

Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung

Der Verbund der Regionalen Qualifizierungszentren

Barbara Lampe

Zusammenfassung

Im „Entwicklungsvorhaben zur Professionalisierung der regionalen Bildungsberatung in Deutschland“ im Rahmen des BMBF-Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ haben sich bundesweit 9 Partner zusammengeschlossen, die auf der Grundlage eines gemeinsamen Curriculums in Regionalen Qualifizierungszentren (RQZ) eine berufsbegleitende Weiterbildung „Bildungsberatung & Kompetenzentwicklung“ anbieten.

Immer mehr Menschen suchen kompetente Information und Beratung, wenn sie ihren Bildungs-, Entwicklungs- und Lernprozess gestalten wollen. Der Jugendliche, der seine Schullaufbahn neu ordnen muss, die Frau, die nach einer Phase der Familienzeit einen beruflichen Neueinstieg plant, der Berufstätige, der seine Perspektiven mit der passenden Weiterbildung verbessern will, der ältere Mensch, der nach dem Berufsausstieg mit einer Weiterbildung noch einmal durchstarten will, der Arbeitssuchende, der sich Klarheit über seine Kompetenzen verschaffen will.

Damit wachsen aber auch die Anforderungen an die Berater und Beraterinnen, die ihre Dienstleistung für ganz unterschiedliche Zielgruppen anbieten. Sie können ihre Arbeit nicht mehr „zwischen Tür und Angel“ erledigen. Kunden und Kundinnen erwarten professionelles Umgehen mit ihren Anliegen.

Diesem Professionalisierungsbedarf, der zunehmend an der Beratungsbasis artikuliert wird, stehen „Professionalisierungsbestreben von oben“ (Hammerer/Melter, 2007, S. 36–39) gegenüber: Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung steht auf der politischen Agenda.

Die EU-Strategie des Lebenslangen Lernens als Antwort auf die internationalen Veränderungen der Lebensverhältnisse in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt haben zu einer Neubewertung von Beratung im Kontext von Bildung, Beruf und Beschäftigung geführt. Beratung versteht sich immer mehr als ein „...Dienstleistungsangebot, das darauf ausgerichtet ist, Individuen jeden Alters und zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens dabei zu unterstützen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen auf einer gut vorbereiteten und informierten Basis eigenständig zu treffen und ihr

Berufsleben selbst in die Hand zu nehmen. Berufsberatung hilft Menschen, sich über ihre Zielvorstellungen, Interessen, Qualifikationen und Fähigkeiten klar zu werden. Sie hilft ihnen, den Arbeitsmarkt und das Bildungssystem zu verstehen und diese Kenntnisse auf das zu beziehen, was sie selbst über sich wissen. Umfassende Berufsberatung erschließt Informationen über den Arbeitsmarkt und über Bildungsmöglichkeiten, indem sie diese organisiert, systematisiert und verfügbar macht, wann und wo Menschen sie benötigen.“ (OECD, 2004, S. 19)

Damit bildet Beratung eine Unterstützungsstruktur, die wesentliche Voraussetzung dafür ist, dass die Strategie des lebenslangen Lernens erfolgreich umgesetzt werden kann.

Im Zuge dieser EU-weiten Entwicklungen ist in Deutschland ein sehr heterogener Anbieter-Markt für unterschiedliche Zielgruppen in unterschiedlichen Ausdifferenzierungen entstanden. Es stellt sich die Frage nach der Qualifizierung des beratenden Personals. Der OECD-Bericht „Review of Policies for Career Information, Guidance and Counselling Services“ (vgl. OECD 2002) mahnt die Notwendigkeit der Entwicklung von Qualitätskriterien für die Beratungssituation und ihre Rahmenbedingungen an.

Der Verbund Regionaler Qualifizierungszentren

Um auf den aktuellen Handlungsbedarf zu reagieren, haben sich Ende 2006 „Lernenden Regionen“ zusammen mit den Universitäten Mainz und Leipzig Ende 2006 zu einem Verbund zusammen geschlossen. Im gemeinsamen des Entwicklungsvorhabens „Professionalisierung der regionalen Bildungsberatung in Deutschland“ im Rahmen des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ bildete die praxisorientierte Basisqualifizierung „Bildungsberatung & Kompetenzentwicklung“ das Herzstück des Vorhabens. Damit wurde zum Einen auf die unmittelbare Nachfrage der Berater und Beraterinnen in den Projekten vor Ort nach einer Grundlage für das beraterische Handeln im Rahmen von Netzwerk- und Projektzusammenhängen reagiert. Da sich das Angebot zudem nicht ausschließlich an Bildungsberater aus Einrichtungen der Lernenden Regionen richtete, bot sich zum Anderen die Möglichkeit, die Übertragbarkeit einer solchen Qualifizierung auch auf andere Zusammenhänge zu prüfen.

Mittlerweile betreibt der Verbund nach Ende der Förderperiode 9 Regionale Qualifizierungszentren (RQZ) an den Standorten Neumünster, Dessau/Berlin, Bremen, Leipzig, Braunschweig, Hagen, Mainz, Hanau und am Bodensee. Koordiniert wird das bundesweite Netzwerk vom Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.

Mit seinem Angebot möchte der Verbund Berater und Beraterinnen unterstützen, ihre Kompetenzen im komplexen Handlungsfeld der Bildungsberatung zu stärken. Kommunikations- und Prozesskompetenz sind dabei ebenso gefragt wie die Fachkompetenz, im Gespräch Beratungselemente mit der Vermittlung von Informationen zu verknüpfen. In zunehmendem Maße müssen Berater und Beraterinnen Schnittstellen-, Informations- und Qualitätsmanagement betreiben. Sie müssen die Veränderun-

gen auf dem Arbeits- und Bildungsmarkt im Blick haben und gesellschaftliche Strömungen erkennen und einordnen können. Und schließlich: Sie brauchen eine überdurchschnittliche Reflexionsfähigkeit für das eigene Denken und Handeln.



Angesprochen werden Beschäftigte in den Bildungsberatungsagenturen der Lernenden Regionen, aber auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in Weiterbildungseinrichtungen, in Schulen, Hochschulen, Kommunen, Kammern und Bildungsprojekten Beratungsaufgaben übernehmen.

In den neun Zentren wird die Basisqualifizierung „Bildungsberatung & Kompetenzentwicklung“ auf der Grundlage eines gemeinsamen Rahmencurriculums – regionalspezifisch angepasst – durchgeführt.

Damit wurde ein qualitätsgesichertes flächendeckendes Angebot geschaffen, das sowohl denjenigen eine professionelle Handlungsgrundlage bietet, die Beratung als eine unter anderen Aufgaben wahrnehmen, als auch jenen, die Beratung als ihre berufliche Kernaufgabe verstehen, ohne dafür ein entsprechendes Hochschulstudium oder eine Zusatzausbildung durchlaufen zu haben. Bei der Entwicklung der Qualifizierungsinhalte waren zwei Grundannahmen leitend:

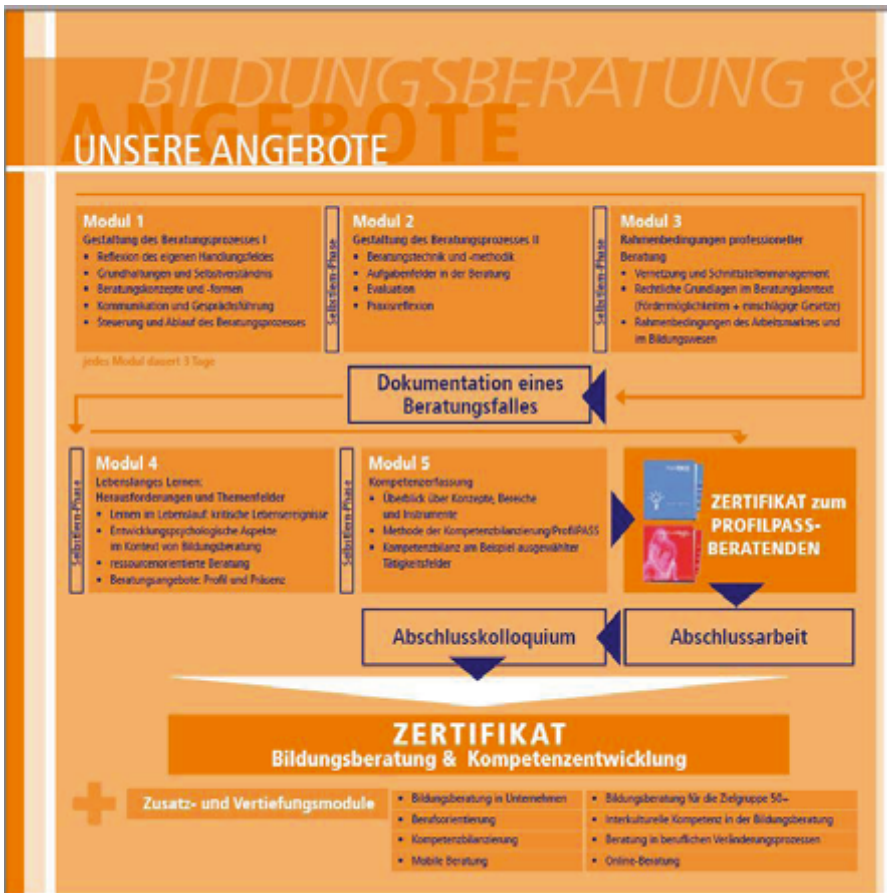
- Beratung ist eine Begleitdimension jeglicher Bildungsarbeit: Beraterisches Handeln kommt als Begleitdimension in vielen Institutionen als Begleitdimension vor, ohne dass es immer personell und arbeitsorganisatorisch als eigener Bereich ausdifferenziert ist.
- Bildungsberatung ist ein integrativer Ansatz, der verschiedene Formen unterstützenden Handelns verbindet: Diese können neben Beratung im eigentlichen fachlichen Sinn u. a. auch die Handlungsformen „Informieren“ oder „Anleiten“ sein. Um dies zu verdeutlichen: Die Technikerin, die auf der Suche nach einem ganz bestimmten Programmierkurs ist, wird hauptsächlich Informationen benötigen. Die Berufsrückkehrerin, die nach längerer Elternzeit eine berufliche Perspektive finden möchte, braucht Beratung im Sinne von Unterstützung zur Selbstklärung. Der Jugendliche am Übergang von Schule in den Beruf, der noch nie eine Bewerbung geschrieben hat, braucht auch Anleitung. Die Professionalität besteht darin, die jeweils angemessene Handlungsform zu wählen und die Übergänge zwischen ihnen gestalten zu können, denn nicht immer sind diese Handlungsformen in der Realität trennscharf.

Das Rahmencurriculum

Das Rahmencurriculum ist darauf ausgerichtet, dass Personen mit Beratungsaufgaben im Bildungsbereich handlungsbezogene Fähigkeiten samt den dazu gehörigen Kenntnissen entwickeln, reflektieren und verstärken. Dazu gehören Kenntnisse und Fähigkeiten¹

- zur Selbstwahrnehmung
- zur Wahrnehmung und Unterscheidung verschiedener Arten und Ebenen von Kommunikation
- zur Exploration und Fokussierung
- zur systemischen Betrachtung von Personen und Handlungen einschließlich der Wahrnehmung von Sachverhalten und Strukturen im Lebensumfeld (z. B. Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit, wirtschaftliche Situation, Kommune, Region usw.)
- zur Übernahme und Nutzung von Modellen der Beratung und des didaktischen Handelns
- zur Reflexion der eigenen Situationen und Rollen als Lernbegleiter/-in, als Unterstützer/-in in besonderen Lebenslagen, als Anleiter/-in, als Berater/-in oder generell als Mitarbeiter/-in mit pädagogischer Ausrichtung (z. B. im Blick auf Menschenbild, Bildungsverständnis und gesellschaftlich-politische Orientierung)
- zum Verständnis und Erleben von Beratung als schöpferisches, auch die eigene Person immer wieder neu bereicherndes Geschehen

- zur Gestaltung von Beratungsprozessen mit ihren Einzelaspekten (z. B.: Bezugsrahmen wechseln, Übertragung und Gegenübertragung wahrnehmen und damit umgehen, Interventionstechniken anwenden, zielgerichtetes Handeln entwickeln, alternatives Denken fördern, Ziele und Visionen anregen).
- Hinzu kommen Interessen, Kenntnisse und Fähigkeiten
- zur Wahrnehmung und Nutzung von Sachverhalten, die an einem Ort oder in einer Region für das Lernen bedeutsam sind (z. B. Angebote, Einrichtungen und Personen oder Institutionen mit Vermittlungs- oder Agenturfunktionen, an die ggf. weiter verwiesen werden kann)
- zur Wahrnehmung der biographischen Einbindung jeglichen Lernens
- zur Wahrnehmung und Nutzung von Gegebenheiten und Abläufen beim Lernen (Lernpsychologie)
- zur Gestaltung von Lehr-Lern-Arrangements einschließlich des selbstgesteuerten und selbstorganisierten Lernens.



Dies wird mit zentralen Inhaltsbereichen verbunden, zusammen gefasst unter „Gestaltung des Beratungsprozesses“, „Beratung und Netzwerkmanagement“, „Rahmenbedingungen professioneller Beratung“, „Lebenslanges Lernen: Herausforderungen und Themenfelder“ sowie „Kompetenzerfassung“.

Vorgehensweise und Lernorganisation

Bildungsberatung ist ein Beziehungsgeschehen zwischen zwei Menschen oder in einer Gruppe. Die Beteiligten nehmen einander wahr und reagieren aufeinander. Der Berater oder die Beraterin bringt in diesen Prozess spezifische Fragen, Anregungen oder Vorschläge ein. Diese Interventionen zielen darauf ab, Eigenverantwortlichkeit und Selbststeuerung bei denen zu unterstützen, die eine Beratung in Anspruch nehmen. Die Kompetenzen mit den darin enthaltenen Kenntnissen und Fähigkeiten, die solches Beratungshandeln erleichtern, sind mit der Person und ihrem konkreten Verhalten eng verbunden. Die Person kann hier geradezu als „Instrument der Arbeit“ angesehen werden. Deshalb bedeutet der Erwerb von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten für Bildungsberatung immer auch persönliche Entwicklung.

Weil es in der Praxis um ein Denken, Verhalten und Handeln geht, das sich im konkreten Tun niederschlägt, braucht es eben solches bewusstes Tun für das Erlernen und Üben. Dies wiederum bedeutet ein erfahrungsorientiertes Arbeiten, das die Situationen mit Beratungs-Charakter, für die qualifiziert werden soll, in die Fortbildung hinein nimmt. Damit werden diejenigen Prozesse, Herausforderungen, Handlungsabläufe und Techniken, die für Situationen mit Beratungs-Charakter konstitutiv sind, in der Fortbildung vergegenwärtigt. So wird zugleich die Reflexivität gefördert, die zum Beratungshandeln dazu gehört.

Die einzelnen Arbeitseinheiten des Programms erschließen einerseits spezifische Modelle, Theoriebestände, Untersuchungsergebnisse usw. und verknüpfen diese andererseits mit der beruflichen Praxis der Teilnehmenden. Diese Verbindung von Inhalten und direktem Anwendungsbezug wird methodisch angeregt und gefördert durch praktische Übungen, durchlaufende Gruppen zur Erarbeitung, Überprüfung und Weiterentwicklung von Beratungskompetenzen sowie praxiserschließende und gestaltende Aufgaben für die Zeit zwischen den Modulen.

Die damit gegebene Erfahrungsorientierung ist in der Sachstruktur der Inhalte begründet: Die spezifische Charakteristik von „Beratung als Lerngegenstand“ besteht darin, dass es um ein professionell gestaltetes Beziehungsgeschehen zwischen Personen mit wechselseitigen Wahrnehmungen und Reaktionen geht und außerdem mit spezifischen Interventionsformen auf Seiten des Beraters/der Beraterin (s.o.). Der Lerninhalt ist also durch eine starke Prozesshaftigkeit geprägt. Soll die Art und Weise des Lernens ihr gerecht werden, darf sie um des Lerngegenstandes willen diesen nicht nur abbilden („wir stellen dar, was Beratung ist und bedeutet“), sondern muss ihr tatsächlich Raum geben („wir erfahren Beratung“). Nur so entwickeln sich Verstehen und das damit verbundene Wissen und Können.

„Beraten lernen“ bedeutet also, die eigene Person einzubeziehen, praktische Erfahrungen zu machen, diese zu reflektieren und mit Informationen zu verknüpfen. All dies braucht Begegnung mit sich und anderen.²

Die fünf Module mit insgesamt 120 Unterrichtseinheiten stellen hierfür eine Plattform bereit. Sie ermöglichen soziales und erfahrungsorientiertes Lernen. Sie verbinden dabei die einzelne Person, die Gruppe, fachspezifische Inhalte und die beruflichen Erfahrungshintergründe der Teilnehmenden. Sie haben verschiedene inhaltliche Schwerpunkte, die zugleich auch miteinander verknüpft sind.

Innerhalb eines Moduls werden immer wieder Bezüge zur alltäglichen beruflichen Arbeit hergestellt. Diese Praxisreflexion wird auch in der alle Module begleitenden Evaluation immer wieder als „besonders förderlich“ genannt: „Ich habe zum ersten Mal nachvollziehen können, wie mein Klient sich mit seinem abgebrochenen Hauptschulabschluss fühlt“, schreibt eine Teilnehmerin zu einer Triaden-Übung, in der sie zusammen mit zwei Kollegen den für Berater und Beraterinnen wichtigen „Perspektivwechsel“ versucht hat.

Aus den Arbeitseinheiten bzw. Modulen heraus oder auf diese hin werden Selbstlernphasen einbezogen. Sie dienen dazu, bestimmte Fragestellungen oder Sachverhalte nachzuarbeiten oder vorzubereiten. Diese Selbstlernphasen – in der Regel 50 Stunden – werden durch Arbeitshinweise z. B. in Form von Frage- oder Aufgabenstellungen unterstützt.

Der Abschluss

Die Basisqualifizierung kann mit einem Zertifikat abgeschlossen werden. Dabei entspricht die Form des Abschlusses dem personenbezogenen, erfahrungsorientierten Lernen von Beratung: Die Teilnehmenden erfassen ihren Kompetenzgewinn in einer Weise, die den Inhalten und Methoden des Programms gemäß ist, d. h.: Sie dokumentieren und reflektieren einen Beratungsfall, schreiben eine praxisbezogene Arbeit und nehmen an einem Kolloquium teil. Hier arbeiten alle RQZ mit einem universitären Partner zusammen, der die Projektarbeiten und die Kolloquien begleitet.

Die Abschlussarbeit widmet sich einem selbst gewählten Thema aus der Tätigkeit der Teilnehmenden. Hierbei kann es um Beratung im engeren Sinne, aber auch um Fragen der institutionellen Einbindung, der Öffentlichkeitsarbeit, der Entwicklung eines neuen Arbeitsbereiches usw. gehen. Die Problemstellung soll erläutert und die Vorgehensweise dargestellt und reflektiert werden, und zwar mit Bezügen auf das, was in den Modulen erarbeitet worden ist. Innerhalb von Dreiergruppen werden die Arbeiten ausgetauscht, mit Hilfe von Fragestellungen bearbeitet, die vorher gemeinsam entwickelt worden sind, und schließlich in einem Abschlusskolloquium diskutiert, wobei jede Dreiergruppe von einem Mitglied des Leitungsteams begleitet wird. Dieser kollegiale Reflexionsgang setzt die Grundstruktur der Beratungstrainings aus den einzelnen Modulen fort und verbindet sie mit der Beschreibung und Sicherung des individuellen Lerngewinns.

Über die Grundqualifizierung hinaus werden Zusatz- und Vertiefungsmodule (Dauer jeweils zwei oder drei Tage) angeboten zu den Themen Bildungsberatung in

Unternehmen, Berufsorientierung, Kompetenzbilanzierung, Bildungsberatung für die Zielgruppe 50+, interkulturelle Kompetenz in der Bildungsberatung und Beratung in beruflichen Veränderungsprozessen.

Die Qualifizierungszentren unterstützen die TeilnehmerInnen zudem mit unterschiedlichen Service-Leistungen, die – regional unterschiedlich – von Lernplattformen über Austauschforen bis zu Reflexionstreffen zum Erfahrungsaustausch reichen.

Geleitet werden die Weiterbildungen von Trainern und Trainerinnen mit ausgewiesener fachlicher und pädagogischer Erfahrung. Externe Referenten und Referentinnen steuern Expertenwissen bei. Die Trainer und Trainerinnen selbst werden in Seminaren auf ihre Aufgabe vorbereitet, sie treffen sich zur Reflexion und zum kollegialen Austausch

Über 400 Absolventen und Absolventinnen hatten ende 2008 die Qualifizierung mit einem Zertifikat abgeschlossen, das auch die Qualifizierung zum ProfilPASS-Beratenden mit einschließt.

*Umfassende Informationen zum Verbund und seinen Angeboten:
www.bildungsberatung-verbund.de.*

Anmerkungen

- 1 In Anlehnung an: Knoll, 2006, S. 35-49
- 2 Die Aussagen sind dem Rahmencurriculum entnommen.

Literatur

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn, Berlin 2005. Verfügbar unter: www.bmbf.de/pub/berichtssystem_weiterbildung_9.pdf. Abgerufen am 04.12.2007
- Hammerer, Marika; Melter, Ingeborg: Professionalisierung von Bildungs- und Berufsberatung. Berufliche Identität bilden. In: Weiterbildung. Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends. 4/2007, S. 36-39
- Knoll, J.: Beratung lernen durch Beraten und Beraten-werden. Zur Didaktik von Fortbildungsangeboten für Beratung. In: Gabriele Fellermeier, Esther Herbrich (Hrsg.): Lebenslanges Lernen für alle – Herausforderungen an die Bildungsberatung. Berlin: Karin Kramer Verlag 2006, S. 35-49
- OECD (Hrsg.): OECD Review of Career Guidance Policies, Germany. OECD 2002
- OECD (Hrsg.): Career Guidance and Public Policy – Bridging the Gap. OECD 2004; In: Cedefop (Hrsg.): Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung – Trends und Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa – ein Synthesericht des Cedefop von Ronald Sultana, Cedefop Panorama Series; 102, Luxemburg 2004
- Ramboell-Management (Hrsg.): Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards. Abschlussbericht. Hamburg 2007
- Schiersmann, C.: Auf dem Weg zu einer Beratungswissenschaft. In: Heuer, U./Siebers, R. (Hrsg.): Weiterbildung am Beginn des 21. Jahrhunderts. Berlin u. a. 2007, S. 150-160