

Beratung im Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung

Schiersmann, Christiane

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

W. Bertelsmann Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schiersmann, C. (2013). Beratung im Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung. In C. Schiersmann, & P. Weber (Hrsg.), *Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung: Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts* (S. 25-32). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. <https://doi.org/10.3278/6004331w025>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0>

W. Bertelsmann Verlag



Beratung im Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung

von: Schiersmann, Christiane

DOI: 10.3278/6004331w025

Erscheinungsjahr: 2013

Schlagerworte: Beratung, Berufsberatung, Bildungsberatung, Kompetenzen, Qualitätsentwicklung

Der Beratungsbegriff wird im Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung (BBB) sehr diffus verwandt und ist nicht geschützt. Im Folgenden wird daher eine Präzisierung des Verständnisses unter drei Aspekten vorgenommen: Da diese Interventionsform von der Rechtsberatung über die Schuldnerberatung, Erziehungsberatung, Suchtberatung, Karriereberatung bis zur Organisationsberatung reicht, um nur einige Beispiele zu nennen, wird zunächst das spezifische Teilfeld, das in dieser Publikation betrachtet wird, charakterisiert (Kap. 2.1). Darüber hinaus geht es um die Abgrenzung professioneller Beratung, die hier im Mittelpunkt des Interesses steht, gegenüber alltäglicher Beratung, z. B. durch Freunde oder Kollegen (Kap. 2.2). Schließlich wird das zugrunde gelegte spezifische Verständnis von Beratung erläutert (Kap. 2.3), das leitend war sowohl für die Struktur der entwickelten Qualitätsmerkmale (s. Kap. 6) als auch des Kompetenzprofils (s. Kap. 8).

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz
<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>



WIR MACHEN INHALTE SICHTBAR

2 Beratung im Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung

CHRISTIANE SCHIERSMANN

Der Beratungsbegriff wird im Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung (BBB) sehr diffus verwandt und ist nicht geschützt. Im Folgenden wird daher eine Präzisierung des Verständnisses unter drei Aspekten vorgenommen: Da diese Interventionsform von der Rechtsberatung über die Schuldnerberatung, Erziehungsberatung, Suchtberatung, Karriereberatung bis zur Organisationsberatung reicht, um nur einige Beispiele zu nennen, wird zunächst das spezifische Teilfeld, das in dieser Publikation betrachtet wird, charakterisiert (Kap. 2.1). Darüber hinaus geht es um die Abgrenzung professioneller Beratung, die hier im Mittelpunkt des Interesses steht, gegenüber alltäglicher Beratung, z. B. durch Freunde oder Kollegen (Kap. 2.2). Schließlich wird das zugrunde gelegte spezifische Verständnis von Beratung erläutert (Kap. 2.3), das leitend war sowohl für die Struktur der entwickelten Qualitätsmerkmale (s. Kap. 6) als auch des Kompetenzprofils (s. Kap. 8).

2.1 Charakteristik des Beratungsfeldes Bildung – Beruf – Beschäftigung⁴

Gegenstand des Projekts „Offener Koordinierungsprozess Beratungsqualität“ ist das Feld der personenbezogenen⁵ Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Die Eingrenzung des Feldes orientiert sich an den Empfehlungen der EU von 2004 und 2008:

„Vor dem Hintergrund des lebensbegleitenden Lernens erstreckt sich Beratung auf eine Vielzahl von Tätigkeiten [...], die Bürger jeden Alters in jedem Lebensabschnitt dazu befähigen, sich Aufschluss über ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu verschaf-

4 Dieser Abschnitt basiert u. a. auf den Texten von Jenschke/Schober/Frübing (2011) und Schweiker (2011).

5 Auch die organisationsbezogene Beratung zu Bildungs- und Beschäftigungsthemen, z. B. zu Fragen der Mitarbeiterqualifizierung, ist zum Beratungsfeld Bildung, Beruf und Beschäftigung zu zählen, liegt jedoch nicht im Fokus des Projekts.

fen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen sowie ihren persönlichen Werdegang bei der Ausbildung, im Beruf und in anderen Situationen, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erworben und/oder eingesetzt werden, selbst in die Hand zu nehmen.“ (Rat der Europäischen Union 2004, S. 2).

Aus dieser Definition ergibt sich ein feldspezifisches Verständnis, das die gesamte bildungs-, berufs- und beschäftigungsbezogene Beratung von der Schule über Ausbildung/Studium, Berufstätigkeit, Weiterbildung, Aufstieg, Arbeitslosigkeit bis hin zum Übergang in die Nichterwerbstätigkeit – sei es Ruhestand, Ehrenamt oder Pflege von Familienangehörigen – ebenso wie Überbrückungsphasen und die Rückkehr ins Erwerbsleben umfasst. Demzufolge beschränkt sich Beratung nicht nur auf Übergänge, Sondersituationen und Krisen im Lebenslauf, sondern ist auch ausgerichtet auf Potenziale und Möglichkeiten, kann präventiv angelegt sein und ist dementsprechend als bei Bedarf zur Verfügung stehendes begleitendes Angebot zu verstehen.

Das hier betrachtete Feld der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung lässt sich unter verschiedenen Gesichtspunkten charakterisieren. Diese fokussieren unterschiedliche Perspektiven auf das Feld. Eine zentrale Kategorie, die auch für ein Verständnis lebensbegleitender Beratung (vgl. Rat der Europäischen Union 2004; 2008) entscheidend ist, stellt der *Lebenslauf* mit seinen spezifischen Übergangs- und Entscheidungssituationen dar, auch wenn dieser heute keineswegs mehr im Sinne einer linearen Abfolge (Schule, Berufsausbildung/Studium, Erwerbstätigkeit/Familienaufgaben, Übergang in den Ruhestand) charakterisiert werden kann. Den einzelnen Lebenssituationen lassen sich als weitere Analyseaspekte schwerpunktmäßig bestimmte *Zielgruppen* von Beratung und *Beratungsanlässe* zuordnen. Angeboten wird entsprechende Beratung von einem sehr heterogenen Spektrum unterschiedlichster *Organisationen* (s. zum Folgenden die Abb. 1).

Die *schulbezogene Beratung* ist als gesetzliche Pflicht allgemeinbildender Schulen in den entsprechenden Ländergesetzen verankert (s. zum Folgenden die Abb. 1). Sie umfasst vorrangig Beratung zur Wahl von Bildungsgängen und Schultypen oder Fächerkombinationen sowie zum Schulwechsel, aber auch zu Lernproblemen und allgemeinen psychologischen Problemen. Die schulbezogene Beratung richtet sich neben den Schülern auch an deren Eltern. Angeboten wird diese Beratung von Beratungslehrkräften, Sozialarbeitern sowie Psychologen direkt in den Schulen. Darüber hinaus gibt es schulpsychologische Dienste in allen Bundesländern, die in der Regel schulübergreifend organisiert sind. Dieses Beratungsangebot richtet sich an Schüler mit schweren Lern- und Verhaltensstörungen.

Eine wichtige Rolle kommt der Beratung beim *Übergang von der Schule in den Beruf* zu. Hier geht es um Fragen der Berufswahl und der Berufseignung. Angeboten wird diese Beratung von den Schulen mit Unterstützung durch die Agenturen für Arbeit und auch eigenständig von Letzteren auf der Basis des Sozialgesetzbuches (SGB) III. Der intensive Einbezug der Agenturen für Arbeit resultiert aus der hohen Bedeutung der dualen Ausbildung in Deutschland.

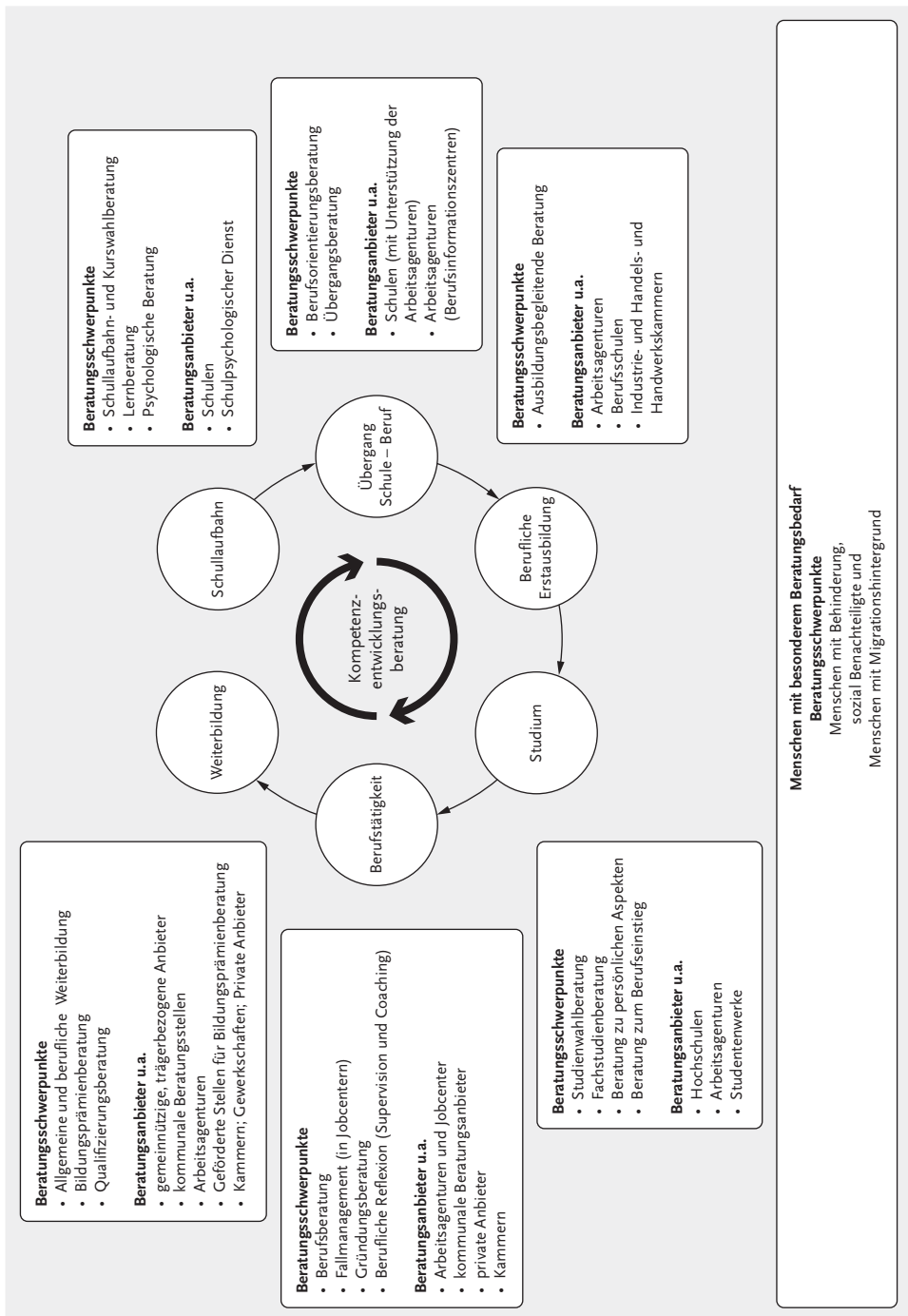


Abb. 1: Teilfelder und Angebote zur Beratung im Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung

Während einer *Berufsausbildung* können Lernprobleme, ausbildungsplatzspezifische Aspekte, prüfungsrelevante Fragen, Probleme der Verträge mit den Arbeitgebern und Regelungen zum Jugendarbeitsschutz, auch Schwierigkeiten in der Berufsschule oder Probleme im Betrieb, Fragen zum Ausbildungsplatzwechsel oder Ausbildungsabbruch können Anlässe für Beratung darstellen. Angeboten wird sie neben den Agenturen für Arbeit von den Ausbildungsbegleitern im Betrieb oder den Kammern. Die Ausbildungsberatung ist eine gesetzliche Verpflichtung der Industrie- und Handels- sowie der Handwerkskammern (Berufsbildungsgesetz § 76; Handwerksordnung § 41a). Die Ausbildungsberater – die allerdings in der Regel nicht über eine umfassende Ausbildung für diese Funktion verfügen – beraten neben den Auszubildenden auch die Erziehungsberechtigten sowie Berufsschullehrkräfte.

Für junge Erwachsene, die studieren (wollen), stellen sich beim Einstieg in das *Studium* Beratungsanlässe wie Wahl des Studiengangs bzw. der Fächer und Auswahl einer geeigneten Hochschule. Während des Studiums können diese Fragen weiter eine Rolle spielen neben Lern- und persönlichen Problemen einschließlich Arbeitsorganisation, Zeitmanagement, Stressbewältigung und Prüfungsvorbereitung sowie Aspekten des Übergangs von der Hochschule in den Beruf. Diese Beratungsangebote werden in der Regel von zentralen Studienberatungsstellen an den Hochschulen vorgehalten. Daneben bietet das wissenschaftliche Personal in den jeweiligen Fächern umfassende Fachstudienberatung an. In den letzten Jahren haben eine Reihe von Hochschulen sog. Career Center aufgebaut, die neben allgemeiner Unterstützung des Übergangs von der Hochschule in den Beruf zum Teil auch individuelle Beratung anbieten. In Städten mit größeren Hochschulen bestehen spezielle Hochschulteams der Agenturen für Arbeit. Studentenwerke beraten vor allem hinsichtlich sozialer Aspekte wie Wohnen, Finanzfragen, Kinderbetreuung.

Während der *Berufstätigkeit* kann eine Vielzahl von Beratungsanlässen auftreten bei Fragen des Arbeitsplatz- oder Berufswechsels, des beruflichen Einstiegs nach einer Erwerbspause oder nach Arbeitslosigkeit, bei beruflichen Weiterentwicklungsambitionen, als Reflexion des beruflichen Handelns, bei dem Wunsch nach Existenzgründung oder der Rückkehr in einen (Aus-)Bildungsgang. Für derartige Fragen sind zunächst die Agenturen für Arbeit auf der Basis des SGB III zuständig, wenngleich diese sich in der Praxis oft auf die Beratung von Arbeitslosen konzentrieren (vgl. Stiftung Warentest 2008). Die Beratung Langzeitarbeitsloser erfolgt in der Regel in sog. Jobcentern, die gemeinsam von den Kommunen und der jeweiligen Arbeitsagentur getragen werden. In Fragen der Existenzgründung beraten u. a. die Kammern. Für Fragen der beruflichen Reflexion und Weiterentwicklung stehen zudem vielfältige private Beratungsanbieter zur Verfügung.

Angesichts des Prinzips lebenslangen Lernens kommt der *Weiterbildung* eine zentrale Bedeutung zu. Beratungsanlässe sind in diesem Zusammenhang Fragen der Auswahl und der biografischen Passung spezifischer Angebote. Derartige Beratung stellen u. a. Weiterbildungseinrichtungen zur Verfügung, daneben gibt es Angebote in kommunaler Trägerschaft und von Kammern sowie Agenturen für Arbeit. Gerade in

Bezug auf die Weiterbildungsberatung sind in letzter Zeit eine Reihe von Modellprojekten initiiert worden. Bundesweit sind dies die Programme „Lernende Region“ und „Lernen vor Ort“. Daneben gibt es eine Reihe länderspezifischer Modellprogramme. Eine Übersicht hierzu bietet der Anhang 3. Schließlich haben sowohl der Bund sowie einige Bundesländer Zuschussregelungen für Weiterbildung beschlossen, z. B. die Bildungsprämie (Bundesprogramm), den Bildungsscheck (Hessen) oder den Qualifizierungsscheck (NRW). Die Wahrnehmung einer solchen finanziellen Förderung der Weiterbildung setzt eine Beratung voraus.

Für Menschen mit besonderen Problemlagen (wie Behinderung, Migrationshintergrund oder prekärer sozialer Situation) gibt es spezifische Beratungsangebote, auf die an dieser Stelle nicht im Detail eingegangen werden kann.

Diese kurze Beschreibung charakterisiert den Istzustand, der keineswegs als befriedigend zu bewerten ist. Es besteht eine große Zersplitterung der Zuständigkeiten, und nicht alle Angebote sind in wünschenswertem Umfang – flächendeckend – ausgebaut.

2.2 Definition, Ziele und Konzept professioneller Beratung

Nach Prüfung verschiedener, auch in Deutschland gebräuchlicher Beratungsdefinitionen haben sich die Experten in den Arbeitsgruppen – ausgehend von der o. a. EU-Definition – zu Beginn ihrer Arbeit auf folgende Eckpunkte einer *Definition* von professioneller Beratung verständigt:

- „Die Beraterin/der Berater agiert professionell. Dies beinhaltet, dass ein explizites Beratungssetting mit Rahmung, Auftragsklärung, Kontrakt und Transparenz geschaffen wird.
- Es handelt sich in der Regel um eine freiwillige, zeitlich umrissene, prozesshafte, interessensensible und ergebnisoffene Interaktion zwischen einer Ratsuchenden/einem Ratsuchenden und einer Beraterin/einem Berater. Einbezogen werden aber auch Kontexte, in denen die Beratung obligatorisch ist und ggf. Sanktionen nach sich ziehen kann.
- Im Zentrum der Beratung steht die ratsuchende Person mit ihren Interessen, Ressourcen und Lebensumständen, wobei Beratung immer in einem geteilten Verantwortungskontext stattfindet, in dem die Beraterin/der Berater, die ratsuchende Person und die Beratungsorganisation gleichermaßen Verantwortung für den Beratungsprozess übernehmen.
- Die Interaktion zwischen einer Ratsuchenden/einem Ratsuchenden und einer Beraterin/einem Berater geht über Informationsvermittlung hinaus und umfasst eine subjektiv relevante Reflexion von Sachverhalten, die u. a. eine begründete Entscheidungsfindung seitens der/des Ratsuchenden ermöglicht.
- Beratung umfasst eine Vielzahl von teilweise ineinander übergehenden Aktivitäten und Formen. Neben der individuellen Beratung gibt es z. B. auch Grup-

pen-, Online- oder aufsuchende Angebote, um möglichst allen Bevölkerungsgruppen ein einfach zugängliches Beratungsangebot zur Verfügung zu stellen.“ (nfb/Forschungsgruppe Beratungsqualität 2011, S. 10).

Ebenso verständigten sich die Expertengruppen auf folgende Zielsetzungen professioneller Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung.

- „Sie trägt zunächst auf der individuellen Ebene dazu bei, die bildungs- und berufsbiographische Gestaltungskompetenz und damit u.a. die persönlichen Möglichkeiten von Bildungsbeteiligung und Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen.
- Darüber hinaus spielen auch bildungs- und arbeitsmarktpolitische Ziele eine Rolle: Eine gute Bildungs- und Berufsberatung kann die Effektivität und Effizienz des Bildungssystems erhöhen, z. B. indem sie Fehlallokationen und Abbruchquoten verringern hilft, auf der arbeitsmarktpolitischen Ebene stärkt sie die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes durch die Bereitstellung eines optimal qualifizierten Arbeitskräftepotentials.
- Auf der gesellschaftspolitischen Ebene kann sie die Chancen zur gesellschaftlichen Teilhabe erhöhen und die soziale Integration tendenziell ausgegrenzter Gruppen fördern.
- Zwischen den einzelnen Zielen der Beratung können durchaus Zielkonflikte bestehen, z. B. zwischen subjektiven Bildungs- oder Berufswünschen und der Situation auf dem Arbeitsmarkt. Zu den Aufgaben von Beratung ist in diesem Zusammenhang auch zu zählen, Zielkonflikte offen zu legen und zu bearbeiten.“ (nfb/Forschungsgruppe Beratungsqualität 2011, S. 11).

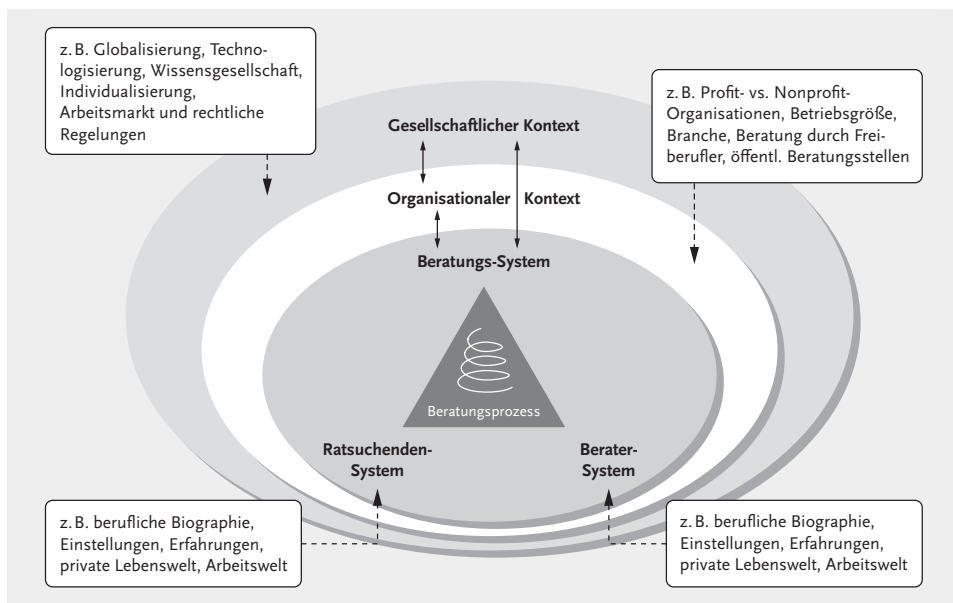


Abb. 2: Systemisches Modell arbeitsweltbezogener Beratung

Den folgenden Ausführungen liegt ein systemisches Verständnis von Beratung zugrunde, das im Folgenden skizziert wird:

Beratung als Interaktionsprozess zwischen dem Ratsuchenden-System und dem Berater-System

Im Sinne eines systemischen Verständnisses ist davon auszugehen, dass sich das *Beratungssystem* aus zwei unterschiedlichen Teilsystemen, nämlich dem des Ratsuchenden und dem des Beratenden konstituiert. Bei der personenbezogenen Beratung handelt es sich bei den Ratsuchenden in der Regel um eine Person oder (bei einem Gruppensetting) um mehrere Personen, wobei es dann ebenfalls um die je individuellen Anliegen geht. Die Ratsuchenden bringen sich mit ihrer Biografie, ihren Einstellungen und Erfahrungen sowie ihren lebens- und arbeitsweltlichen Kontexten (Familie, Freunde, Beruf) in den Beratungsprozess ein. Das beratende System bringt professionelle Handlungskompetenz in den Prozess ein. Aber ebenso finden sich im Ratsuchenden-System Ressourcen im Sinne von Erfahrungen, Kompetenzen und Zielvorstellungen, deren Stärkung das Ziel des Prozesses ist. Es handelt sich folglich um eine Interaktion im Prinzip auf gleicher Augenhöhe, wenngleich mit unterschiedlich verteilten Kompetenzen und Ressourcen. Gemeinsam stellen der Berater und der Ratsuchende eine für den Beratungsprozess tragfähige Beziehung her, klären Ziele, identifizieren Motive und Ressourcen für den Veränderungsprozess, entwickeln Lösungswege, planen und begleiten ggf. die Umsetzung. Das Wechselspiel zwischen Reflexion und Informationsvermittlung ist allerdings typisch für Beratungsprozesse. Professionelle Beratung impliziert ein explizites Beratungssetting, das u. a. eine systematische Auftragsklärung mit Kontrakt, die Vorstellung einer Verlaufsstruktur seitens des Beratenden sowie die Transparenz des Vorgehens beinhaltet.

Organisationale und gesellschaftliche Kontexte des Beratungsprozesses

In den Beratungsprozess fließen neben den persönlichen Ressourcen der Ratsuchenden und der Beratenden organisationale und gesellschaftliche Kontexte ein, auf die die Beratung wiederum auch zurückwirkt. Dieser Aspekt wird jedoch in vielen Beratungskonzepten nicht oder nur rudimentär berücksichtigt. Der organisationale Aspekt betrifft sowohl das Selbstverständnis und die Rahmenbedingungen der Organisation, die die Beratung anbietet, als auch die organisationalen Kontexte des Ratsuchenden. So spielt es z. B. auf der einen Seite eine Rolle, ob es sich um eine freiwillige Karriereberatung (z. B. durch freiberuflich tätige Berater) oder eine Beratungspflicht im Zusammenhang mit Leistungen öffentlicher Stellen (z. B. der Arbeitsagentur) handelt. Auf der anderen Seite könnte z. B. für eine Weiterbildungsentscheidung wichtig sein, ob die Organisation, in der der Mitarbeiter arbeitet, eher auf formale oder informelle Weiterbildungsaktivitäten setzt bzw. welche Rolle der Arbeitgeber der Weiterbildung im Hinblick auf Karrierechancen des Mitarbeiters zuzmisst.

Beratung ist ebenso in weitere gesellschaftliche Kontexte eingebunden. Beratungsanlässe resultieren in der Regel aus der Wechselwirkung zwischen individuellen, or-

ganisationalen und gesellschaftlichen Entwicklungen, das heißt u. a. arbeitsmarktpolitischen, ökonomischen oder rechtlichen Aspekten. Für die arbeitsweltbezogene Beratung spielen gegenwärtig u. a. Megatrends wie die Globalisierung, die Technologisierung, die Entwicklung von einer Industrie- zu einer Dienstleistungs- bzw. Wissensgesellschaft, die Veränderungen der Arbeits- und Betriebsorganisation, die demografische Entwicklung, die zunehmende Interkulturalität, die Individualisierung von Bildungs- und Berufsverläufen und das Konzept des lebenslangen Lernens eine Rolle. Mit der Dimension des gesellschaftlichen Kontexts von Beratung ist aber ebenso die Stellung bzw. Wertschätzung angesprochen, die eine Gesellschaft der Interventionsform Beratung entgegenbringt. Dies betrifft z. B. die Frage, ob die Inanspruchnahme von Beratung eher als Reaktion auf persönliche oder organisationale Defizite wahrgenommen wird oder aber als selbstverständliche reflexive Begleitung von Veränderungsprozessen.