

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Christiane Schiersmann

**Stärkung der wissenschaftlichen
Fundierung und der Professionalität
als Herausforderungen für die
Beratung im Feld Bildung, Beruf,
Beschäftigung**

Heidelberg 2007

Prof. Dr. Christiane Schiersmann, Jahrgang 1950, Studium der Erziehungswissenschaft, Soziologie, Germanistik und Politikwissenschaft in Kiel und Göttingen. 1973 Staatsexamen für das Lehramt an Gymnasien in Göttingen. 1976 Promotion zum Dr. phil. an der Universität Göttingen. 1976 bis 1985 wissenschaftliche Assistentin an der Universität Münster. Dort 1990 Habilitation für das Fach Erziehungswissenschaft. 1985 bis 1990 stellvertretende bzw. kommissarische Leiterin des Forschungsinstituts Frau und Gesellschaft in Hannover. 1990 Berufung als Professorin für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Weiterbildung an die Universität Heidelberg. Aktuelle Forschungsschwerpunkte:

- Analyse und Veränderung von Bildungs- und Beratungsorganisationen
- Beratung für den Bereich Bildung, Beruf und Beschäftigung
- Bildungsaspiration und Bildungsbeteiligung Erwachsener
- Berufsbezogene Lehr-/Lernprozessen Erwachsener unter besonderer Berücksichtigung selbstgesteuerten, arbeitsbegleitenden und computergestützten Lernens

Weitere aktuelle Tätigkeiten: Mitglied des Innovationskreises Weiterbildung der Bundesministerin für Bildung und Forschung (seit 2006) und Stellvertretende Vorsitzende des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (seit 2006)

Gliederung	Seite
1. Neue Anforderungen an Beratung für den Bereich Bildung, Beruf, Beschäftigung	3
2. Theoretisches Modell für Beratung in einer komplexen Gesellschaft	4
Grafik 1: Systemisches Modell von Beratung	5
3. Professionalität der Berater/-innen	7
3.1 Situationsbeschreibung	7
3.2 Ziel und Konzept der Masterstudiengangs Beratungswissenschaft	8
Übersicht 2: Bereiche professionellen Handelns	9
Übersicht 3: Module des Masterstudiengangs Beratungswissenschaft	9
Fazit	11
Literatur	12

(erschien in dvb-forum 2/2007 „Grundlagen, Ansprüche, Realitäten“, Seite 46 ff)



Herausgeber der Reihe dvb-script:
dvb • Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.
© Schwerte • Düsseldorf • 2008

Stärkung der wissenschaftlichen Fundierung und der Professionalität als Herausforderungen für die Beratung im Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung

1. Neue Anforderungen an Beratung für den Bereich Bildung, Beruf, Beschäftigung

Vor dem Hintergrund des raschen gesellschaftlichen und ökonomischen Wandels und der damit einhergehenden Individualisierung von Bildungs- und Berufsverläufen und der Ausdifferenzierung von Lernformen gewinnt Beratung für das Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung zunehmend an Bedeutung, sowohl für Individuen als auch für Organisationen. Beratung trägt dazu bei, auf der einen Seite die Bürger/-innen in jedem Lebensabschnitt dazu zu befähigen, sich Aufschluss über ihr Kompetenzprofil zu verschaffen und fundierte Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen und auf der anderen Seite Betriebe in die Lage zu versetzen, ihr Personal angemessen und zukunftsorientiert zu qualifizieren.

Beratung muss heute angesichts der Komplexität und Dynamik der individuellen sowie gesellschaftlichen Situation eine breite Palette von Konstruktionshilfen zur jeweiligen beruflichen Identität, zu beruflichen Neuorientierungen und zur Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Lebensbezügen anbieten. Gefragt sind neben fachbezogener Information Strategien, um die Ratsuchenden beim Umgang mit komplexen, multiplen Kausalitäten und Dynamiken, bei der Konzipierung von ‚Überlebens-Strategien‘ angesichts sich rasch verändernder Anforderungen u.a. in Bezug auf die eigene Vermittlungs- und Arbeitsfähigkeit (employability) zu stärken. In diesem Zusammenhang sehen sich Ratsuchende heute eher einem Informationsüberfluss als einem Informationsmangel gegenüber. Es wird immer weniger möglich, erst auf der Basis vollständiger Informationen und Entscheidungskriterien eine definitive Wahl zu treffen. Vielmehr ist von einer begrenzten Rationalität der Entscheidungen auszugehen: Dauwalder (2007) spricht angesichts dieser Situation - nicht ganz zu unrecht – von einem erforderlichen Paradigmenwechsel bei der Konzipierung von Beratung.

Auf diese Herausforderungen muss eine Theorie der Beratung reagieren. Hinzu kommt generell, dass die Ansprüche an Beratung und deren Qualität mit dem steigenden Stellenwert von Beratung in einer Wissensgesellschaft wachsen. Dies macht es erforderlich, Beratungsaktivitäten stärker als bislang wissenschaftlich zu fundieren und die in diesem Feld Beschäftigten stärker zu professionalisieren als dies bislang der Fall ist. Im Folgenden werden Eckpunkte für diese beiden Aspekte formuliert.

2. Theoretisches Modell für Beratung in einer komplexen Gesellschaft

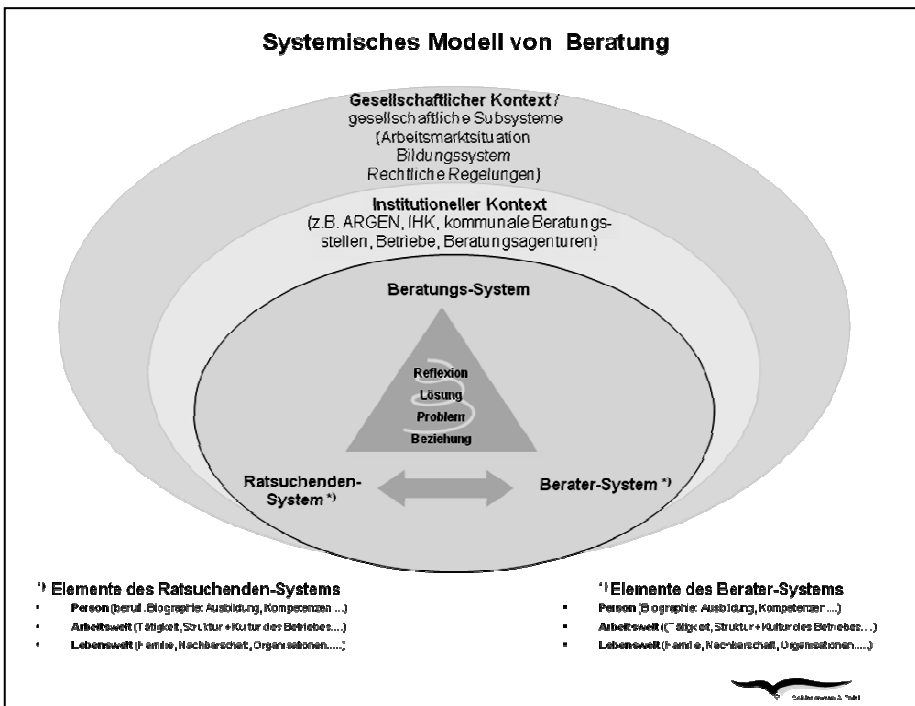
Beratungsforschung für den Bereich Bildung, Beruf, Beschäftigung hat in Deutschland so gut wie keine Tradition. Länder wie Kanada, Nordamerika, aber auch – für den europäischen Bereich – z.B. England und Frankreich sind uns hier weit voraus. Allerdings sind die international diskutierten Beratungstheorien größtenteils recht einseitig psychologisch ausgerichtet und/oder verstehen Berufswahl- oder berufliche Entscheidungsprozesse primär als einen Prozess des Matching zwischen individuellen Fähigkeiten und den Anforderungen des Arbeitsmarktes (vgl. z.B. Holland 1997).

Derartige Ansätze greifen aus meiner Sicht für die heutige Situation zu kurz. Erforderlich erscheinen mir zwei Grundelemente für eine – im Detail noch zu erarbeitende - Theorie der Beratung: Erstens ein systemischer Rahmen als Struktur- und Prozessmodell, das der Komplexität der aktuellen individuellen und gesellschaftlichen Situation gerecht wird. Zweitens eine sozialwissenschaftliche, multidisziplinäre Fundierung, die vorrangig auf die Disziplinen Bildungswissenschaft, Psychologie, Soziologie und Betriebswirtschaft rekurriert. Im Folgenden werden die Ebenen eines solchen systemischen Struktur- und Prozessmodells knapp dargestellt und dabei wird exemplarisch skizziert, auf welche Wissenschaftsdisziplinen jeweils zurückzugreifen ist.

Im Mittelpunkt der personenbezogenen sowie der organisationsbezogenen Beratung steht der *Beratungsprozess*. Beratungsprozesse konstituieren sich durch die spezifische Kommunikation bzw. eine längerfristige Prozessgestaltung zwischen Ratsuchendem/r und Berater/in. Für die detaillierte Ausgestaltung von Beratungsabläufen existieren unterschiedliche konzeptionelle Ansätze (z.B. der personenzentrierte Ansatz, ein Modell kognitiver Verhaltensberatung, lösungsorientierte sowie systemische Ansätze – um nur einige zu nennen), die Variationen Bezug auf den genauen Ablauf der Beratung implizieren. Im Sinne eines idealtypisch konzipierten Beratungsprozesses steht zu Beginn der Aufbau einer Bezie-

hung zwischen dem Ratsuchenden bzw. der Ratsuchenden und dem Berater bzw. der Beraterin im Mittelpunkt. Es folgt eine Phase der Zielklärung und eine – je nach Ansatz unterschiedlich umfangreiche – Analyse der Ausgangssituation, der Diagnose bzw. des gegenseitigen Verstehens des Anliegens. In einer weiteren Phase werden Handlungsschritte und deren Umsetzung geplant. Am Ende des hier sehr vereinfacht dargestellten Beratungsprozesses, der in der Praxis verschiedene Rückkoppelungsschleifen beinhalten kann, steht die Reflexion des durchlaufenen Prozesses.

Für diese Ebene des Beratungsmodells sind vor allem psychologisch, therapeutisch, aber auch bildungswissenschaftlich fundierte Theorien von Bedeutung, auf die die unterschiedlichen Beratungsansätze aufbauen.



Grafik 1: Systemisches Modell von Beratung

Bestandteil des Beratungsprozesses sind die *Subsysteme* des Beraters bzw. der Beraterin auf der einen und des/der Ratsuchenden auf der anderen Seite. Der

Berater bzw. die Beraterin bringt sich in das Beratungsgeschehen mit dem jeweiligen individuellen Hintergrund ein, z.B. aufgrund der jeweiligen Ausbildung sowie persönlicher Erfahrungen und Einstellungen.

Auf der Seite des bzw. der *Ratsuchenden* stellen u.a. die aktuelle Lebenssituation (Beschäftigungssituation, privates Lebensumfeld etc.), personenbezogene Elemente (z.B. Selbstkonzepte, Motivation) sowie die bisherige Entwicklung (Bildungs- und Berufsbiographie, kultureller Hintergrund) zentrale Einflussfaktoren auf den Beratungsprozess dar.

In Bezug auf relevante Theorien sind Theorien des Lernens, der Lernmotive und Nutzenerwartungen in Bezug auf diese Lernprozesse von Bedeutung, daneben aber auch Theorien über Lebensläufe und Lebenssituationen verschiedener Zielgruppen etc.

Dabei ist für die Gestaltung und Bewertung des Beratungsprozesses von zentraler Bedeutung, dass die ‚Kunden‘ bei sozialen Dienstleistungen an der Herstellung der Leistung aktiv beteiligt sind und ‚das Produkt‘, d.h. das Beratungsergebnis, ohne deren Mitarbeit nicht entstehen könnte. Soziale Dienstleistungen zeichnen sich dadurch aus, dass sie nicht fertig sind, wenn sie angeboten werden und auch weniger standardisierbar sind als gewerbliche Produkte. Beide Seiten, Anbieter sowie Nachfrager der Dienstleistung der Beratung, bestimmen die Leistung gemeinsam, wenn auch nicht unbedingt in der gleichen Gewichtung. Um diese Überlegungen für eine Theorie der Beratung fruchtbar zu machen, muss auf Ansätze der Managementforschung sowie der Forschung über soziale Dienstleistungen zurückgegriffen werden.

Beratung findet immer in einem *institutionellen Kontext* und wird durch diesen nachhaltig beeinflusst. Diese systemische Verknüpfung ist vielfältig. Der institutionelle Kontext umfasst eine Reihe von Elementen: institutionenspezifische Ansätze und Traditionen und Zielgruppenorientierung der Beratungsanbieter, Finanzierungsaspekte, Fragen der Ausstattung, Zugänglichkeit der jeweiligen Beratungseinrichtung, Professionsaspekte (Aus- und Weiterbildungen der Berater, institutionsspezifische Handlungsspielräume). Ohne hier auf die vielfältigen Beratungsinstitutionen im Einzelnen eingehen zu können (vgl. dazu: Schiersmann 2006) ist nachvollziehbar, dass die Beratung in einer Agentur für Arbeit andere institutionelle Kontexte aufweist als die in einer Hochschule oder einer kommerziellen Beratungsagentur. Es ist für das Verständnis von Beratung bedeutsam, Theorien über die Analyse organisationaler Strukturen und Kulturen in Bezug auf die Beratungsanbieter einzubeziehen.

Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung ist zudem eng in *gesellschaftliche Kontexte* eingebunden. Diese Ebene beinhaltet eine doppelte Dimension: Zum einen werden die Anliegen der Ratsuchenden durch gesellschaftliche Gegeben-

heiten geprägt, (z.B. in Bezug auf den Arbeitsmarkt, auf vorhandene Bildungsangebote, Gesetze).

Zum anderen bezieht sich diese Dimension von Beratung auch auf deren Verortung als soziale Dienstleistung in der Gesellschaft, d.h. die gesellschaftliche Wahrnehmung des Beratungsbedarfs und diesbezügliche Handlungsstrategien. Wird die Bereitstellung eines Basisangebots für Beratung als öffentliche Aufgabe wahrgenommen? Wie wird der individuelle und gesellschaftliche Nutzen von Beratung gesehen? Wer fühlt sich aufgerufen, für Transparenz, Qualität und Professionalität der Beratung zu sorgen?

Um diese Einflussfaktoren auf die Beratung angemessen einbeziehen und reflektieren zu können, ist auf Ergebnisse vor allem soziologischer, aber auch politikwissenschaftlicher Forschungen zurückzugreifen.

3. Professionalität der Berater/-innen

3.1 Situationsbeschreibung

Vor dem Hintergrund der wachsenden Bedeutung von Beratung für das Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung stellt sich verschärft die Frage nach der Kriterien und Standards der Professionalität der in diesem Feld Tätigen. Diese Herausforderung stellt sich insbesondere im internationalen Vergleich: Im Gegensatz zu anderen europäischen und angloamerikanischen Ländern ist der Beratungssektor in Deutschland bislang wenig professionalisiert (vgl. Ertelt 2007).

Es existieren bislang keine eigenständige standardisierten Ausbildungsgänge für Berater im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung. Vielmehr dominiert eine Vielzahl von Einzelangeboten ganz unterschiedlichen Umfangs (von mehrtägigen Einzelangeboten über längere Seminarreihen ohne bzw. auch mit Zertifikat bis zu einzelnen Fachhochschulstudiengängen).

Ein genaueres Bild über die Aus- und Fortbildungssituation von Berater/-innen konnte im Rahmen einer eigenen empirischen Untersuchung für den Bereich der Weiterbildungsberatung gewonnen werden (vgl. Schiersmann/ Remmel 2004). Es zeigte sich, dass die Berater/-innen der eigenständigen Weiterbildungsberatungsstellen (bei denen Beratung die alleinige Aufgabe darstellt) zu gut der Hälfte pädagogische Studiengänge absolviert haben, der Rest streut in Bezug auf die Fachrichtungen recht breit. Bei den Beratern der Kammern spielen demgegenüber technische und wirtschaftswissenschaftliche Studienrichtungen eine größere Rolle. Ihre spezifischen Beratungskompetenzen haben die Berater/-

innen in der Regel berufsbegleitend erworben, teilweise in Kursen und Seminaren, teilweise auch im Prozess der Arbeit und durch kollegialen Austausch. Erstaunlicherweise spielt Supervision zur Verbesserung der Beratungstätigkeit in diesem Teilbereich allerdings bislang offenbar keine große Rolle.

Da in Deutschland bislang kein ausgefeiltes theoretisches Konzept für die Weiterbildungsberatung existiert, verwundert nicht, dass lediglich 45 % der befragten Berater/-innen insgesamt angaben, sich in ihrer Beratungspraxis auf eine Beratungstheorie zu beziehen. Die Berater/-innen der eigenständigen Weiterbildungsberatungsstellen und der Weiterbildungseinrichtungen orientieren sich überwiegend an dem personenzentrierten Beratungskonzept, das von C. R. Rogers entwickelt wurde. Die Berater/-innen der Industrie- und Handelskammern gaben demgegenüber an, sich vorrangig an einem systemischen Konzept von Beratung auszurichten. Dieser Unterschied könnte daraus resultieren, dass bei letzteren die organisationsbezogene Beratung für Betriebe ein größeres Gewicht besitzt als bei den zuvor genannten. Schließlich wird von den Berater/-inne/n insgesamt auch der lösungsorientierten Kurzberatung eine recht hohe – für den Befragungszeitraum, zu dem dieses Konzept in Deutschland noch nicht sehr intensiv rezipiert worden war, eher verblüffende - Bedeutung zugewiesen.

3.2 Ziel und Konzept des Masterstudiengangs Beratungswissenschaft

Auf die unbefriedigende Situation einschlägiger Ausbildungswege für Berater/-innen reagiert der seit Oktober 2006 an der Universität Heidelberg angebotene Studiengang Beratungswissenschaft, mit dem erstmalig in Deutschland eine Beraterausbildung auf universitärem Niveau mit dem Abschluss eines Masters (120 Leistungspunkte) für das hier diskutierte Feld angeboten wird (s. Näheres dazu bei: www.beratungswissenschaft.de). Der Masterstudiengang „Berufs- und organisationsbezogene Beratungswissenschaft“ zielt darauf, Beratungskompetenzen auf wissenschaftlicher Basis und zugleich praxisorientiert zu vermitteln und leistet so einen Beitrag zur Stärkung der Professionalität, Qualität und Wissenschaftlichkeit der Beratung im Kontext von Bildung, Beruf und Beschäftigung.

Die Studierenden erwerben Kompetenzen für die folgenden beruflichen Handlungssituationen:

Übersicht 2: Bereiche professionellen Handelns

- Professionelle Gestaltung von Beratungsprozesse mit Individuen und Gruppen
- Professionelle Gestaltung von Beratungsprozesse für Organisationen
- Konzeptionelle (auch bildungspolitische) Arbeitskontexte
- Leitung einer Beratungseinrichtung
- Selbstständigkeit in diesem Bereich
- Forschungstätigkeiten

Der Studiengang richtet sich dementsprechend an folgende *Zielgruppen*:

- Personen, die bereits Beratungsaufgaben in diesem Feld wahrnehmen und sich für diese Aufgabe weiter professionalisieren wollen, sowie
- Personen, die sich – vor dem Hintergrund zumindest beratungsnaher Vorerfahrungen – gezielt für dieses spezielle Tätigkeitsfeld qualifizieren möchten.

Angesprochen werden u. a. Bildungslaufbahn- und Berufsberater/-innen, Weiterbildungsberater/-innen, Personalentwickler/-innen sowie Karriere- und Outplacementberater/innen.

Die *Module* des Studiengangs leiten aus dem im Abschnitt 2 beschriebenen systemischen Modell von Beratung ab.

Übersicht 3: Module des Masterstudiengangs Beratungswissenschaft

Grundlegende Module

Modul G1: Theorien und Interaktionsprozesse der personen- und organisationsbezogenen Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung

Modul G2: Beraterrolle, Professionalität und Ethik

Modul G3: Qualitätsentwicklung in der Beratung

Modul G4: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen der Beratung

Modul G5: Lernbegleitung und Portfolio

Modul G6: Masterarbeit

Vertiefungsmodule „Personenbezogene Beratung“

Modul P1: Elemente und Methoden der personenbezogenen Beratung

Modul P2: Angebote und Anwendungsfelder der personenbezogenen Beratung

Modul P3: Individuums bezogene Theorien im Kontext von Beratung

Modul P4: Personenbezogenes Projekt

Vertiefungsmodule „Organisationsbezogene Beratung“

Modul O1: Organisationstheorien, Struktur, Kultur und Umfeld von Organisationen

Modul O2: Strategien und Interventionen in der Organisationsberatung

Modul O3: Angebote und Anwendungsfelder der Organisationsberatung

Modul O4: Organisationsbezogenes Projekt

Vertiefungsmodul Beratungsforschung

Modul F: Beratungsforschung

Vertiefungsmodul Management

Modul M: Management der Beratungsinstitution und Selbständigkeit als Berater

Das *didaktische Konzept* des Studiengangs ist kompetenzbasiert. Um die oben skizzierten Ziele zu erreichen, ist eine Studienganggestaltung notwendig, die dazu beiträgt, *Handlungskompetenzen* aufzubauen bzw. zu erweitern. Der Kompetenzerwerb für die vier benannten professionellen Handlungsbereiche basiert auf Wissen und Können, das im Verlauf des Studienganges durch die Kombination didaktisch unterschiedlich ausgerichteter Module vermittelt und gefördert wird. Sie umfassen auch die Durchführung von zwei umfangreicheren Projekten. Ergänzt wird das Konzept durch die Reflexion von Beratungspraxis, die durch ein Portfolio dokumentiert wird. Erst die je situationsspezifische Kombination des erworbenen Wissens und Könnens befähigt die Beraterinnen und Berater, in konkreten Handlungssituationen professionelle Beratungskompetenz zu realisieren.

Die ersten *Erfahrungen* zeigen, dass die Studierenden ihr Studium sehr engagiert angehen. Sie sind gleichermaßen an einer vertieften wissenschaftlichen Basierung ihrer Kompetenzen sowie an deren praktischer Umsetzung interessiert. In der ersten Studienkohorte dominieren Frauen (in der zweiten Kohorte haben die Männer etwas aufgeholt), das Alter streut zwischen der Gruppe der 25-30-jährigen und der 50-55-jährigen mit einem Schwerpunkt zwischen 30 und 50 Jahren. Die früheren Abschlüsse der Studierenden streuen sehr breit, alle Studierende weisen bereits Beratungserfahrungen auf. Die Mehrzahl der Studierenden ist neben dem Studium abhängig beschäftigt, einige sind freiberuflich tätig.

Fazit

Es ist dringend geboten, die Theoriebildung für Beratung im Feld, Bildung, Beruf und Beschäftigung in Deutschland voranzutreiben und diese – worauf aus Platzgründen nicht näher eingegangen werden konnte –, möglichst breit empirisch zu fundieren.

Ebenso muss die Professionalität der Berater/-innen in diesem Bereich nachhaltig gestärkt werden. Es steht noch aus, ein in sich schlüssiges Kompetenzprofil mit unterschiedlichen Niveaustufen zu präzisieren, so dass auch der Personenkreis einbezogen ist, der Beratung eher beiläufig als eine neben vielen anderen beruflichen Aufgaben wahrnimmt. Folglich wird mit der Einführung eines Studiengangs mit dem Abschlusses des Masters nicht der Anspruch erhoben, dass alle Berater/-innen kurz- bzw. mittelfristig über ein solches Ausbildungsniveau verfügen müssten, wenngleich sich die EU in den entsprechenden Dokumenten zumindest für einen Hochschulabschluss als Einstiegsniveau für Berater/-innen ausgesprochen hat. Es bleibt fraglich, ob sich für den Bereich der Beratung für Bildung, Beruf, Beschäftigung angesichts der Vielfalt der Aufgabenfelder und Anbieter ein eindeutiges, normiertes Professionsbild herauskristalisieren wird.

Wünschenswert bzw. notwendig sind Mindeststandards der Professionalität. Es ist daher aus meiner Sicht zu überlegen, wie ein modularisiertes Aus- bzw. Fortbildungskonzept entwickelt werden kann, das sich an dem erläuterten systemischen Zugang zur Beratung orientiert und die entsprechenden Kompetenzen in unterschiedlicher Differenziertheit bzw. Tiefe vermittelt.

Literatur

- Dauwalder, J.-P. (2007): Beratung: Herausforderungen für eine nachhaltige Entwicklung. In: REPORT, 2007; 1, S. 9-19
- Ertelt, B.-J. (2007): Wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung zur Berufsberatung im internationalen Vergleich. In: REPORT 2007,1, S. 20-32
- Holland, J. (1997): Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments. Odessa/Finnland
- Schiersmann, Ch. (2006): Beratung von Individuen und Organisationen im Kontext lebenslangen Lernens, In: Meisel, K./ Schiersmann, Ch. (Hrsg.): Zukunftsfeld Weiterbildung. Bielefeld, S. 141-158



Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.
Bundesvorsitzende: Birgit Lohmann
Geschäftsstelle c/o Annina Büchner, Ulanenstraße 20, 40468 Düsseldorf
Fon: 0211/453316, Email: kontakt@dvb-fachverband.de
www.dvb-fachverband.de