nfb Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung

Newsletter 03 / Dezember 2018

Herausgeber: *nfb*

Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,
liebe *nfb*-Mitglieder,

lassen Sie mich heute ausnahmsweise einmal mit einer persönlichen Botschaft beginnen:

Mit dieser Ausgabe möchte ich mich von der Gemeinde der *nfb*-Newsletter-Leser*innen als Vorsitzende des *nfb* und als Herausgeberin des Newsletters verabschieden und Ihnen bei dieser Gelegenheit für das positive Feedback danken, das viele von Ihnen unserem Redaktionsteam gegeben haben. Das ist immer auch ein Ansporn für die nächste Ausgabe. Neben den vielen anderen Aufgaben als Vorsitzende war für mich die Arbeit am Newsletter eine interessante und lehrreiche, manchmal auch herausfordernde Aufgabe. Wir wollen immer die Themen in den Fokus nehmen, die aktuell en vogue sind oder auf die wir als *nfb* das Interesse der Beratungs-Community lenken wollen. Dafür die kompetenten Autor*innen zu finden war nicht immer leicht, denn – das sei hier noch einmal betont – Schreiben für den *nfb*-Newsletter erfolgt ehrenamtlich und wird nur durch das positive Feedback der Leser*innen honoriert.

Der neu gewählte Vorstand des *nfb* (mehr dazu auf Seite 11) wird sich im neuen Jahr u.a. auch mit der Neugestaltung der *nfb*-Webseite und des Newsletters beschäftigen und Sie dürfen auf ein neues Konzept gespannt sein .

Neben den Veränderungen im *nfb* selbst gibt es in diesem Newsletter zwei Schwerpunkte:

- Weiterbildungsberatung,
- Transferberatung.

Zu Ersterem setzen wir unsere Reihe an Kommentaren und Interviews mit Persönlichkeiten aus Politik und Wirtschaft zu diesem Thema mit einem Interview mit *Dr. Ernst Dieter Rossmann (MdB),* dem Vorsitzenden des Bundestagsausschusses für Bildung und Technikfolgenabschätzung fort. Außerdem berichten wir über den vom *nfb* in Kooperation mit der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und der Evangelischen Hochschule Darmstadt durchgeführten *nfb* -Workshoptag „Über den Tellerrand“, der zum Thema „Weiterbildungsberatung – Wissenschaftliche Modelle und Formate in der Praxis“ Wissenschaftler*innen und Praktiker*innen aus dem Feld im Dialog über die verschiedenen Ansätze zusammenbrachte.

Mit dem Thema „Beratung im Beschäftigtentransfer“ wollen wir Ihre Aufmerksamkeit auf ein Beratungsfeld richten, das vielleicht nicht so breit bekannt, aber nichtsdestoweniger von großer Bedeutung ist. Hinter dieser eher technokratisch anmutenden Bezeichnung verbirgt sich ein sehr anspruchsvolles Beratungsanliegen: Berufstätige, die im Rahmen wirtschaftlicher Umstrukturierungen ihren Arbeitsplatz verlieren, aufzufangen und durch eine sehr intensive individuelle Beratung und Begleitung wieder in eine ihren Kompetenzen und Interessen entsprechende Beschäftigung oder auch eine notwendige Qualifizierung zu bringen.

Dem o.g. *nfb*-Workshoptag ging am Vortag die *nfb*-Mitgliederversammlung mit der Wahl des neuen Vorstands voraus. Und weil ein solches Ereignis ja auch ein Grund zum Feiern ist, stellen wir nicht nur den neuen Vorstand vor, sondern berichten von der anschließenden fröhlichen Feier, bei der der bisherige Vorstand verabschiedet und die Neuen „inthronisiert“ wurden.

Es war eine wunderbare Zeit im *nfb* und ich verabschiede mich mit einem lachenden und einem weinenden Auge, wünsche dem neuen Vorstand eine glückliche Hand und Ihnen, liebe Leserinnen und Leser ein gesundes, glückliches und erfolgreiches Jahr 2019

Ihre

Themenübersicht

	Seite
Gastkommentar *Dr. Ernst Dieter Rossmann (MdB)*	2
Weiterbildungsberatung: Der *nfb*-Workshoptag	6
Thema: Beratung im Beschäftigtentransfer— das Leitbild und seine Implementierung	8
Aktuelles aus dem *nfb*: Neuer Vorstand und Verabschiedung der ausscheidenden Vorstände	11
Veranstaltungsberichte	16
Veranstaltungshinweise und Neuerscheinungen - International - National	20

Impressum

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (*nfb*);

Vorsitzende: Barbara Lampe
Stellvertretende Vorsitzende:
Renate-Anny Böning ,Theodor Verhoeven
Schatzmeister: Stefan Nowack
Beisitzer: Dr. Hans Groffebert
Christina Pollmann, Ursula Wohlfart

Redaktion: Karen Schober (v.i.S.d.P.),

Geschäftsstelle:
Kurfürstenstr. 131, 10785 Berlin
Tel. 030 - 257 937 41
Fax 030 - 26 10 32 43
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.

Newsletterbestellung unter:
www.forum-beratung.de

Weiterbildungsberatung im Visier der GroKo – Fragen an Ernst-Dieter Rossmann

*Die Stärkung und der Ausbau der Weiterbildung spielen im Koalitionsvertrag eine wichtige Rolle. Demografische Entwicklung, Fachkräftemangel und die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt erfordern von den Bürger*innen, den Unternehmen, den Bildungsinstitutionen und den Regierungen in Bund, Ländern und Kommunen vermehrte Anstrengungen und Investitionen, um die Herausforderungen der Zukunft zu meistern. Eine „Nationale Weiterbildungsstrategie", auch unter maßgeblicher Beteiligung der Sozialpartner, soll die Weiterbildungsprogramme der verschiedenen Akteure bündeln, stärker am Bedarf der Beschäftigten und Unternehmen ausrichten und ein Recht auf Weiterbildungsberatung für alle Arbeitnehmer*innen durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) etablieren. Mit dem Qualifizierungschancengesetz und dem Beginn der Beratungen zur Nationalen Weiterbildungsstrategie sind erste Umsetzungsschritte bereits getan. Das nfb hat in seiner Stellungnahme die Ziele und Ansätze des Gesetzentwurfs befürwortet und einige Anregungen gegeben (vgl. nfb-Newsletter 2/2018). Wir haben mit Vertreter*innen aus Politik und Wirtschaft über das Thema gesprochen und veröffentlichen hier in loser Reihenfolge deren Positionen.*

1. ***System der Bildungsberatung:*** *Wie könnte ein flächendeckendes, transparentes und kohärentes System der (Weiter)Bildungsberatung in Deutschland aussehen?*

Das sind drei ebenso hohe wie notwendige Anforderungen, die eine kohärente Antwort nicht einfacher machen. Deshalb ist es überfällig, dass diese Aufgabe jetzt zum Gegenstand der Nationalen Weiterbildungsstrategie wird.

Auch die Bundestags-Enquete „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt" wird sich hiermit zu befassen haben. Und wenn es gut läuft mit der Einrichtung des Nationalen Bildungsrates, ist das eine klassische Themenstellung für ein solches unabhängiges innovatives Beratungsgremium Denn es wird auch immer um ein bereichsübergreifendes

Foto: Susie Knoll

INTERVIEW MIT

DR. ERNST DIETER ROSSMANN (MdB)

VORSITZENDER DES BUNDESTAGS-AUSSCHUSSES FÜR BILDUNG UND TECHNIKFOLGENABSCHÄTZUNG

vernetztes System gehen müssen, das berufliche und allgemeine Weiterbildungsberatung für alle Generationen einschließt, das Vielfalt der Träger und Spezialisierung in den Aufgabenstellungen zusammenführt, das die neuen Möglichkeiten der digitalen Information und Kommunikation nutzt, um flächendeckend, zeitnah, kostengünstig zu wirken, und das Professionalität zur Voraussetzung hat.

Damit sind auch schon erste Konkretisierungen für ein solches System benannt. Im Übrigen muss auch die Korrespondenz des Weiterbildungssystems und des Beratungssystems mit gedacht werden. Das macht die Antwort auch nicht leichter. Und schon gar nicht kürzer.

2. Rechtsanspruch auf Weiterbildungsberatung: *Ist der gesetzliche Auftrag zur Weiterbildungsberatung für alle Bürgerinnen und Bürger an die Bundesagentur für Arbeit (BA), wie es das Qualifizierungschancengesetz vorsieht, eine sinnvolle Lösung, die den sehr unterschiedlichen Beratungsbedarfen, Interessen und Lebenslagen der vielfältigen Zielgruppen gerecht werden kann?*

Der Rechtsanspruch auf Weiterbildungsberatung ist auf jeden Fall ein Meilenstein in der Geschichte der Weiterbildung. Die als historisch zu wertende Einführung dieses Rechts muss vor allen kritischen Anmerkungen zu Strukturfragen ausdrücklich gewürdigt und anerkannt werden. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil und seine Vorgängerin Andrea Nahles haben hier einen Durchbruch geschaffen. Ich finde es auch unbedingt richtig, dass die Bundesagentur für Arbeit einen solchen Auftrag bekommt. Was wäre es für eine Agentur, wenn sie nicht einen solchen Auftrag hätte? Er stärkt die Weiterbildung, er stärkt die Bildungsberatung und er ist eine Wegmarke bei der Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung. Mal sehen, was die BA daraus machen kann.

Weiterbildungsberatung im Visier der GroKo – Fragen an Ernst-Dieter Rossmann

Sie hat ihr Konzept „Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB)“ schon in vier Standorten mit unterschiedlichen Erwerbsstrukturen erprobt (Düsseldorf, Leipzig, Kaiserslautern-Pirmasens, Regensburg). Diese Testphase ist sehr gut angenommen worden und zeigt erste Erfolge. Für eine valide Bewertung ist es aber noch zu früh. Wir sollten dem Ganzen eine Chance geben. Aber gleichzeitig gilt auch: Die BA hat kein Monopol und wird es auch nicht bekommen. Die Weiterbildungsberatung der BA wird ergänzt werden durch Strukturen in Landes- und kommunaler Verantwortung und durch freie und private Träger. Außer der beruflichen Weiterbildung gibt es die sprachliche, musische, künstlerische, politische Weiterbildung und damit auch den Bedarf an Weiterbildungsberatung hierfür. Pluralität ist deshalb angesagt. Ergänzung, Kooperation, Integration sind hier die Stichworte, nicht Monopolisierung, Verdrängung, Konkurrenz.

3. Kommunale Bildungsberatung: *Viele Kommunen und andere unabhängige Träger haben in den vergangenen Jahren ein vielgestaltiges und qualitativ hochwertiges Angebot an Bildungsberatungsdiensten aufgebaut – häufig mit Bundes- und/oder Landesförderung. Besteht die Gefahr, dass angesichts ihrer im Vergleich zur BA sehr begrenzten finanziellen Ressourcen die Kommunen ihre Angebote zur Weiterbildungsberatung einschränken oder ganz aufgeben?*

Ich hoffe und bin zuversichtlich, dass dieses nicht passiert. Wir müssen darauf achten, dass es weiterhin kommunale Strukturen der Bildungsberatung vor Ort gibt. Zum einen aus grundsätzlichen Gründen von Pluralität und Kommunalität, zum anderen aus funktionalen Gründen. Erstens, weil sie Bereiche abdecken, die die BA nicht leisten kann, z. B. die allgemeine Weiterbildung; zweitens, weil wir nicht wissen, ob die Kapazitäten der BA den enormen Weiterbildungsbedarf der nächsten Jahre alleine stemmen können und drittens, weil da gewachsene regionale Beratungsstrukturen bestehen, die wir nicht kaputtmachen sollten.

4. Kooperation und Koordination: *Wie kann gewährleistet werden, dass die Beratungsangebote der Arbeitsagenturen und die Angebote der Kommunen und freien Träger auf lokaler Ebene gut vernetzt, aufeinander abgestimmt und koordiniert werden, um den Bürgern echte Wahlmöglichkeiten bei der Inanspruchnahme von Bildungsberatungsangeboten bei gleichzeitiger Transparenz und Kohärenz zu bieten? Ein mögliches Beispiel wären die seit vielen Jahren bestehenden und immer wieder erneuerten Rahmenvereinbarungen der KMK und der BA zur Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung mit den entsprechenden Vereinbarungen auf Landes- und kommunaler Ebene.*

Mit der Rahmenvereinbarung nennen Sie ja schon einen praktikablen Weg, der auf einer übergeordneten Ebene eingeschlagen werden kann. Die Jugendberufsagenturen z.B. nach Hamburger Vorbild sind auch deshalb erfolgreich, weil das Prinzip „alle an einem Strang und alles aus einer Hand“ sehr effektiv ist. Das könnte auch zum Leitmotiv einer regionalen Weiterbildungsberatungsagentur werden. So ähnlich wie in den Jugendberufsagenturen die Bundesagentur für Arbeit zusammen mit den Landesverwaltungen, der Jugendhilfe, den Kammern und weiteren Sachträgern junge Menschen in ihrem Weg in die Arbeitswelt berät und Berufsvorbereitung und Berufsausbildung organisiert, so könnte man in einer regionalen Weiterbildungsberatungsagentur die Leistungsangebote der verschiedenen staatlichen Ebenen, der sozialen Organisationen und der kommunalen Körperschaften vernetzen und die individuellen Bedürfnisse mit den regionalen Bedarfen und den entsprechenden Angeboten zusammen bringen. Ich darf daran erinnern: Wir hatten vor fast 20 Jahren in der SPD-Ministerin–Zeit von Edelgard Bulmahn das wegweisende Programm der Lernenden Regionen vom Bund aus. Hieran sollten wir wieder anknüpfen und zu best-practice-Beispielen und ihrem Transfer in die Fläche kommen.

Weiterbildungsberatung im Visier der GroKo – Fragen an Ernst-Dieter Rossmann

5. Bildungsberatung mit Gutschein: *Das Modell der Bildungsgutscheine zur Förderung der berufliche nWeiterbildung ist mittlerweile weit verbreitet (SGB III, BMBF-Programm zur Bildungsprämie, Landesprogramme). Wäre das auch ein auf die Bildungsberatung übertragbares Konzept, um einen fairen Wettbewerb der Beratungsangebote zu erreichen und Wahlfreiheit für die Ratsuchenden zu ermöglichen?*

Das Gutschein–Modell an sich hat viel Substanz. Es steckt ja auch in dem Modell des Chancenkontos mit drin, wie Martin Schulz es für die SPD in die Diskussion eingebracht hat. Der eine Haken darin ist, dass die Summe der Gutscheine bzw. des Guthabens nicht für alle gleich sein darf und kann, weil es eben je nach der Situation der einzelnen Menschen auch über das gleiche Mindestmaß hinausgehende Gutscheine und 2. und 3. Chancen etc. braucht. Der andere Haken kann darin liegen, dass die Wahlfreiheit nur formal ist, weil es gar nicht das ortsnahe passende Beratungsangebot gibt. Voraussetzung für ein erfolgreiches Modell mit Gutscheinen muss in jedem Fall eine ausreichende Struktur an qualifizierten und zertifizierten Einrichtungen der Bildungsberatung sein. In dieses Angebot gehört die BA zwingend mit hinein, aber sie reicht nicht aus.

6. Qualität und Professionalität: *Angesichts der hohen Bedeutung, die der Weiterbildung und damit auch der Weiterbildungsberatung aktuell beigemessen wird und angesichts der dort künftig investierten öffentlichen Mittel gewinnt die Frage nach der Qualität und Wirksamkeit der Angebote weiter an Bedeutung. Brauchen wir verbindliche Qualitätsstandards für die (Weiter)Bildungsberatung und eine daran ausgerichtete Zertifizierung der Einrichtungen und auch des Beratungspersonals?*

Auf jeden Fall. Beratungsqualität ist das A und O. Deshalb können nur alle froh sein, dass das Nationale Forum Beratung zusammen mit der Universität Heidelberg Qualitätsstandards für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung entwickelt hat, die mit zahlreichen Experten und Expertinnen entwickelt und breit erprobt wurden. Diese sollten zusammen mit weiteren Ausarbeitungen hierzu in ein Grundlagen–Konzept für eine Zertifizierung der Einrichtungen einfließen. Ein solches verbindliches System der Qualitätssicherung in der Weiterbildungsberatung wird dringend gebraucht, gerade wenn auch die Pluralität der Träger Bestand haben soll. Es ist wichtig zur Orientierung und zur Qualitätsgarantie für die Beratung Suchenden. Es ist wichtig für die Zuschussgeber und die Strukturplanung. Und es ist unverzichtbar für jedes Monitoring und jede Evaluation. Der Bund hat die Entwicklung dieser Qualitätsstandards finanziell gefördert. Für die weiteren Schritte brauchen wir eine verbreiterte Finanzierung von Bund und Ländern und möglicherweise auch Dritten.

7. Digitalisierung: *Kaum einer der einschlägigen Experten bezweifelt, dass die Digitalisierung auch im Beratungssektor vermehrt Einzug halten wird. Die Frage ist also nicht das „ob“, sondern das „wie“. Kommt der Digitalisierung dabei eher eine unterstützende Funktion zu (z.B. durch webbasierte Informationen und Datenbanken) oder stellt sie ein eigenständiges Handlungsfeld im Beratungsprozess dar? Welche Chancen und welchen Mehrwert bietet die Digitalisierung für die Bildungsberatung? Welche Risiken bestehen und wie kann man ihnen begegnen?*

Eigenständiges Handlungsfeld oder unterstützende Funktion ist eine falsche Alternative. Es geht um beides. Webbasierte Informationen werden selbstverständlich in jede persönliche Beratung einfließen. Sie können hochwirksam werden in der Vorbereitung wie Nachbereitung der Beratungsgespräche selbst durch die Rat Suchenden bis hin zu einer Quasi Selbstberatung und dem persönlichen Umgang mit digitalem Inhalt. Der Umgang mit digitalen Inhalten in der Wissens- und Arbeitswelt wie der Lern- und Lebenswelt von morgen ist selbstverständlich auch ein eigenes Handlungsfeld in der zukünftigen Bildungsberatung. Beratung wird in Zukunft in jedem Fall den Hintergrund von Digitalisierung in Medium und Inhalt brauchen, um hilfreich und erfolgreich zu sein, genauso wie Beratung immer die soziale Dimension und den unmittelbaren persönlichen Bezug brauchen wird, um ihre ganze notwendige Qualität entfalten zu können.

Weiterbildungsberatung im Visier der GroKo – Fragen an Ernst-Dieter Rossmann

8. Ökonomische Funktion und emanzipatorischer Anspruch der Weiterbildung: *Wir diskutieren die Notwendigkeit lebenslangen Lernens und kontinuierlicher Weiterbildung seit den 60er und 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts, als der Europarat das Thema in die politische Debatte einbrachte, verbunden mit einem emanzipatorischen Anspruch für alle Bürgerinnen und Bürger. Weiterbildung als gleichberechtigte „vierte Säule des Bildungssystems" war damals die politische Forderung, die aber nie wirklich umgesetzt wurde. Bekommen wir nun eine neue Chance, die damaligen Ziele und Konzepte umzusetzen? Wäre ein bundesweites Weiterbildungsgesetz (analog zum Berufsbildungsgesetz) der richtige Weg und hätte dieses Vorhaben heute eine Chance?*

Persönlich bin ich ein überzeugter Befürworter eines bundesweiten Weiterbildungsgesetzes mit klaren Rechten, Standards und Finanzierungen. Wir bräuchten ein solches Gesetz auch für eine schmerzlich vermisste Systematik in der Förderung von Weiterbildung und Weiterbildungsberatung. Hieran fehlt es ja noch erkennbar zwischen der Bundes-, der Landes- und der kommunalen Ebene und auch in der Förderung. Diese Systematik fehlt auch mit Blick auf die Förderung aus der Solidarität der Sozialkassen einerseits und der Steuerkassen andererseits. Wir brauchen auch mehr Verbindlichkeit für die Teilhabe an allen Bereichen der Weiterbildung, die ja alle ihren persönlich–emanzipatorischen und ihren gesellschaftlich–ökonomischen Wert haben. Was die schnelle Realisierung eines umfassenden Bildungsgesetzbuches auf Bundesebene und in allen Ländern angeht, bin ich realistisch und optimistisch zugleich. Realistisch, wenn wir uns die aktuelle Bereitschaft und die Mehrheitsverhältnisse in den Parlamenten ansehen. Optimistisch, was das zwingende Erfordernis für die Zukunft betrifft, das sich dann auch die politischen Wege dazu suchen wird. Wir kämpfen da mit historischem Rückenwind.

9. Allgemeine und berufliche (Weiter)Bildung:
In der aktuellen Diskussion gewinnt man den Eindruck, dass Weiterbildung zunehmend unter dem Aspekt beruflicher Weiterbildung und der Behebung des Fachkräftemangels diskutiert und damit auf ihre ökonomische und beschäftigungspolitische Funktion reduziert wird. Die fortschreitende Digitalisierung wird hierbei als einer der wesentlichen Gründe angeführt. Was ist aus dem emanzipatorischen Anspruch der Weiterbildung geworden, die ja auch persönliche, kulturelle, soziale und politische Themen beinhaltet geworden? Lässt sich das angesichts der zunehmenden Bedeutung von „soft skills" in der Arbeitswelt noch sinnvoll voneinander trennen? Und: Welche Rolle kommt dabei der (Weiter) Bildungsberatung zu?

Dazu drei Einschätzungen: 1) Die klassisch-emanzipatorische Seite der Weiterbildung ist für die Zukunft wichtiger denn je. Demokratie, Menschenrechte, Emanzipation verstehen sich nicht von selbst, sondern müssen immer wieder neu erworben, sprich erlernt werden. Hier ist Repolitisierung im positiven Sinne angesagt. 2) Im Zeitalter der Digitalisierung braucht es wachsame Bürger und Bürgerinnen mit Medienkompetenz und kritischem Geist, die nicht auf die Überflutung mit Informationen, gezielte Gerüchte und Fake News hereinfallen. Der Wandel in der Arbeitswelt verlangt soziale und kommunikative genauso wie kreative und gestaltende Kompetenzen. Und schließlich 3) Das anwachsende Wissen und die Potentiale von Wissenschaft sind ohne klare ethische Maßstäbe und gesellschaftliche wie persönliche Werte nicht zu verstehen und so zu ordnen, dass die Welt der Zukunft human bleibt. „Emanzipatorische" Bildungsberatung ist hier ein großes Wort, aber dass eine gute und allseitige Bildungsberatung zum Selbstbewusstsein und zur Stärke von Menschen beitragen kann, ist gewiss richtig. Diese Aufgabe verpflichtet.

Herr Dr. Rossmann, herzlichen Dank für das Gespräch!

Thema: Zukunft der Weiterbildungsberatung: Vernetzung und Kooperation

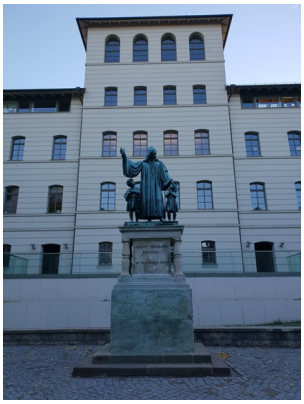
Wissenschaft trifft auf Beratungspraxis – Der nfb-Workshoptag zur Weiterbildungsberatung in Halle am 12. Oktober 2018, Franckesche Stiftungen

Erweiterte nfb-Presseinformation vom 17.10.2018

Weiterbildungsberatung steht in Zeiten einer sich rasant wandelnden Arbeitswelt aktuell wieder im Fokus bildungspolitischer Debatten. Von der Vielfalt und Heterogenität der Weiterbildungsberatung in Deutschland konnten sich die Teilnehmer*innen bei der Veranstaltung „Über den Tellerrand: Weiterbildungsberatung – wissenschaftliche Modelle und Formate der Praxis“ ein Bild machen. Zu diesem Workshoptag hatten das Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (*nfb*) zusammen mit dem Institut für Pädagogik der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und der Evangelischen Hochschule Darmstadt am 12. Oktober nach Halle eingeladen. Praktiker*innen und Wissenschaftler*innen kamen zusammen, um unterschiedliche Facetten der Weiterbildungsberatung in der Praxis zu beleuchten und gleichzeitig mit Blick auf wissenschaftliche Modelle zu reflektieren.

In seiner Eröffnungsrede stellte *Prof. Dr. Dinkelaker*, Leiter der Arbeitsbereichs Erwachsenenbildung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, das mit dem Tag verbundene Ziel heraus, den Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis in diesem Feld zu vertiefen. „Beratung spielt eine zentrale Rolle in den gegenwärtigen Transformationen des Lernens Erwachsener. Die Tagung ist ein Ort der Verständigung über die damit verbundenen Herausforderungen und Möglichkeiten.“

In ihrer Keynote machte *Professorin Dr. Maier-Gutheil* darauf aufmerksam, dass ein geeignetes Monitoring Verfahren benötigt wird, um die Datenerhebungen zum Weiterbildungsverhalten auch für die Beratung nutzbar zu machen.



Sie stellte normative Modelle von Weiterbildungsberatung vor und diskutierte ihre Relevanz mit den Teilnehmenden für die Beratungspraxis. Die Beratungsfachkräfte kamen etwa aus der Kommunalen Bildungsberatung wie auch aus dem Feld der Beratung zur beruflichen Entwicklung, der Anerkennungsberatung, der Wiedereinstiegsberatung, der Transferberatung oder der Weiterbildungsberatung der Arbeitsagenturen.

Die Ergebnisse der Dialogmusteranalysen aus dem Projekt „Praktiken der professionellen Bildungsberatung“ stellte *Maria Stimm* vom Institut für Erwachsenenbildung an der Humboldt Universität zu Berlin vor. Zentrales Forschungsinteresse war die Frage: „Welche realisierten Praktiken lassen sich in der Bildungsberatung als professionelle Unterstützung der individuellen Entscheidungsprozesse beobachten?“ Im Rahmen des Forschungsvorhabens wurden aufgezeichnete Beratungsgespräche sequenziell mit dem Ziel analysiert, eine Detailanalyse zur professionellen Praktik der Beratung mit Blick auf eine theoretische Konzeption vorzulegen.

Foto: RD SAT

Kay Senius, Leiter der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der Bundesagentur für Arbeit (BA), betonte in seinem Grußwort, dass das Thema „gute Beratung“ das zentrale und auch strategische Produkt seiner Organisation sei.

Mit Blick auf die Bandbreite der Bildungsberatung sagte er: „Voneinander lernen und profitieren ist das A&O bei diesem Thema und ermöglicht Innovation und Fortschritt“.

Zukunft der Weiterbildungsberatung: Vernetzung und Kooperation *(Fortsetzung)*

Wissenschaft trifft auf Beratungspraxis – Der nfb-Workshoptag zur Weiterbildungsberatung in Halle am 12. Oktober 2018, Franckesche Stiftungen

Barbara Lampe, die frisch gewählte Vorsitzende des *nfb,* wies darauf hin, dass die Bundesregierung plane, die berufliche Weiterbildungsberatung der Bundesagentur für Arbeit zukünftig verstärkt und flächendeckend auch für Beschäftigte anzubieten. Sie begrüßt es, dass die Weiterbildungsberatung wieder mehr ins Blickfeld gerät, mahnt aber an, die bestehenden Beratungsangebote, z.B. der Kommunen und freien Träger, nicht an den Rand zu drängen.

Themenworkshops

Die anschließenden themenbezogenen Workshops boten Raum für Dialog und Reflexion. In ihnen spiegelte sich die Bandbreite der Formate und Angebote der Weiterbildungsberatung wieder:

- Kommunale Beratungsstellen am Beispiel der Hessencampi (*Dr. Christiane Ehses,* Hessischer Volkshochschulverband)
- Mobile Anerkennungsberatung (MoAB) im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ (*Dr. Petra Notz, Jennifer Erdmann*, INBAS GmbH)
- Beratung zur beruflichen Entwicklung (*Ursula Wohlfart*, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH—G.I.B.)
- Das Leitbild „Gute Transferberatung“ (*Angelika Preiss*, PEAG Transfer GmbH)
- Wiedereinstiegsberatung am Beispiel des Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ (*Kristiane Sens*, IIMBSE GmbH)
- E-Mail-Weiterbildungsberatung (*Dr. Tim Stanik*, Erwachsenenbildung/ Weiterbildung, Universität Tübingen und *Prof. Cornelia Maier-Gutheil*, Evangelische Hochschule Darmstadt
- Bildungsberatung im Betrieb „Kollegiales Netzwerk für Grundbildung und Alphabetisierung“ (*Jens Nieth*, DGB Bildungswerk BUND)
- Weiterbildungsberatung in der Bundesagentur für Arbeit (*Kirstin Löhn*, Regionaldirektion SAT, und *Karin Hoffmann*, Weiterbildungsberatung Agentur für Arbeit, Magdeburg)

Vernetzung und Kooperation sei das Gebot der Stunde, so das gemeinsame Fazit aller Beteiligten, um für Bürger*innen ein vielfältiges Spektrum an Bildungs- und Weiterbildungsberatung zu gewährwagnerleisten.

V.l.n.r.: W. Rehfeld (GEW), B. Lampe (nfb), A. Preiß PEAG), U. Wohlfart, (G.I.B.) F. Wagner (Uni Halle) K. Hoffmann (AA Magdeburg), K. Sens (IMBSE), P.Notz (INBAS)

Der Workshoptag kann als ein erster Schritt auf einem längeren Weg gesehen werden, um Vertreter*innen der BA und andere Beratungsanbieter miteinander ins Gespräch zu bringen. Damit können zukünftig auch brennende Fragen zur Qualität und Wirksamkeit von Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung gemeinsam erörtert werden.

Die Präsentationen der Tagung stehen zum Download auf der nfb-Webseite zur Verfügung:
http://www.forum-beratung.de/aktuelles/news/2018-12-04-dokumentation-workshoptag-halle.html

Thema: Beratung im Beschäftigtentransfer—ein erfolgreiches Instrument moderner Arbeitsmarktpolitik

Im Folgenden stellen wir ein Beratungsfeld vor, das nicht so häufig im Fokus der Bildungsberatung steht, das aber hinsichtlich der Anforderungen an die Qualität und Professionalität der Beratung den übrigen Beratungsbereichen in nichts nachsteht. In drei Beiträgen erläutern Gerd Galonska BVTB), Susanne Marx (G.I.B.) und Angelika Preiß (Geschäftsführerin PEAG Transfer GmbH) Ziele, Leitbild und Implementierung dieses Beratungsansatzes.

Was ist eine Transfergesellschaft?

Gerd Galonska (Vorsitzender des BVTB)

Wenn sich ein Unternehmen betriebsbedingt von einer größeren Anzahl Mitarbeiter*innen trennen muss und sich dabei sozialverträglich verhalten will, dann entlässt es die Mitarbeiter*innen nicht nur mit einer Abfindungszahlung, sondern bietet Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche an. Das machen Unternehmen freiwillig oder bei einem vorhandenen Betriebsrat im Rahmen von Sozialplanverhandlungen.

In jedem Fall ist es so, dass die betroffenen Mitarbeiter*innen oft sehr kurzfristig davon erfahren, dass sie das Unternehmen verlassen müssen. Freiwillig können sie dann das Angebot zum Wechsel in eine Transfergesellschaft annehmen, wenn ihnen ansonsten die Arbeitslosigkeit drohen würde. Damit erhalten sie einen bis auf maximal 12 Monate befristeten Arbeitsplatz und bekommen einen persönlichen Berater/eine Beraterin an die Seite gestellt, der sie vermittlungstechnisch unterstützt, berät und bei der Arbeitsplatzsuche begleitet.

Gerade am Anfang ist die Situation oft belastend und somit werden auch die Transferberaterinnen und -berater immer wieder vor neue Herausforderungen gestellt. Der Verlust des Arbeitsplatzes kann traumatisch sein und oft geht die Beratung über die Vermittlung von Stellenangeboten hinaus. Manchmal müssen auch gesundheitliche Probleme, Schulden oder Suchtproblematiken bearbeitet werden, bevor eine Arbeitsplatzaufnahme in Frage kommt. Neuorientierungsberaterin bis hin zu Existenzgründungen werden fachkundig begleitet. Dabei ist der/die Transferberater*in immer auf Seiten der Mitarbeiter*innen. Das daraus entstehende Vertrauensverhältnis reicht oft über die reine Transferzeit hinaus. Aber wenn der oder die Mitarbeiter*in dann ihr individuelles Ziel mit Hilfe der Beratenden erreicht hat, ist die Zufriedenheit auf beiden Seiten groß.

„Ich habe mich beruflich völlig verändert und bin sehr zufrieden damit. Das hätte ich nicht gedacht und ich hätte mich das niemals getraut, wenn ich nicht sowieso den Arbeitsplatz verloren hätte. Aber mein Berater hat mich immer unterstützt und gemeinsam mit ihm bin ich überhaupt erst auf die Idee gekommen...“

Für die Förderung einer beruflichen Neuorientierung und die Sicherung einer nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit reicht in manchen Fällen die Transferlaufzeit nicht aus. Während der Transferberater/die Beraterin sich auf die Ziele der Mitarbeiterenden konzentriert, ist der Agentur für Arbeit an einer schnellen Vermittlung gelegen. Dieser Konflikt lässt sich nur schwer auflösen.

Und auch Unternehmen und sogar Betriebsräte fragen bei der Auswahl einer Transfergesellschaft immer wieder nach der Vermittlungsquote als Erfolgskriterium. Teilnehmerbefragungen zeigen jedoch, dass die Beratungsqualität in der Transfergesellschaft nicht alleine daran gemessen wird, ob eine schnelle Vermittlung stattgefunden hat. Letztendlich spielen für die betroffenen Mitarbeiter auch die soziale Sicherheit und die Betreuungsintensität, Empathie und die wertschätzende Haltung der Beratenden eine wichtige Rolle.

Der BVTB e.V. hat seit vielen Jahren seinen Schwerpunkt auf die Beratungsqualität gelegt. Denn sie ist entscheidend dafür, ob ein möglichst nahtloser Wechsel auf einen neuen Arbeitsplatz gelingt. Die Agentur für Arbeit unterstützt die Betroffenen dabei mit dem Transferkurzarbeitergeld zur Unterhaltssicherung.
Man kann hier also von einem wirklich gelungenen Instrument der Arbeitsmarktpolitik sprechen, das seit nun fast 30 Jahren Anwendung findet!
(http://www.bvtb.de/Ueber-uns.6.0.html)

Thema: Beratung im Beschäftigtentransfer—ein erfolgreiches Instrument moderner Arbeitsmarktpolitik

Das Leitbild „Gute Transferberatung“

Susanne Marx (Wiss. Mitarbeiterin, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung—G.I.B.)

Die Anforderungen an die arbeitsmarktliche Beratung von Personen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben und in Transfergesellschaften übergehen, sind komplex. Es mangelt an brauchbaren Leitbildern, die ein bedarfsorientiertes Beratungsverständnis und adäquate Grundprinzipien vorgeben, Orientierung stiften sowie zur Motivation und Professionalisierung der Transferberatung beitragen. Um diese Lücke zu schließen, wurde im Dialog zwischen Praxis und Wissenschaft koordiniert vom Helex Institut Bochum und der G.I.B. m.b.H., Bottrop, im Jahr 2017/2018 das Leitbild „Gute Transferberatung“ entwickelt.

Ziele und Aufbau des Leitbildes

Seine Aufgabe ist es, das Leistungsversprechen von Transfergesellschaften zu konkretisieren, den Berater*innen Orientierung zu geben und zu einem gemeinsamen Verständnis der Beteiligten über Ziele, Aufgaben und Methoden der Transferberatung beizutragen. In einer übergeordneten Perspektive dient es dazu, einen qualitativ hochwertigen Standard vorzugeben und die langfristige arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit von Transfergesellschaften zu verbessern.

Aufgrund seiner Zielstellung und dem Anspruch, durch eine plakative Illustration handlungsleitend zu wirken, ist das Leitbild Gute Transferberatung in drei Ebenen gegliedert. Die oberste Ebene dient der Verständigung über die Charakteristika der Zielgruppe sowie der Definition der arbeitsmarktpolitischen Zielstellung der Transferberatung. Auf der zweiten Ebene werden vier Arbeitsfelder der Transferberatung definiert – sie bilden das Herzstück des Leitbilds. Die dritte Ebene benennt schließlich allgemeine Prinzipien der Beratungsarbeit.

Zielstellung und Zielgruppe von Transferberatung

Als primäres Ziel der Transferberatung definiert das Leitbild die Stärkung der arbeitsmarktlichen Handlungsfähigkeit der Transferbeschäftigten. Damit wird der Anspruch zum Ausdruck gebracht, die Teilnehmenden in der Bewältigung des Arbeitsplatzverlusts, bei der Entwicklung von individuellen, nachhaltigen Perspektiven und der Suche nach einer neuen Stelle professionell zu unterstützen.

Hinsichtlich der Zielgruppe und arbeitsmarktpolitischen Zielstellung orientiert sich das Leitbild explizit am Ansatz der Autonomie von Betzeld/Bothfeld und beschreibt die Transferteilnehmenden als „gleichermaßen selbstverantwortlich und schutzberechtigt“ (ebd. 2014). Das Attribut „schutzberechtigt“ bezieht sich sowohl auf den Erhalt einer materiellen Grundlage bei Arbeitsplatzverlust, als auch den Anspruch auf individuelle Unterstützung in der spezifischen prekären Lebenssituation der Transferteilnehmenden.

Vier Arbeitsfelder der Beratung

Kern des Leitbilds sind die vier Arbeitsfelder der Transferberatung.

Das erste Arbeitsfeld beinhaltet die emotionale Befähigung der Transferteilnehmenden. Viele Transferbeschäftigte benötigen neben der fachlichen, arbeitsmarktpolitischen Begleitung eine sozialpsychologische Unterstützung, die – wenn nötig und gewünscht – Teil des Beratungsauftrags sein sollte. Im Zentrum dieses Arbeitsfelds steht die Klärung der lebensweltlichen Situation der/des Beschäftigten und die Arbeit mit individuellen Belastungen und Ressourcen.

Thema: Beratung im Beschäftigtentransfer—ein erfolgreiches Instrument moderner Arbeitsmarktpolitik - *Das Leitbild „guter Transferberatung“* (Fortsetzung)

Das *zweite* Arbeitsfeld ist die arbeitsmarktliche Befähigung. Hier steht die Entwicklung einer individuellen arbeitsmarktlichen Perspektive im Zentrum. Die beruflichen Fähigkeiten, individuellen Präferenzen, die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarkts sowie weitere Kontextfaktoren werden dabei berücksichtigt.

Das *dritte* Arbeitsfeld der Transferberatung ist die Qualifizierung. Eine sorgfältige Organisation von beruflichen Bildungsmaßnahmen, die das Leitbild einfordert, bedeutet in der Praxis, dass die Entscheidungsfindung im Rahmen eines gründlich geführten Beratungsprozesses vorgenommen wird, der den beruflichen Hintergrund der Transferbeschäftigten, ihre Berufserfahrung und Weiterbildungsfähigkeit sowie die individuellen Präferenzen berücksichtigt. Ein weiterer Aspekt, der in die Qualifizierungsentscheidung einfließen sollte, ist u.a. die berufsfachliche Nachfrage auf dem regionalen Arbeitsmarkt.

Die Unterstützung bei der Stellensuche und im Bewerbungsprozess bildet schließlich das *vierte* Arbeitsfeld. Sie sollte ein individuelles Training in der Suche nach offenen Stellen und für die mit Bewerbungen verbundenen Aufgaben mit einschließen.

Allgemeine Prinzipien der Transferberatung

Zu den allgemeinen Prinzipien des Leitbildes gehören Unvoreingenommenheit, Wertschätzung und Sachlichkeit in der Beratung. Transferberater*innen sollten ferner für Klarheit und Verbindlichkeit in der Arbeitsbeziehung sorgen, und Entscheidungen sollten nachvollziehbar und verlässlich getroffen werden. In Bezug auf die Persönlichkeit der Berater*innen setzt das Leitbild ein hohes Maß an Authentizität und Selbstkongruenz voraus und sieht vor, dass Lebensalter und Lebenserfahrung mit den Bedürfnissen der Teilnehmer*innen im Einklang stehen.

Produkte und Informationen

Das Leitbild ist als Poster und ergänzend als Broschüre zu beziehen: https://www.gib.nrw.de/themen/arbeitsgestaltung-und-sicherung/beschaeftigtentransfer/programminfos/leitbild-guter-transferberatung.
Weitere Informationen: s.marx@gib.nrw.de

Implementierung des Leitbilds innerhalb der PEAG Transfer GmbH

Angelika Preiß (Geschäftsführerin PEAG Transfer GmbH

Als eine der Transfergesellschaften, die aktiv an der Entwicklung und Formulierung des Leitbildes beteiligt war, haben wir es selbstverständlich auch in unsere bereits bestehenden Qualitätsstandards aufgenommen. Es ist nun Bestandteil des PEAG QM-Handbuches nach DIN EN ISO 9001:2015/AZAV und damit prüfungsrelevanter Gegenstand bei internen und externen Audits. Die Inhalte und weiterführenden Infos des Leitbilds sind im Intranet hinterlegt.

Zu Beginn gab es intern Diskussionen darüber, inwieweit das Leitbild unsere Beratungsarbeit wiederspiegelt und ob bzw. wie es zu unseren weiteren Qualitätsstandards passt. So auch zum BeQu-Label des *nfb*, nach dessen Standards wir ebenfalls arbeiten. Es stellte sich heraus, dass das Leitbild eine gute Ergänzung ist, denn es zeigt in übersichtlicher Form die Elemente einer guten Beratung.

Das Plakat „Leitbild GUTE TRANSFERBERATUNG“ ist als Aushang in jedem PEAG-Büro und in den Schulungsräumen gut sichtbar. So stärkt es die Berater*innen im Bewusstsein um ihre komplexen Beratungsprozesse.

Die Praxis zeigt jedoch auch, wie widersprüchlich dieser Beratungsprozess sein kann, wenn die Beratenden gleichzeitig die Anforderungen der Mitarbeiter*innen und die gesetzlichen Vorgaben erfüllen sollen. Die Vorgaben der Agentur für Arbeit im Beratungsprozess sind unmittelbar auf eine schnelle Vermittlung gerichtet und auch die Transferlaufzeit ist begrenzt. Der betroffene Mitarbeiter*innen möchten möglicherweise die Transferlaufzeit für ihre persönliche Weiterentwicklung und Qualifizierungsmaßnahmen nutzen. Eingeschränkt wird dies durch die Beschränkung der finanziellen Unterstützung und gesetzliche Rahmenbedingungen, die es nicht erlauben, Qualifizierungsmaßnahmen außerhalb der Transferlaufzeit zu beenden. Allein hieran wird deutlich, dass Transferberatung in einem bestimmten gesellschaftlichen Kontext stattfindet. Das Leitbild hilft auch dabei, diesen sichtbar zu machen und die Diskussion darum weiter zu führen.

Aktuelles aus dem *nfb: Neuwahl des Vorstands und Verabschiedung*

Am 11. Oktober 2018 war es (endlich) soweit: Mit der turnusmäßig anstehenden Wahl zum neuen Vorstand des nfb bei der Mitgliederversammlung in Halle konnte Karen Schober nach 12 Jahren im Amt der Vorstandsvorsitzenden die Verantwortung für die Leitung des nfb an ein neues, verjüngtes Vorstandsteam übergeben. Karen Schober

v.l.n.r.: Barbara Lampe, Stefan Nowack, Christina Pollmann, Ursula Wohlfart, Hans Groffebert, Theodor Verhoeven, Renate-Anny Böning

Barbara Lampe begann ihre Eröffnungsansprache mit einem besonderen Dank an die scheidenden Vorstandmitglieder *Walter Würfel* (Bundesverband der Träger beruflicher Bildung – BBB), *Bernd-Joachim Ertelt* (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit - HdBA) und natürlich *Karen Schober* für ihr engagiertes Wirken im Vorstand. „Mit dem jetzt gewählten Team“ – so Barbara Lampe – „das sich aus ‚alten‘ Vorstandsmitgliedern und ‚neuen‘ Vertretern und Vertreterinnen der Beratungslandschaft zusammensetzt, wollen wir auf der einen Seite Kontinuität gewährleisten, auf der anderen Seite aber mit frischem Wind und einem ‚nicht eingefahrenen Blick‘ auch neue Wege wagen.

Insbesondere der im vergangenen Jahr erfolgreich begonnene Weg hin zu einem aktiven ‚Mitgliederverein‘, in den sich alle nach ihren Möglichkeiten und Ressourcen einbringen können, soll fortgesetzt werden. Darüber hinaus will der neue Vorstand die politische Lobbyarbeit für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung engagiert betreiben, vor allem in Hinblick auf die kommenden Entwicklungen im Feld der Weiterbildungsberatung durch das Qualifizierungschancengesetz und die im Koalitionsvertrag beschlossene Nationale Weiterbildungsstrategie. So sind wir überzeugt, dass das *nfb* als Forum aller Akteure und Akteurinnen in diesem Handlungsfeld auch in Zukunft die Belange der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung in Deutschland vorantreiben kann, wenn nicht nur die Mitglieder, sondern alle Akteure aus dem Feld dieses Anliegen gemeinsam mit uns unterstützen!“

Neuer nfb-Vorstand:

Vorstandsvorsitzende: Barbara Lampe
(Verbund der Regionalen Qualifizierungszentren RQZ/ Stellvertretende Leiterin des Zentrums für wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Mainz)

Stellvertretenden Vorsitzende:
Renate-Anny Böning (Projektleiterin im Institut berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik, INBAS GmbH)
Theodor Verhoeven (er bleibt im Amt)

Schatzmeister: Stefan Nowack (Geschäftsführender Projektleiter bei Arbeit und Bildung e.V., Berlin; *nfb-Gründungsmitglied und nunmehr dienstältestes Vorstandsmitglied)*

Beisitzer*in:
Christina Pollmann (Freiberufliche Coach und Trainerin, Vorstandsmitglied im Berufsverband für Pädagogik, Beratung und Psychotherapie, bvppt)
Dr. Hans Groffebert (Freiberuflicher Karriere- und Laufbahnberater, Vertreter der Deutschen Gesellschaft für Karriereberatung, DGfK e.V.)
Ursula Wohlfart (Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung, Nordrhein-Westfalen GmbH, G.I.B.)

Aktuelles aus dem *nfb*: Neuwahl des Vorstands und Verabschiedung *(Fortsetzung)*

Karen Schober dankte in ihrer „Abschiedsrede“ allen Mitgliedern des *nfb* und allen bisherigen Vorstandskolleginnen und -kollegen, die sie über die vergangenen 12 Jahre kompetent und mit großem ehrenamtlichem Einsatz begleitet und unterstützt haben. Das engagierte Eintreten für die gemeinsame Vision und für die Ziele des *nfb*, die kollegiale Zusammenarbeit und das freundschaftliche Miteinander haben wesentlich zum Erfolg des *nfb* beigetragen. Einen besonderen Dank richtete sie an die beiden langjährigen Mitarbeiterinnen im BeQu-Projekt und im ELGPN, Judith Langner und Susanne Schmidtpott, die über die Projektarbeit hinaus den Vorstand bei dem Management der Vereinsarbeit kompetent und effizient unterstützt und so über viele Jahre das Gesicht des *nfb* in der Öffentlichkeit mitgeprägt haben.

„Viel wäre zum Abschied aus dem Amt zu sagen“ – so die scheidende Vorsitzende – „doch ich will es kurz machen: Was ist mir für die Zukunft des *nfb* wichtig?

- Das *nfb* ist ein „Forum“ im klassischen, antiken Sinne—in einem partizipativen Miteinander der Verbände, Expert*innen und politisch Verantwortlichen.
- Das *nfb* ist kein klassischer Berufsverband, sondern in der Öffentlichkeit und in der Politik die ‚Stimme der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung‘.

Drei Säulen tragen die Mission, die Ziele und die Aktivitäten des *nfb*:

- Sektoren und Bildungsbereiche übergreifende Vernetzung der „professional community“ mit einem gemeinsamen Beratungsverständnis und dem Ziel eines gemeinsamen Wissens- und Erfahrungsaustauschs,
- Beiträge zur professionellen Weiterentwicklung der BBB-Beratung, insbesondere im Bereich der Qualitätsentwicklung und der Etablierung übergreifender, verbindlicher Qualitätsstandards (einschließlich der weiteren Verbreitung des BeQu-Konzepts),
- Politikberatung in fachpolitischer Hinsicht für eine ressortübergreifende Strategie und Politik lebensbegleitender Beratung, für eine bessere Koordination und Kooperation der Beratungssysteme und –angebote sowie für mehr Kohärenz und Transparenz.

Um dies zu erreichen brauchen wir ein starkes *nfb;* wir brauchen engagierte und aktive Mitglieder, einen handlungsfähigen Vorstand und letztendlich eine tragfähige Infrastruktur mit ausreichenden Ressourcen, unabhängig von Partialinteressen.

Vieles davon ist uns in den vergangenen 12 Jahren gut gelungen, aber leider nicht alles. Daran weiterzuarbeiten, neue Ziele, Handlungsfelder und Formate für die gemeinsame Arbeit zu entwickeln – dazu möchte ich Sie alle und den neuen Vorstand ermuntern und ich wünsche Ihnen und Euch viel Glück und Erfolg dabei. Vielen Dank!“

Nach dem „Wahlmarathon“ in der Mitgliederversammlung tat Entspannung not. Bei einem kleinen Empfang, zu dem die scheidende Vorsitzende eingeladen hatte, gab es nicht nur Speis und Trank für Leib und Seele, sondern auch viele Dankesworte, Rückblicke und Anekdoten von *Reinold Weiß* und *Bernhard Jenschke* sowie Glückwünsche für den neuen Vorstand und viele kreative und amüsante Beiträge zum Abschied: ein BeQu-Mobile, eine Kiste Wein („Karens Süffiger“) und einen eigens kreierten Song mit Live-Musik von *Stefan Nowack* und *Walter Würfel*.

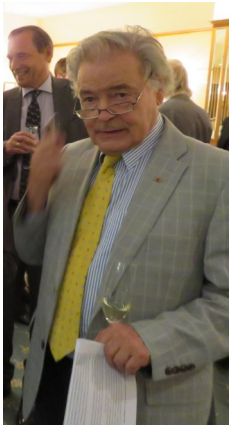
Es wurde ein wunderschöner, langer Abend!

Aktuelles aus dem *nfb*: Neuwahl des Vorstands und Verabschiedung

Impressionen einer vergnüglichen Abschiedsfeier

Es ist eine Zäsur für das *nfb*: Nach 12 Jahren im Vorstand hat Karen Schober bei der diesjährigen Mitgliederversammlung am 11. Oktober 2018 in Halle – wie lange vorher angekündigt – nicht mehr als Vorsitzende kandidiert. Damit geht eine Ära zu Ende, denn Karen Schober hat das *nfb* nicht nur mitbegründet, sie hat den Verband geprägt. Ihr unermüdlicher Einsatz, ihre Leidenschaft für die Bildungs- und Berufsberatung, die ihr eine Herzensangelegenheit ist, hat das *nfb* zu dem gemacht, was es heute ist: Ein Dachverband, der sowohl ein Dialogforum für Verbände, Expert*innen und politisch Verantwortliche ist, der sich aber auch als Gremium versteht, das bildungspolitisch für eine qualitätsvolle lebensbegleitende Beratung im Feld von Bildung, Beruf und Beschäftigung eintritt.

So ist es auch nicht verwunderlich, dass zur Abschiedsfeier nach der Mitgliederversammlung in Halle, zahlreiche Wegbegleiterinnen und Wegbegleiter die Gelegenheit nutzten, um der langjährigen Vorsitzenden für ihre Leistung zu danken.



Mit „exzellenter Leadership“ und „nimmermüdem Einsatz“, so Laudator *Dr. Bernhard Jenschke*, ebenfalls Mitgründer des *nfb*, habe Karen Schober das *nfb* geführt und geprägt.

Er erinnerte an frühere Wegstationen, wie den großen Beratungskongress 2004, zu dem Karen Schober, damals noch verantwortlich für die Berufsberatung

in der Bundesagentur für Arbeit (BA), die fünf wichtigen Player für Bildungs- und Beratungsangebote in Deutschland - das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, das Bundesministerium für Bildung und Forschung, die BA, das Bundesinstitut für Berufsbildung mit der Nationalen Agentur Bildung für Europa - zusammenbringen konnte. Er ließ die Gründungsgeschichte des *nfb* seit 2004 noch einmal Revue passieren und vor allem die Entwicklung des BeQu-Projektes, das ganz wesentlich zur Verbesserung der Beratungsqualität in Deutschland beigetragen hat. Die Entwicklung von Qualitätsstandards, einem Kompetenzprofil für Beratende und einem Qualitätsentwicklungsrahmen für Organisationen wäre ohne das enorme Engagement von Karen Schober nicht denkbar gewesen.

Alle diese Aktivitäten beweisen, so Dr. Bernhard Jenschke, dass Karen Schober das Gesicht Deutschlands in Europa und der Welt war und noch ist, wenn es um qualitätsvolle Beratung geht.

Er attestierte ihr, dass sie eine Expertin ist, die Wissen und Können professionell verbindet und für die Praxis nutzbar macht. Darüber hinaus bestimme eine klare Zielorientierung ihr Handeln. Vor allem aber sei Karen Schober ein Mensch, der offen ist für Ideen und Menschen, denen sie mit Empathie begegnet.

Professor Reinhold Weiß, ehemaliger Forschungsdirektor des Bundesinstituts für Berufsbildung lenkte die Aufmerksamkeit auf die frühen Forschungen von Karen Schober im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Aktuelles aus dem *nfb:* Neuwahl des Vorstands und Abschied—Impressionen

Impressionen einer vergnüglichen Abschiedsfeier

der damaligen Bundesanstalt für Arbeit. Bereits damals beschäftigte sie sich mit dem Berufswahlprozess sowie den Bildungs- und Arbeitsmarktperspektiven von Jugendlichen und lieferte damit dem Doktoranden Reinhold Weiß einen Fundus an einschlägiger Literatur für seine Dissertation.

Spätere Begegnungen auf wissenschaftlichen Tagungen des BiBB oder des IAB hatten u.a. die "Berufliche Verbleibsforschung" oder das vielgeschmähte "Übergangssystem" zum Thema. In ihren Forschungsarbeiten - so Professor Weiß - verstand Karen Schober es in vorbildlicher Weise, wissenschaftliche Expertise mit einem konkreten Anwendungsbezug der Forschungsergebnisse für die Praxis der Berufsberatung und der Berufsbildung zu verbinden, was ihr schließlich auch den Weg in die Leitung der Berufsberatung in der Bundesanstalt für Arbeit ebnete.

Rainer Thiel, Bundesvorsitzender des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung (dvb) dankte Karen Schober persönlich und im Namen seines Verbandes für ihr langjähriges Engagement für die Berufsberatung—innerhalb und außerhalb der BA. Die Tatsache dass Karen Schober auch dvb-Mitglied ist und der dvb wiederum Mitglied beim *nfb* hat in all den Jahren zu einer Zusammenarbeit geführt, die für beide Organisationen eine Bereicherung ist.

Ein ganz persönliches Wort zum Schluss: Karen Schober ist eine Person, die Menschen für „ihre“ Sache begeistern kann. Sie mitziehen kann. Dabei ist sie immer transparent in Ihrem Vorgehen, lässt die Menschen an ihren Gedanken partizipieren, liebt den Diskurs und stellt Gemeinwohl vor Eigeninteresse.

Das *nfb* wird auch in Zukunft noch ihre Kreativität, ihre Weitsicht, ihre Dynamik brauchen. Ich wünsche mir, dass Karen Schober den neuen Vorstand weiterhin als aktives Mitglied unterstützt. Das *nfb* braucht solche Menschen wie sie!

Barbara Lampe

Aktuelles aus dem *nfb*: Neuwahl des Vorstands und Verabschiedung

Karen Schober und das nfb: Stationen und Leistungen

2006 –2018	***Vorstandsvorsitzende des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb)***
2001 – 2003	Mitwirkung an der OECD-Studie „Career Guidance and Public Policy – Bridging the Gap“ (Länderbericht für Deutschland)
2002 – 2004	Mitglied in der Expertengruppe der Europäischen Kommission „Lifelong Guidance“; Mitwirkung an deren Empfehlungen und Publikationen (u.a. EU Rats-Resolution zur Bildungs- und Berufsberatung 2004)
2004	Initiierung der Fachtagung „Zukunft der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung – Gestalten und Vernetzen“ zur Umsetzung der EU-Ratsresolution 2004 mit ca. 150 Teil nehmenden; Treffen von ca. 40 Organisationen und Institutionen auf Einladung des BMBF: Auslotung von Möglichkeiten zur Gründung eines Nationalen Forums Beratung
2006	Gründung des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V.
2007 -2015	Karen Schober wird Vizepräsidentin der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (IVBBB/IAEVG/AIOSP)
2008	Gemeinsamer Expertenworkshop des BMBF und *nfb* zur „Qualitätsentwicklung und Professionalität in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“.
2009	Erarbeitung und Veröffentlichung der „Eckpunkte für ein zeitgemäßes und zukunfts-fähiges Beratungsangebot in Deutschland“
2009 –2014	Projekt „Beratungsqualität in Bildung, Beruf und Beschäftigung – Koordinierungsprozess zur Qualitätsentwicklung“ gemeinsam mit dem Institut für Bildungswissenschaft (IBW) der Universität Heidelberg (unter Leitung von Prof. Dr. Christiane Schiersmann und Prof. Dr. Peter Weber); gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
2007 –20015	Mitwirkung Deutschlands unter Federführung des BMBF im „Europäischen Netzwerk für eine Politik lebensbegleitender Beratung (ELGPN)“ – Karen Schober zunächst als Vertreterin der IAEVG, ab 2015 als Mitglied der deutschen Delegation und Vertreterin des *nfb*
2012	Initiatorin und Mitorganisatorin des Weltkongresses der IAEVG „ Soziale Gerechtigkeit, Wohlstand und Beschäftigungssicherung – Herausforderung für die Bildungs- und Berufsberatung im 21. Jahrhundert“ an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA); Herausgabe der Conference Proceedings (IJEVG, Special Issue, No. 1/2014)
2015	Im Rahmen des ELGPN-Programms und mit Unterstützung des BMBF: Organisation und Durchführung des internationalen Forschungsseminars zu „Wirksamkeit, Nutzen und Evidenzbasierung“ der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung“; Herausgabe der Veröffentlichung („Wirksamkeit der Beratung ….“, Bielefeld 2017)
2017	Verleihung des Verdienstkreuzes am Bande der Bundesrepublik Deutschland

Veranstaltungsberichte

Europaweiter Austausch und Transfer mit vergleichbaren Programmen zu erfolgreichen Strategien zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen— QuABB Fachtag 15.11.2018 in Frankfurt/Main

Renate-Anny Böning (Inbas GmbH)

Auf dem fünften QuABB-Fachtag haben sich Programme aus Deutschland und dem europäischen Ausland über erfolgreiche Strategien zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen ausgetauscht.

Seit Projektstart lädt das Programm ***„Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule (QuABB)“*** vergleichbare Projekte und Kooperationspartner regelmäßig zum Erfahrungs- und Informationsaustausch ein. In diesem Jahr stellten erstmals Programme und Forschungsvertreter aus Europa ihre Ergebnisse und Erfahrungen vor.

In ihrer Begrüßung stellte *Hilke Smit-Schädla* vom Hessischen Wirtschaftsministerium die Scharnierfunktion von QuABB heraus. „QuABB bildet eine Brücke zu anderen wichtigen hessischen und bundesweiten Unterstützungsprogrammen für Auszubildende und richtet mit der heutigen Veranstaltung den Blick nach Europa.“

Prof. Mette Bunting vom University College of Southeast Norway präsentierte Erkenntnisse zur Typenbildung aus einer ethnographischen Langzeitstudie zu Aussteigern. *Dr. Irène Psifidou* vom European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) stellte Ergebnisse der europaweiten Studie zu Bildungs- und Ausbildungsabbrüchen vor sowie das daraus hervorgegangene Webportal VET-toolkit for tackling early leaving. Im Anschluss berichtete Prof. Francesca Salvà Mut von der University of the Balears Isles (Mallorca) über die Situation in Spanien und die Erfolgsfaktoren im schulischen System ihrer Ausbildungszentren.

An die drei englischen Vorträge schloss eine Gesprächsrunde mit Publikumsbeteiligung an, in der die Expertinnen die Wichtigkeit eines auf die regionalen Bedarfe angepassten Angebots betonten. Eine zentrale Rolle spielt dabei die soziale Integration sowie die Lebenswelt der Auszubildenden. Weitere Faktoren für den Erfolg einer Ausbildung sind ausreichende Ressourcen für Lehrkräfte, Berufsschulen und Ausbildungsbegleitungen. Der Fachaustausch wurde in vier thematischen Workshops weiter vertieft. Ein Workshop widmete sich dem Thema Beratungsqualität.

Beratungsqualität in Europa

Barbara Lampe vom Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Mainz leitete den Workshop über Beratungsqualität in Europa am Beispiel des European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN).

Frau Lampe stellte die europäischen Entwicklungen in Bezug auf Qualität in der Beratung vor. Qualitätssicherung und Evidenzbasierung stellen wesentliche Prioritäten zur Verbesserung der Beratungssituation in den EU-Mitgliedsländern dar (EU-Ratsentschließungen 2004, 2008).

Die Umsetzung auf europäischer Ebene stellt das Europäische Netzwerk für eine Politik lebensbegleitender Beratung (ELGPN) dar. Im Workshop wurden die wichtigsten Grundsätze für lebensbegleitende Beratung diskutiert:

- Die Ratsuchenden stehen im Mittelpunkt
- Bürgerinnen und Bürger befähigen
- Zugang zu Beratung
- Qualitätssicherung

Veranstaltungsberichte

Europaweiter Austausch und Transfer mit vergleichbaren Programmen zu erfolgreichen Strategien zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen— QuABB Fachtag 15.11.2018 in Frankfurt/Main

Vorgestellt wurde das Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (*nfb)* und insbesondere das Projekt Beratungsqualität (BeQu; www.beratungsqualitaet.net).

Viele der Teilnehmenden kamen zu dem Schluss, dass die Qualitätsstandards und die Kriterien aus der eigenen Beratungsarbeit, insbesondere im Programm QuABB, in sehr vielen Punkten mit den europäischen Bemühungen um eine Qualitätssicherung in der Beratungsarbeit übereinstimmen.

Im Workshop „Beratungsmonitoring“ erarbeitete *Professor Peter Weber* von der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) mit den Teilneherinnen und Teilnehmern Schlüsselindikatoren für Evaluation und Monitoring von Beratungsprojekten. Basis hierfür bildeten die Ergebnisse des ERASMUS Projekts „Keyway“ (http://www.keywayproject.eu/).

Über QuABB

Die Qualifizierte Ausbildungsbegleitung des Landesprogramms QuABB verfolgt das Ziel, Ausbildungsabbrüche im dualen System zu verhindern und Auszubildende in der Ausbildung zu halten. Probleme in der dualen Ausbildung sollen frühzeitig erkannt werden, um durch individuelle Unterstützung eine erfolgreiche Fortsetzung der Ausbildung sicherzustellen. Ausbildungsbegleiterinnen und Ausbildungsbegleiter bieten vor Ort Sprechzeiten an, die von allen an der Ausbildung Beteiligten wahrgenommen werden können. Sie sind bei lokalen Trägern angestellt und haben ihre Büros in der Regel in Berufsschulen. Das Programm stellt ein landesweites Unterstützungssystem für Ausbildungen in Krisen dar, das sowohl akut als auch präventiv wirkt. Die Ausbildungsbegleitung an den QuABB-Standorten wird von lokal agierenden Trägern umgesetzt und von der hessenweiten Koordinierungsstelle beim Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik INBAS GmbH begleitet und gesteuert. Weitere Informationen unter www.quabb-hessen.de

Die **Tagungsdokumentation** steht unter https://www.quabb-hessen.de/magazin/dokumentationen/fachtage/fachtag-2018.html zum Download zur Verfügung.

Veranstaltungsberichte

„Evaluation und Wirkungsmonitoring für öffentlich geförderte Beratungsangebote“ Seminar, veranstaltet von Arbeit und Leben – DGB/VHS LAG Berlin e.V., am 16. 11.2018 in Berlin

Karen Schober (nfb)

In öffentlichen Ausschreibungen von Projekten sowie Bildungs- und Arbeitsmarktdienstleistungen, insbesondere wenn sie über den Europäischen Sozialfond (ESF) gefördert werden, wird immer häufiger eine projektbegleitende Evaluation bzw. ein Wirkungsmonitoring verlangt. Kleinere Anbieter und Beratungsstellen sind häufig mit dieser Anforderung überfordert oder haben keine einschlägige Erfahrung, wie sie dies umsetzen können. Das Seminarangebot von Arbeit und Leben zielte daher genau auf diese Zielgruppe und vermittelte in dem 4-stündigen Seminar sehr konkrete und praxisnahe Kenntnisse.

Zum Einstieg in die Veranstaltung gab *Professor Bernd Käpplinger* (Justus-Liebig-Universität Gießen) zunächst einen Überblick über die Vielzahl von Begrifflichkeiten, die in diesem Zusammenhang verwendet werden: „Evaluation, Monitoring, Wirkung, Evidenz“ und erläuterte deren Definition und Inhalte. Er verwies auf den gestiegenen Bedarf der Politik an Nachweisen für die Effektivität und Effizienz des Einsatzes öffentlicher Mittel und den Wettbewerb der Anbieter um öffentliche Förderung. Zudem eröffne der wissenschaftliche und technologische Fortschritt neue Möglichkeiten der Datensammlung und Datenanalyse. In diesem Zusammenhang erwähnte er auch das Konzept „MILLA“ des CDU/CSU-Arbeitskreises „Zukunft der Arbeit“, in dem u.a. vorgeschlagen wird, die Entlohnung von Weiterbildungsanbietern nach den Kriterien „Nutzung, Relevanz und Bewertung“ mithilfe von Methoden der Künstlichen Intelligenz zu ermitteln. Zugleich verwies er aber auch auf die Grenzen von Evaluation und Wirkungsmonitoring. Noch so ausgefeilte Methoden könnten der Politik nicht die Interpretation der Daten und die Entscheidung abnehmen. Nicht selten hätten Evaluationsstudien auch nur die Funktion eines Feigenblatts zur Legitimierung getroffener Entscheidungen.

Im zweiten Teil seiner Ausführungen stellte Professor Käpplinger anhand von Beispielen die drei am

am häufigsten anzutreffenden Forschungsansätze mit ihren Vor- und Nachteilen vor: Zufriedenheitsabfragen, Querschnitts- und Vergleichsanalysen vorhandener Statistiken und Studien mit Kontrollgruppendesign oder mit Matching-Verfahren.

Sein Fazit: Es gibt nicht den „Goldstandard“ für Evaluation und Wirkungsmessung, sondern im konkreten Fall müssen pragmatische Überlegungen die Wahl des Forschungsdesigns bestimmen, wie z.B. welche Ziele das Angebot verfolgt, an welche Zielgruppe sich die Ergebnisse der Evaluation richten, welche Ressourcen und welcher Zeitrahmen zur Verfügung stehen.

Im praxisorientierten Teil der Veranstaltung stellten *Henning Kruse und Birte Komosin* (beide AuL/VHS LAG Berlin) Schritt für Schritt das „Monitoring und die Evaluation der Beratung zu Bildung und Beruf im Land Berlin“ vor. Hierzu wurde mit Förderung durch die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS) das IT-gestützte Verfahren „casian“ entwickelt. Dieses Verfahren ermöglicht es, von der Dokumentation über Befragungen und Statistikauswertungen ein Berichtsverfahren zu etablieren, das jederzeit im Laufe eines Projekts aktuelle Daten über die Teilnehmenden, die Beratungsinhalte, die Beratungsergebnisse, die Zufriedenheit, die Erfolge und weitere Aktivitäten der Teilnehmenden und viele weitere Indikatoren und Kennziffern zur Verfügung zu stellen.

Der Nutzen von casian liegt, wenn es einmal installiert und die Indikatoren und zu ermittelnden Kennziffern bestimmt sind, u.a. darin, dass die Beratungsleistungen „sichtbar“ gemacht werden können, dass der Austausch über die Ergebnisse unter den Beratungsfachkräften, aber auch mit der Politik befördert wird und nicht zuletzt auch in der Entlastung des Personals (Anfragen und Berichtspflichten können schnell erledigt werden) sowie in der Vergleichbarkeit über die Zeitspanne.

Veranstaltungsberichte

„Evaluation und Wirkungsmonitoring für öffentlich geförderte Beratungsangebote“ (Fortsetzung)
Seminar, veranstaltet von Arbeit und Leben – DGB/VHS LAG Berlin e.V., am 16. 11.2018 in Berlin

Herausforderungen bestehen insbesondere in der Balance zwischen dem Anspruch an umfassender Datenerhebung und der Notwendigkeit eines überschaubaren und für die Praxis handhabbaren Umfangs an Daten. Immer wieder zu überprüfen sind schließlich auch Aspekte des Datenschutzes. Insgesamt betrachtet steht jedoch mit casian ein gut verständliches und leicht zu handhabendes Instrument für das Monitoring und die Evaluation von Beratungsprogrammen zur Verfügung (https://www.casian.de/).

Weitere Informationen über Henning Kruse (kruse@berlin.arbeitundleben.de) und Birte Komosin (komosin@berlin.arbeitundleben.de).

„Evaluation und Wirkungsforschung in der Berufsbildung“
AG BFN-Forum am 29./30.11.2019, Wissenschaftszentrum Bonn

AGBFN

Karen Schober (nfb)

Evaluation, Implementations- und Begleitforschung sowie Wirkungsanalysen sind wissenschaftliche Instrumente, die in der Berufsbildung seit jeher einen hohen Stellenwert einnehmen. Ziel ist es, ex ante Bedingungen für die Entwicklung von Projekten, Programmen, Modellvorhaben oder Systemreformen zu analysieren, den Implementationsprozess wissenschaftlich zu begleiten, die intendierten wie nicht-intendierten Wirkungen der Interventionsmaßnahmen zu erfassen und ihren kausalen Ursachenfaktoren zuzuschreiben. Auf diese Weise kann Wissenschaft einen Erkenntnisbeitrag für die Praxis, die Weiterentwicklung von Projekten und Programmen sowie für politische Strategien leisten. Ziel des AG BFN-Forums war es, neue Trends, Konzepte und Methoden der Evaluation und Wirkungsforschung in der Berufsbildung zu thematisieren.

Für das nfb ist das Thema von hoher Relevanz für unsere Bemühungen zur Entwicklung eines Berichtssystems für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung („Beratungsmonitor“).

In seiner Keynote bemühte sich *Professor Dr. Reinhard Stockmann* vom Centrum für Evaluation an der Universität des Saarlandes (Ceval) um grundlegende begriffliche und inhaltliche Klärungen von „Evaluation“ und „Wirkungsforschung“. Evaluation baut auf der Wirkungsforschung auf und geht über diese hinaus, indem sie Ergebnisse im Hinblick auf die angestrebten Ziele nach bestimmten Kriterien (Relevanz, Effektivität, Effizienz, Wirksamkeit, Nachhaltigkeit) bewertet und nicht selten Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis gibt.

Weitere theorie- und methodenorientierte Beiträge beschäftigten sich u.a. mit dem „Drei-Schalen-Modell“ der Evaluation (*Professor Dr. Marc Beutner*, Universität Paderborn), dem Verfahren des „Propensity Score Matching“ zum Nachweis kausaler Wirkungen *(Duale Hochschule Baden-Württemberg)* und dem „casian“ Tool für Monitoring und Wirkungsanalyse System (siehe auch den vorangehenden Bericht).

Im Verlauf der Tagung wurden aus verschiedenen Praxisfeldern der Berufsbildungsforschung beispielhaft die methodischen Ansätze zur Wirkungsforschung und Evaluation unterschiedlicher Fördermaßnahmen in der Berufsbildung vorgestellt, darunter der Anerkennungsberatung, der Maßnahmen zur Fachkompetenzentwicklung in einzelnen Berufsfeldern, der Beratung zur grenzüberschreitenden Mobilität von Auszubildenden. Bei einer Reihe von Projekten ging es um eine „Meta-Analyse“ und „Meta-Evaluation“ der Erfolgsfaktoren bei der Förderung von Berufsbildungsmaßnahmen und Projekten in verschiedenen europäischen und außereuropäischen Ländern im Kontext der deutschen Berufs-

Veranstaltungsberichte

„Evaluation und Wirkungsforschung in der Berufsbildung“ (Fortsetzung)

AG BFN-Forum am 29./30.11.2019, Wissenschaftszentrum Bonn

bildungszusammenarbeit, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) begleitet wird. Als ein zentrales Ergebnis stellt sich dabei immer wieder heraus, dass in der Regel solche Förderprojekte erfolgreicher sind, die nicht eine Systemveränderung in der Berufsbildung eines Landes anstreben, sondern mit einem geringeren Anspruch einzelne institutionelle Rahmenbedingungen verändern wollen.

Von besonderer Bedeutung, so *Dr. Stefan Silvestrini* vom Ceval, ist die sog. „ex-ante-Evaluation“ in der Planungsphase von Förderprojekten auf der Basis früherer Erkenntnisse aus vergleichbaren Projekten mittels einer systematischen Szenarienanalyse. Des Weiteren sei bereits zu Projektbeginn der Aufbau eines wirkungsorientierten Monitoring- und Evaluations-Systems mit einem entsprechenden Analyseraster für die Datenerhebung wichtig. Und last but not least sei eine offensive, kontinuierliche Einbeziehung aller Beteiligten vor Ort unverzichtbar. Aus sein en Meta-Evaluationen präsentierte *Sivestrini* einen umfangreichen Katalog an erfolgskritischen Faktoren sowie an Fehlern und Mängeln, die häufig bei der Projektplanung und Durchführung vorkommen und leitete daraus die folgenden Empfehlungen für die Evaluationsforschung ab:

- ⇒ Orientierung an den DAC-Kriterien der OECD
- ⇒ Nutzung von Vergleichsgruppen und quasi-experimentellen Designs
- ⇒ Multi-Methods Approach (quantitativ und qualitativ)
- ⇒ Methode der Triangulation
- ⇒ Einbeziehung von Monitoring-Daten
- ⇒ Problem der Anonymisierung der Daten
- ⇒ Partizipative, begründete Auswahl der zu befragenden/einzubeziehenden Experten
- ⇒ Möglichst intersubjektiv überprüfbare Bewertungsmaßstäbe (keine Schulnoten!)
- ⇒ Baseline-Daten erheben
- ⇒ Berücksichtigung der Partnerkapazitäten
- ⇒ Ownership muss bei den jeweiligen Beteiligten liegen
- ⇒ Interventionen kontinuierlich durchführen
- ⇒ Wirkungsindikatoren und Wirkungsmodell für alle Beteiligten verständlich und nachvollziehbar darstellen
- ⇒ Flexibilität in der Umsetzung.

Insgesamt bot das AG BFN-Forum ein profundes und breites Spektrum an theoretischen und methodischen Ansätzen, aber auch praxistauglichen Hinweisen, die für die Durchführung von Evaluationsstudien und Projekten zur Wirkungsforschung hilfreich und durchaus auch auf andere Handlungsfelder übertragbar sind.

AGBFN

Das Programm und die Beiträge sind nachzulesen unter: https://www.agbfn.de/de/agbfn_veranstaltung_83134.php. hinweis

Literatur

Markus Linten, Auswahlbibliographie: Evaluation und Wirkungsforschung in der Berufsbildung.

Zusammenstellung aus: Literaturdatenbank Berufliche Bildung Version 1.0, November 2018

Herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)

Veranstaltungshinweise / Neuerscheinungen

International

Conferences

NICEC International Conference, April 16-17, 2019, Manchester (UK)
„Changing boundaries: career, identity, and self. An international conference on research, practice and policy in career development“
http://www.forum-beratung.de/cms/upload/NICEC_conference_flyer_for_Conference_October_2018.pdf

IAEVG/AIOSP International Conference 2019 and Global Symposium 2019 in Bratislava/Brno, 9. 13. 09.2019,
„Career Guidance for Inclusive Society“ (https://iaevgconference2019.sk/);
Call for Papers until February 28, 2019, More details at: https://iaevgconference2019.sk/call-for-papers/

Second NICE Academy in Split 2019, October 9—12, 2019, University of Split (Croatia):
First Call for Master Classes and Workshops: "Innovative Approaches to Career Guidance and Counselling";
Call for Proposals: 30.11.2018; More details at: www.nice-network.eu/split2019/; Contact: Johannes Katsarov (johannes_katsarov@hotmail.de)

The International Career Research Conference 2019, 23.—24.10.2019, Danish School of Education, Copenhagen:
„Critical Perspectives on Agency and Social Justice in Transition and Career Development“;
Call for Paper Proposals until February 1st 2019; More details at:
http://conferences.au.dk/critical-perspectives-on-agency-and-social-justice-in-transitions-and-career-development/

Publications

Ronald Sultana, „Enhancing Quality in Career Guidance“. A Handbook, University of Malta 2018, Free Download at:
https://myfutureproject.eu/io3-enhancing-the-quality-of-career-guidance-in-secondary-schools-handbook/

Valerie Cohen-Scali, Jaques Pouyard, Marek Posgorny, Violetta Dabrik-Podgórna, Gabriela Aisenson, Jean Luc Bernaud, Issa Moumoula, Jean Guichard, „Interventions in Career Design and Education. Transformation for sustainable development and decent work“, Springer 2019

IAEVG/AIOSP Newsletter Dezember 2018; Download unter: http://www.forum-beratung.de/internationales/iaevg/index.html

National

Tagungen

„Berufsorientierung in Bewegung“, 10. - 11.01.2019, Münster; Themen, Erkenntnisse und Perspektiven—Tagung zur Forschung und Praxis der Berufsorientierung; Näheres unter: http://www.forum-beratung.de/aktuelles/veranstaltungen/2019-01-10-berufsorientierung-in-bewegung.html

DGCC Fachkongress 21. und 22. Juni 2019, RheinMoselCampus der Hochschule Koblenz
15. Fachkongress der DGCC , „Bedarfsermittlung im CaseManagement - Bio-psycho-soziale Assessments und die ICF“

dvb-Jahrestagung 11.—13. 10. 2019, Halberstadt; Nähere Informationen demnächst unter
https://www.dvb-fachverband.de

Publikationen

Hessischer Volkshochschulverband (Hg.), 100 Jahre Volkshochschule, Hessische Blätter für Volksbildung, Nr. 4/2018

Karin Gavin-Kramer, Allgemeine Studienberatung nach 1945. Entwicklung, Institutionen, Akteure.
Ein Beitrag zur deutschen Bildungsgeschichte. UWV, Bielefeld 2018; ISBN: 978-3-946017-15-8; 530 Seiten + 710 S. Archiv-Anhang; E-Book