ergebnisse des Vorhabens nachhaltig zu sichern.
- Die Bereitschaft, an einer Erprobung teilzunehmen, wurde von einigen Beratungseinrichtungen schon spontan vorab oder während der Veranstaltungen geäußert. Die Mehrzahl wird sich aber noch innerhalb der Einrichtung und mit den Verantwortlichen der Organisation absprechen, um sich dann zu entscheiden.

Nach diesen ersten Erfahrung lässt sich sagen: Der breite Qualitätsdialog in der Beratungslandschaft hat begonnen!

Inzwischen haben bereits mehr als 40 Einrichtungen ihr Interesse an einer Teilnahme an der Erweiterten

*(Fortsetzung auf Seite IV)*



Diskussion der QMM in Leipzig



Im Bildungszentrum in Essen



Frau Schmidtpott moderiert



## „Qualitätsentwicklung in der Bildungs- und Berufsberatung – Wie geht das?“ - Workshops in 8 Regionen: Was bisher geschah - Eine Zwischenbilanz



Bremen, Frau Wiegand (ReBuz)



Bremen: Wo stehen wir, wo wollen wir hin?



In der VHS Gasteig in München

Erprobung bekundet und werden z.Zt. zu Details ihrer Beratungstätigkeit befragt. In der zweiten Septemberhälfte wird der Auswahlprozess für die erste Teilgruppe (Beginn: Dezember 2012/Januar 2013) abgeschlossen sein, für die zweite Teilgruppe soll über die Auswahl im Dezember 2012 entschieden werden (Beginn: Frühjahr 2013). Interessenbekundungen können weiterhin für beide Gruppen noch eingereicht werden.

Theodor Verhoeven, *nfb*

(Stand 28.8.2012)

(Anm. der Redaktion: Am 3.9.2012 fand der Regionalworkshop in Essen mit 60 Teilnehmer/innen in Kooperation mit der G.I.B. NRW im Bildungszentrum der Wirtschaft statt.)

### Nächste Termine:

- 18. Oktober Hamburg,
- 6. November Mannheim (voraussichtlich)
- Termin im Nordosten wird in Kürze auf der Webseite bekannt gegeben.

Weitere Informationen unter: <http://www.beratungsqualitaet.net/aktuell/veranstaltungen/regionalworkshops.html>



Crina M. Petersen und Mary Grosser (IBW) mit Theodor Verhoeven in Mainz

## Methodische Ansätze zur Kompetenzerfassung in der Beratung

Im Verbundvorhaben „Beratungsqualität in Bildung, Beruf und Beschäftigung – Implementierungsstrategien und wissenschaftliche Fundierung – Arbeitspaket 3“ werden Instrumente und Methoden zur Erfassung beruflicher Handlungskompetenz entwickelt, die eine zuverlässige Messung und Beurteilung kompetenten Handelns in der Beratungspraxis gewährleisten sollen. Dieses Instrumentarium zur Kompetenzerfassung soll weniger Aussagen über die vorhandenen formalen Qualifikationen oder theoretischen Wissensbestände der Beraterin bzw. des Beraters treffen, sondern vor allem erfassen, wie Beratende ihre Kompetenzen in einer konkreten und typischen Handlungssituation unter Beweis stellen (Performanzorientierung).

Im folgenden Beitrag werden verschiedene Methoden und Instrumente dargestellt, die im Rahmen von derzeit bestehenden Verfahren zur Kompetenzerfassung in unterschiedlichen Bereichen angewandt werden. Diese Zusammenstellung soll die Bandbreite der Methoden und Instrumente zur Kompetenzerfassung veranschaulichen ohne Anspruch auf Vollständigkeit und auf eine detaillierte Vorstellung der einzelnen Methoden bzw. Instrumente zu erheben.

### Was bedeutet Kompetenzerfassung?

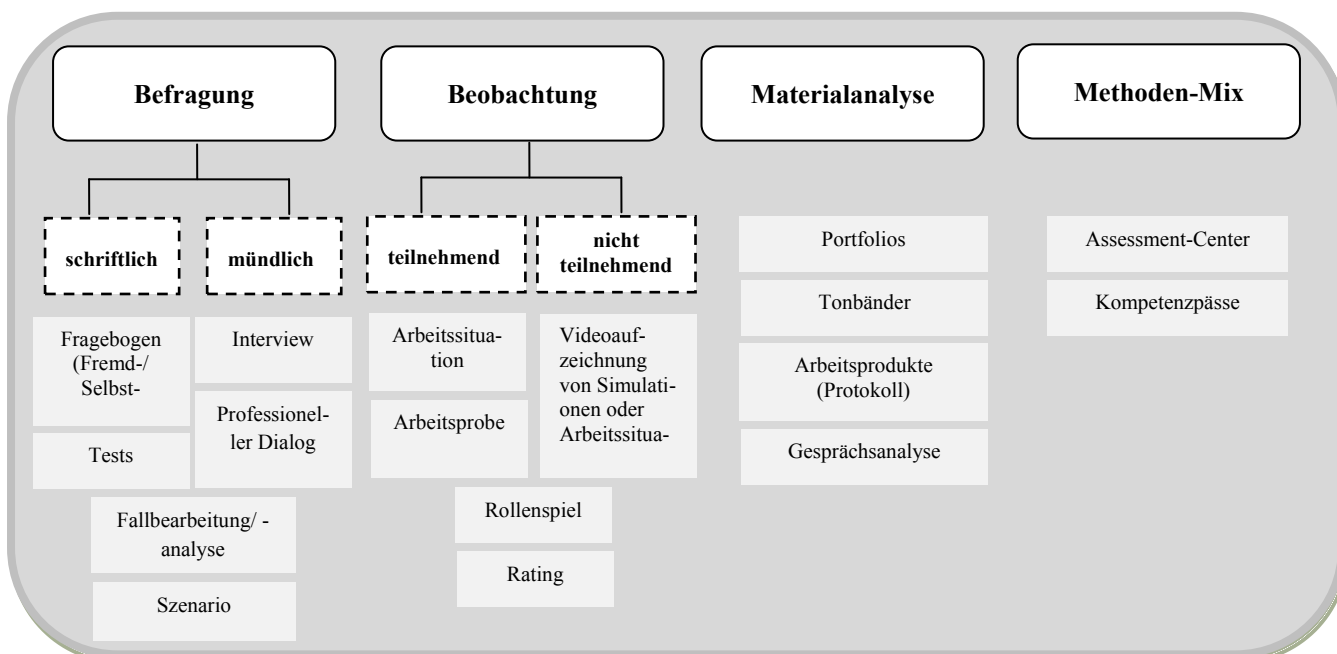
Kompetenzerfassung umfasst das Erkennen, Einordnen, Bewerten und Dokumentieren von Kompetenzen mit Hilfe verschiedener qualitativer und/oder quantitativer Methoden. (Strauch et al. 2009). Kompetenzerfassung weist eine Vielfalt hinsichtlich der Zielsetzungen und Einsatzmöglichkeiten auf (z.B. Ermittlung der Kompetenzen; Verlauf eines Kompetenzentwicklungsprozesses; Erhebung von Weiterbildungsbedarf; Eignung für eine bestimmte Tätigkeit) und erfordert eine genaue Definition der jeweils mit der Kompetenzerfassung beabsichtigten Ziele.

Die Entwicklung geeigneter Instrumente zur Kompetenzerfassung stärkt insgesamt die Qualität und Professionalität der Beratung und kann für verschiedene Akteure im Bereich der Beratung im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung unterschiedliche Funktionen übernehmen:

- Beratende erhalten Transparenz über das individuelle Kompetenzprofil, die eine (Selbst)Reflexion ihrer eigenen Kompetenzen fördert und eine systematische (Weiter)Entwicklung individueller Kompetenzen ermöglicht.

(Fortsetzung auf Seite VI)

**Abb. 1:** Methoden und Instrumente zur Kompetenzerfassung



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Strauch/ Jütten/ Mania (2009)

### Methodische Ansätze zur Kompetenzerfassung in der Beratung

- Anbietern der Aus- und Weiterbildung dienen sie als Rahmen zur Überprüfung der Wirksamkeit von Aus- und Weiterbildungsprogrammen/-maßnahmen und geben Anhaltspunkte für die Konzeption bzw. Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildungsangebote.
- Beratungsorganisationen ermöglichen sie eine langfristige Sicherung der Kompetenzen von Beratern durch den Einbezug in Strategien der Personalauswahl und –entwicklung sowie eine Optimierung der Weiterbildungsstrategie und effektiven Einsatz des Weiterbildungsbudgets.
- Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern dienen sie als Forschungsgrundlage zur weiteren systematischen Reflexion und theoretisch fundierten Weiterentwicklung sowie zur verbreiteten empirischen Überprüfung.

Bei der Entwicklung des Instrumentariums werden bereits vorhandene Instrumente und Methoden zur Selbst- und Fremdbeurteilung (z.B. Selbsteinschätzungstools, Portfolio, Ratingverfahren, Falldarstellung und Fallreflexion, Selbst-Bewertung mit Beispielen (piece of Evidence), Befragungen, Beobachtung am Arbeitsplatz, Videosequenzanalysen und Professioneller Dialog) analysiert und im Hinblick auf Besonderheiten in der Beratung modifiziert und weiterentwickelt.

Die Abbildung 1 zeigt eine systematische Darstellung der Methoden und Instrumente, die nach dem bisherigen Kenntnisstand bei der Kompetenzerfassung eingesetzt werden.

Aufbauend auf das Kompetenzverständnis und das Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung “ (vgl. Schiersmann et al. 2011) sowie auf eine einschlägige Literaturanalyse besteht ein erster Schritt bei der Kompetenzerfassung in der Operationalisierung des Kompetenzprofils. Das Kompetenzprofil für Beratende stellt einen Katalog von Kompetenzaspekten dar, die für „eine qualitativ hochwertige Beratung im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung erforderlich sind“ und „versteht sich als Referenzrahmen, der beratungsfeldspezifische Modifizierungen ermöglicht“ (Schiersmann et al. 2011).

Das Ziel des Instrumentariums ist es, die im Kompetenzprofil dargestellten Kompetenzfacetten professioneller Beratung (z.B. beratungsprozessbezogene, (selbst-)reflexive Kompetenzen usw.) in einer konkreten und typischen Handlungssituation zu erfassen. Verstehen wir, in Anlehnung an Schiersmann et al. (2011), den Kompetenzbegriff als ganzheitlich (unter Einbezug von Wissen, Erfahrungen, Haltungen, Gefühlen, Werten, Interessen und Motivationen), situationsbezogen und subjektorientiert zur Generierung beruflichen Könnens und Reflexion, dann ist es erforderlich u.a. Wissen und Handeln bei der Kompetenzerfassung zu berücksichtigen.

In Abbildung 2 wird der Beitrag unterschiedlicher Erhebungsinstrumente in Bezug auf verschiedene Aspekte bei der Kompetenzerfassung vorgestellt.

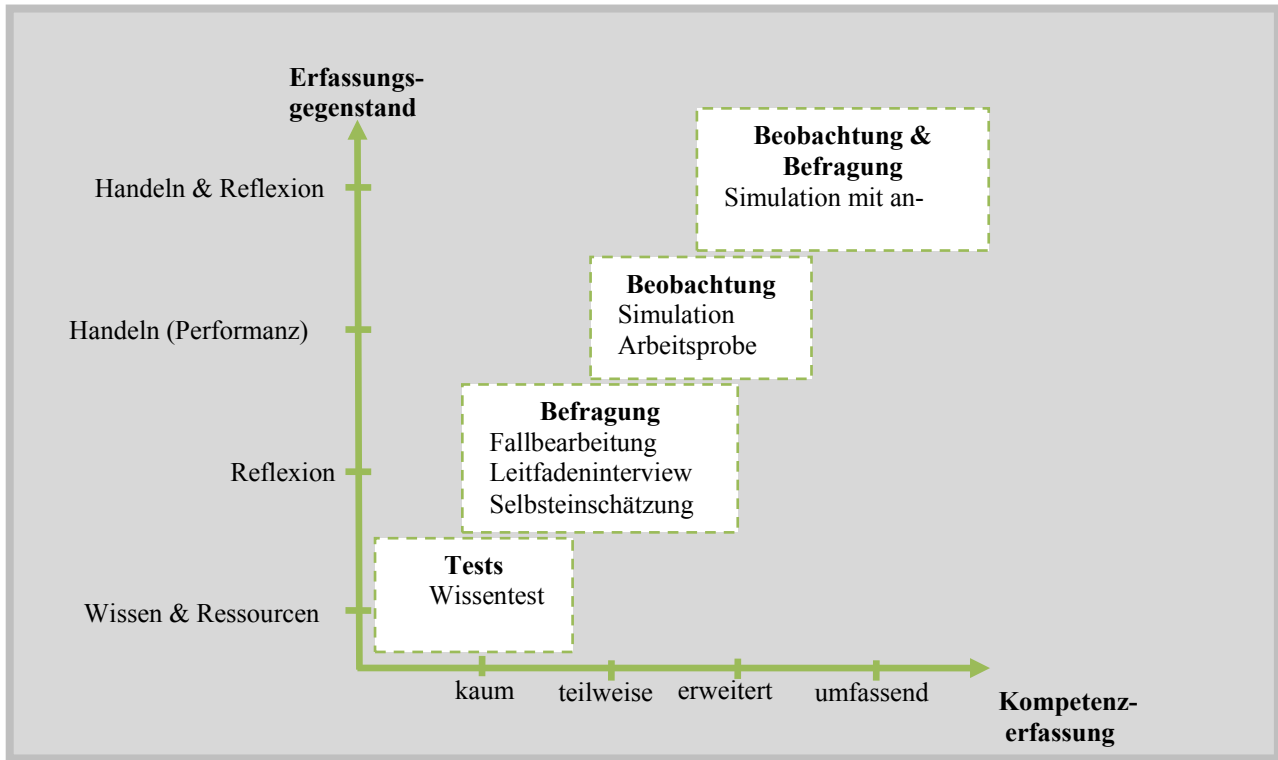
Grundsätzlich lässt sich in der Literatur feststellen, dass Beobachtungs- und Befragungsmethoden die dominanten Varianten bei der Kompetenzerfassung darstellen (vgl. Lang-von Wins (2007); Maag Merki/Werner (2011); Spöttli/ Musekamp (2009) u.a.). Während mit schriftlichen und mündlichen Befragungen sowie Tests in erster Linie Wissen, Persönlichkeitsmerkmale, Einstellungen, Werthaltungen, individuelle Potenziale und Reflexion des eigenen Handelns oder Denkens erfasst werden können, erlauben Beobachtungen eine Erfassung des Handelns bzw. der Performanz als eine Kombination aus Wissen und praktischem Können in dem jeweiligen Handlungskontext. Die Methode der Beobachtung kann auch eingesetzt werden, um auf Basis gegenseitiger Rückmeldung und Reflexion des Beratungshandelns zwischen Beratern eine kontinuierliche professionelle Weiterentwicklung zu gewährleisten. Mittels Audio- bzw. Videoaufzeichnung ist es möglich sie auch als Instrument zur Selbstreflexion zu nutzen.

Sowohl Befragungen und Tests als auch Beobachtungen sind mit methodischen Begrenzungen verbunden. Werden in Befragungs-/Testsituationen persönliche Ressourcen und Wissensbestände ermittelt, so kann aus dem Vorhandensein des Wissens bzw. der Ressourcen nicht automatisch auf die berufliche Handlungsfähigkeit der Berater geschlossen werden.

*(Fortsetzung auf Seite VII)*

## Methodische Ansätze zur Kompetenzerfassung in der Beratung

**Abb. 2:** Kompetenzerfassung mittels unterschiedlicher Erhebungsmethoden und -instrumente



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Iller/Wick (2009)

den. Wird die Performanz bzw. das Handeln der Beratenden in simulierten oder realen Beratungssituationen erhoben, dann können daraus nur mit Einschränkungen Vermutungen über die zugrundeliegende Wissensbasis der Beratenden abgeleitet werden und Routinen oder zufällig gezeigtes, kompetent wirkendes Handeln erkannt werden.

Die kurzgefasste Darstellung der Methoden zur Kompetenzerfassung zeigt, dass ressourcen-, verhaltens- und reflexionsorientierte Erfassungsinstrumente in der Regel nur ein querschnittartiges bzw. indirektes Bild der verfügbaren Kompetenzen oder Wissensbestände der Beratenden in der jeweiligen Handlungssituation abbilden können. Aufgrund dessen erscheint es sinnvoll und notwendig, die einzelnen dargestellten Methoden bzw. Instrumente bei der Erfassung von Beraterkompetenzen zu kombinieren und ein Instrumentarium, bestehend aus unterschiedlichen Methoden und Instrumenten zur Kompetenzerfassung zu entwickeln. Die Kombination unterschiedlicher Methoden und Instrumente bei der Kompetenzerfassung kompensiert die Nachteile einzelner Erfassungsmethoden bzw. -instrumente, gibt Aufschluss über die Entstehung der vorhandenen Kompetenzen und ermöglicht eine differenzierte Erfassung der Beraterkompetenzen.

thoden bzw. -instrumente, gibt Aufschluss über die Entstehung der vorhandenen Kompetenzen und ermöglicht eine differenzierte Erfassung der Beraterkompetenzen.

Crina-Maria Petersen und Christiane Schiersmann,  
Forschungsgruppe Beratungsqualität am IBW der  
Universität Heidelberg

### Literatur:

Iller, C./ Wick, A. (2009). Prüfungen als Evaluation der Kompetenzentwicklung im Studium. In: Das Hochschulwesen Nr. 6, Jahrgang 57. UniversitätsVerlagWebler.

Fischer, M. (2010). Kompetenzmodellierung und Kompetenzdiagnostik in der beruflichen Bildung – Probleme und Perspektiven. In: Becker, M./Fischer, M./ Spöttli, G. (2010): Von der Arbeitsanalyse zur Diagnose beruflicher Kompetenzen. Methoden und methodologische Beiträge aus der Berufsbildungsforschung. Frankfurt/a.M.: Peter Lang Verlag.

Frey, A./ Jung, C. (2011): Kompetenzmodelle und Standards in Lehrerbildung und Lehrerberuf. In: Terhart, E./

(Fortsetzung auf Seite VIII)



## Methodische Ansätze zur Kompetenzerfassung in der Beratung

Bennewitz, H./ Rothland, M. (2011): Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf. Waxmann.

Lang-von Wins, T. (2007). Die Kompetenzhaltigkeit von Methoden moderner psychologischer Diagnostik-, Personalauswahl- und Arbeitsanalyseverfahren sowie aktueller Management-Diagnostik-Ansätze. In: Erpenbeck, J./ von Rosenstil, L. (Hrsg.)(2007): Handbuch Kompetenzmessung. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.

Maag Merki, K./ Werner, S. (2011): Erfassung und Bewertung professioneller Kompetenz von Lehrpersonen. In: Terhart, E./ Bennewitz, H./ Rothland, M. (2011): Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf. Waxmann.

Schiersmann, C./ Haas, M. (2011). Einführung in das Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung. In: Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) und Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (Hrsg.).

Spöttl, G./ Musekamp, F. (2009): Berufsstrukturen und Messen beruflicher Kompetenz. In: Berufsbildung, Jg. 63, Heft 118.

Strauch, A./ Jütten, S./ Mania, E. (2009): Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Instrumente und Methoden situativ anwenden. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

## Dokumentation der Tagung „Perspektiven guter Beratung“, 19. Januar 2012 in Berlin

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung und Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg (Hg.) (2012). Perspektiven guter Beratung –Weiterentwicklung der Qualität und Professionalität in der Bildungs- und Berufsberatung. Dokumentation der Konferenz zum Verbundvorhaben „Offener Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung in der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung“, Berlin 19. Januar 2012

Die Dokumentation liegt diesem Newsletter als Sonderbeilage bei. Sie enthält alle Redebeiträge sowie eine ausführliche Zusammenfassung der Podiumsdiskussion.

Download unter: [http://www.beratungsqualitaet.net/upload/Menu\\_Operational/Veranstaltungen/Dokumentationen/Doku\\_Tagung\\_BQ\\_19.1.12\\_Berlin.pdf](http://www.beratungsqualitaet.net/upload/Menu_Operational/Veranstaltungen/Dokumentationen/Doku_Tagung_BQ_19.1.12_Berlin.pdf)

Die Dokumentation kann als Druckversion beim [nfb info@beratungsqualitaet.net](mailto:nfb@beratungsqualitaet.net) bestellt werden.



02 / September 2012

## Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung II

### Impressum

Herausgeber: Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (*nfb*);  
Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

Projektnewsletter Beratungsqualität, Ausgabe 02, September 2012

Redaktion: Judith Frübing, Susanne Schmidpott

Projektteam Heidelberg: Mary Grosser, Elisabeth Kamrad, Crina-Maria Petersen, Martina Pohl,

Prof. Dr. Christiane Schiersmann, Peter C. Weber

*nfb*-Vorstand:

Vorsitzende: Karen Schober,

Stellvertretende Vorsitzende: Dr. Bernhard Jenschke, Prof. Dr. Christiane Schiersmann,

Schatzmeister: Stefan Nowack, Beisitzer/innen: Jörg Fellermann, Bent Paulsen, Dr. Katja Robinson

*nfb*-Geschäftsstelle: Nationales Forum Beratung, Kurfürstenstr. 131, 10785 Berlin,

Tel: 030/ 25 79 37 41, [info@forum-beratung.de](mailto:info@forum-beratung.de), [www.forum-beratung.de](http://www.forum-beratung.de)

Der Newsletter erscheint im Rahmen des Verbundprojektes „Beratungsqualität in Bildung, Beruf und Beschäftigung — Implementierungsstrategien und wissenschaftliche Fundierung“ des *nfb* und des Instituts für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg. Handelt es sich bei den Artikeln des Newsletters um Texte von einzelnen Autoren, weisen wir explizit darauf hin. Alle anderen Beiträge sind Ergebnisse der gemeinsamen Arbeit.

### Haftungshinweis:

Alle veröffentlichten Informationen beruhen auf sorgfältigen Recherchen der verwendeten Quellen. Für die Inhalte externer Webseiten übernehmen die Redaktion und der Vorstand keine Haftung. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.