

Professionelle Bildungs- und Berufsberatung Positionen des dvb



Präambel

Im Jahr 1984 hatte der Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung im Laufe seines Einsatzes für die Qualitätsentwicklung und Professionalisierung beruflicher Beratung ein erstes Berufsbild „Berufsberater/Berufsberaterin“ erarbeitet. Dieses Berufsbild gab das Selbstverständnis der Berufsberatenden wieder und hatte folgende Ziele: die Professionalisierung des Berufs vorantreiben, den Beruf in der Öffentlichkeit sachgerecht und authentisch darstellen und eine Aus- und Weiterbildung der Berufsberater/innen anregen, die der Ausbildung anderer Beratungsdienste vergleichbar ist.

Das Berufsbild wurde im Laufe der Jahre und Entwicklungen immer wieder aktualisiert und fortgeschrieben und war Grundlage der Bemühungen des dvb, in den späten 90er Jahren ein Berufsgesetz für die unregelte Tätigkeit auf den Weg zu bringen.

Inzwischen hat sich der dvb vor dem Hintergrund des gewachsenen heterogenen Beratungsmarktes im Bereich Bildung und Beruf, in dem Menschen mit unterschiedlichen Werdegängen beraterisch tätig sind, entschieden, auf das strenge Konzept der Professionsbildung mit einer exklusiven Zugangsregelung zu einem geregelten Beruf „Bildungs- und Berufsberater/in“ zu verzichten. Stattdessen werden im nun hier vorliegenden Grundlagenpapier Tätigkeiten und Kompetenzen für eine professionelle Bildungs- und Berufsberatung dargestellt. Damit beschreibt der dvb seine Grundpositionen und Überzeugungen für die Wahrnehmung professioneller beraterischer Dienstleistungen in Bildungs- und Berufsfragen und integriert die grundlegenden Qualitätsstandards, die der dvb in seiner Arbeit entwickelt hat.

Das vorliegende Grundlagenpapier verdeutlicht die anspruchsvollen Aufgaben professioneller Bildungs- und Berufsberatung, das Selbstverständnis der im dvb organisierten Beraterinnen und Berater sowie die nötigen Kenntnisse und Kompetenzen und die empfohlenen Zugangswege für eine Dienstleistung auf hohem Qualitätsniveau.

Es dient damit der Professionalisierung und Identitätsbildung der Beratenden und bildet die Basis für das Bestreben des dvb, umfassende Beratungsqualität für die individuellen persönlichen Anliegen der Ratsuchenden zu garantieren.

1.	Das Aufgabenfeld der professionellen Bildungs- und Berufsberatung	4
1.1.	Individuelle, soziale und ökonomische Bedeutung der Bildungs- und Berufsberatung	4
1.2.	Bedarfe, Themen und Inhalte	5
1.3.	Arbeitsformen (Persönlicher Dialog, Arbeit mit Gruppen, mediale Formen)	6
2.	Ethische Ziele und Arbeitsgrundlagen	8
2.1.	Orientierung an den Ratsuchenden	8
2.2.	Unabhängigkeit	9
2.3.	Transparenz	9
2.4.	Vertraulichkeit	10
2.5.	Freiwilligkeit	10
2.6.	Professionelles Rollenverständnis	11
3.	Kompetenzen und Fachwissen	14
3.1.	Beziehungs- und Gesprächskompetenzen	14
3.2.	Fachwissen für professionelle Bildungs- und Berufsberatung und seine Anwendung	16
3.3.	Kompetenzen zur Situationsanalyse und Hypothesenbildung	18
3.4.	Didaktische Kompetenzen	19
3.5.	Kompetenzen in Medien und Informationsmanagement	20
4.	Zugang zur Tätigkeit, Ausbildung und Fortbildung	22
4.1.	Aktuelle Zugangswege	22
4.2.	Empfehlungen zu Ausbildungswegen	22
4.3.	Empfehlungen zu Fortbildung, Supervision und Spezialisierungen	23
5.	Qualität	25
5.1.	Struktur- und Organisationsqualität	25
5.2.	Prozessqualität	25
5.3.	Ergebnisqualität	26
5.4.	Wirkungsqualität	26
6.	Professionspolitischer Ausblick	28

1. Das Aufgabenfeld der professionellen Bildungs- und Berufsberatung

1.1. Individuelle, soziale und ökonomische Bedeutung der Bildungs- und Berufsberatung

Die Mütter und Väter des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland haben in großer Weitsicht und unter dem Eindruck der historischen Erfahrungen die politische Ordnung im Sinne eines sozialen Rechtsstaats und die wirtschaftliche Ordnung im Sinne einer sozialen Marktwirtschaft normiert. Die Freiheitsrechte jedes einzelnen Menschen stehen dabei bewusst im Zentrum und am Anfang unserer Verfassung. So dient nicht nur eine funktionierende Volkswirtschaft zur Bereitstellung der Ressourcen, die für das Wohlergehen der Menschen in Deutschland unabdingbar sind: Vielmehr sind auch die soziale Teilhabe und das psychische und physische Wohlergehen der Menschen – auch und gerade in ihrer beruflichen Tätigkeit – Voraussetzungen für eine nachhaltig funktionsfähige Volkswirtschaft.

Bildungs- und Berufsberatung spielt für die Verwirklichung der Grundrechte, aber auch für das Gelingen der skizzierten Kreisläufe eine Schlüsselrolle. Nur wenn Menschen ihre Potenziale erkennen und entwickeln können, und nur, wenn sie in der zunehmend umfangreicher und komplexer werdenden Gesamtheit der möglichen Bildungs- und Berufswege navigieren und das für sich Passende identifizieren können, wird ihnen die Inanspruchnahme der nach Artikel 12 des Grundgesetzes verbrieften Berufsfreiheit möglich. Und nur, wenn Menschen in Freiheit ihre berufliche Wahl getroffen haben, werden sie mit großer Motivation all ihre Potenziale auch in die wirtschaftlichen Kreisläufe einspeisen können. Professionelle Bildungs- und Berufsberatung bietet ihren Ratsuchenden wesentliche Unterstützung in allen drei genannten Elementen des Wahlprozesses: im systematischen Erkennen der eigenen Potenziale, in der Identifikation geeigneter Bildungswege zur Entwicklung dieser Potenziale sowie in der Auswahl der geeigneten beruflichen Wege zur Entfaltung der entwickelten Potenziale. Damit fördert sie die Entscheidungs- und Handlungskompetenz der Ratsuchenden.

Der Gesetzgeber hat diese wesentliche Schlüsselfunktion erkannt und deshalb sowohl ein weitgehendes Recht auf öffentlich finanzierte Beratungsdienstleistungen in den Paragraphen 29 und 30 des Arbeitsförderungsrechts normiert als auch die Möglichkeit geschaffen, privat finanzierte Bildungs- und Berufsberatung anzubieten und in Anspruch zu nehmen. Eine Regelung zur Gewährleistung seriöser und qua-

litativ hochwertiger Dienstleistung in diesen für die Menschen existenziellen Fragen hat er jedoch nicht getroffen.

Die erwünschten Funktionen für die Ratsuchenden (und in ihrer Folge auch für die Wirtschaft) können aber nur gewährleistet werden, wenn Bildungs- und Berufsberatung in professioneller Qualität angeboten und geleistet wird.

Große Ungleichgewichte am deutschen Arbeitsmarkt führen immer wieder dazu, dass Bildungs- und Berufsberatung in stark verkürzter Perspektive gesehen und versucht wird, sie für Lenkungs- und Steuerungsinteressen zu instrumentalisieren. Das galt in den Jahrzehnten der hohen Arbeitslosigkeit und des zu geringen Angebots betrieblicher Ausbildungsstellen. Und das ist auch für die aktuell sich entwickelnden Herausforderungen des Fach- und Arbeitskräftemangels sowie der fehlenden Bewerberinnen und Bewerber für die betriebliche Ausbildung zu erwarten. Legitime werbende, also beeinflussende Kommunikation, muss außerhalb von Beratung stattfinden. Das Ziel einer professionellen und im Sinne des Verfassungs- und Gesetzgebers geleisteten Bildungs- und Berufsberatung kann und darf ausschließlich die erhöhte und in Freiheit angewandte Entscheidungs- und Handlungskompetenz der Ratsuchenden sein. Nur durch eine solche, in anwaltschaftlicher Perspektive geleisteten Unterstützung können Rat suchende Menschen freie Entscheidungen treffen, mit denen sie sich nachhaltig identifizieren können. Und nur solche Entscheidungen können letztlich auch dazu beitragen, den Ausgleich am Arbeitsmarkt nachhaltig zu fördern.

1.2. Bedarfe, Themen und Inhalte

Der Bedarf für eine professionelle Beratung zu Bildungs- und Berufsfragen kann sich für Ratsuchende entlang ihrer gesamten Bildungs- und Berufsbiografie ergeben. Wahlmöglichkeiten und Entscheidungsoptionen ergeben sich typischerweise an den Übergängen zwischen aufeinanderfolgenden Phasen, zum Beispiel an der sogenannten „Ersten Schwelle“ zwischen allgemeiner Schulbildung und erster beruflicher Ausbildungsphase oder an der „Zweiten Schwelle“ zwischen beruflicher Ausbildung und erster Aufnahme einer beruflichen Erwerbstätigkeit. Beratungsbedarf ergibt sich häufig aber auch im Laufe einer solchen Phase: Sei es, dass sich Fragen in Hinblick auf eine Veränderung des eingeschlagenen Weges stellen oder Überlegungen zur per-

1. Das Aufgabenfeld der professionellen Bildungs- und Berufsberatung

sönlichen Weiterentwicklung. Angebote zu Bildungs- und Berufsfragen erstrecken sich also über den gesamten Verlauf von Biografien und über alle Fragestellungen von der ersten Berufswahl über die Findung der konkreten beruflichen Tätigkeit bis hin zu Fragen der beruflichen Entwicklung etwa über Berufswechsel, weiterführende allgemeinbildende oder berufsbildende Wege, beruflichen Wiedereinstieg nach einer Erziehungs- oder Pflegephase, berufliche Integration nach einem Neuzug nach Deutschland oder Möglichkeiten zur Beendigung ungewollter Erwerbslosigkeit.

Gemeinsam für all diese unterschiedlichen Beratungsanlässe sind Fragen nach dem persönlichen Kompetenzprofil, nach Eignung und Interessen für unterschiedliche Bildungs- und Berufswege, nach Strategien und der Wahrscheinlichkeit des Einmündens und des erfolgreichen Verlaufs auf solchen Wegen und nach persönlicher Zufriedenheit nach erfolgreichem Abschluss eines solchen Weges. Diese Fragestellungen zielen auf eine große Breite unterschiedlichster Informationen und deren Bewertung ab, wobei das individuelle, persönliche Anliegen der oder des Ratsuchenden im Mittelpunkt stehen muss.

Dem gesetzlichen Beratungsauftrag und professionellen Selbstverständnis der im dvb engagierten Beraterinnen und Berater entsprechend ist Bildungs- und Berufsberatung deutlich mehr als reine Informationsbereitstellung zur Selbsterkundung durch Ratsuchende. Auch ist sie mehr als eine Kommunikation, deren Zweck überwiegend oder gar ausschließlich in der Vermittlung von Ausbildungs- oder Arbeitsstellen besteht¹.

1.3. Arbeitsformen (Persönlicher Dialog, Arbeit mit Gruppen, mediale Formen)

Professionelle Bildungs- und Berufsberatung findet in unterschiedlichen Formen statt: Der Kern der beraterischen Tätigkeit besteht im persönlichen Gespräch zwischen Beratenden und ihren Ratsuchenden. Nur der persönliche sprachliche Aus-

1) Zum Verhältnis von beruflicher Beratung und Vermittlung siehe auch: Das Phantom der Vermittlung, (Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. (dvb) (Hrsg.), im Internet abrufbar unter der Adresse: http://www.dvb-fachverband.de/fileadmin/medien/grundsatzpapiere_dvb/Phantom_der_Vermittlung_2010.pdf (Stand 05.04.2016)

tausch schafft die kommunikativen Voraussetzungen für die Bewältigung der umfangreichen Herausforderungen der Beratung. Das Herausarbeiten ausgesprochener (expliziter), aber auch aus unterschiedlichsten Gründen zunächst nicht offen vorge-tragener (impliziter) Anliegen, das Schaffen einer vertrauensvollen Beratungsbeziehung, die kommunikative Bewältigung der Komplexität von Informationen, die differenzierte Darstellung von Bewertungen und deren Rahmenannahmen – all das ist auf gegenüber dem persönlichen Dialog eingeschränkten Kommunikationskanälen nicht in vollem Umfang zu leisten. Eine störungsfreie, vertrauensvolle und möglichst direkte Kommunikation unter Einschluss aller verbalen, aber auch der non- und para-verbalen Signale ermöglicht am besten, die geforderte Sensibilität, Aufmerksamkeit und Differenzierung im Gespräch zu erreichen.

Eine weitere Form der Bildungs- und Berufsberatung sind Angebote für spezifisch zusammengesetzte Gruppen. Durch die Behandlung der mit anderen geteilten, gemeinsamen Anliegen der Gruppenteilnehmer können Erkenntnisprozesse gefördert werden, die die Entscheidungs- und Handlungskompetenz von Ratsuchenden erhöhen. Auch die professionelle Beratung in Gruppen geht dabei über rein informationsorientierte Angebote hinaus und bezieht reflexive Formen ein. Hierzu bedürfen Beraterinnen und Berater spezifischer, auf die Thematik und Inhalte von Bildungs- und Berufsberatung bezogener didaktischer, methodischer und medialer Kompetenzen, insbesondere auch die Kompetenz gruppendynamische Prozesse zu erkennen und zu fördern.²

Wenn professionelle Berufs- und Bildungsberatung auf Distanz und mit Hilfe von Medien stattfindet – asynchron (zum Beispiel in Foren, per E-Mail, auf Lernplattformen) oder synchron (über Telefon, in Webinaren, mit Hilfe einer Videokonferenz oder eines Chats im Internet) –, so sind spezifische Methoden einzusetzen und technische Voraussetzungen zu schaffen, um die in diesem Papier beschriebenen Grundlagen professioneller Bildungs- und Berufsberatung zu gewährleisten. Eine reine Weitergabe von Berufs-, Bildungs- und Arbeitsmarktinformationen auf elektronischem Wege ist keine Beratung.

2) Ausführlicher hierzu siehe: Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. (dvv) (Hrsg.): Kernkompetenzen in der Bildungs- und Berufsberatung. Wissen über Grundlagen und Formen berufsorientierender Arbeit mit Gruppen, Schwerte 2011, im Internet abrufbar unter der Adresse: www.dvb-fachverband.de/fileadmin/medien/grundsatzpapiere_dvb/Kernkompetenz_Arbeit_mit_Groupen.pdf (Stand 05.04.2016)

2. Ethische Ziele und Arbeitsgrundlagen

Zu einem gelingenden persönlichen Leben und einem guten gesellschaftlichen Miteinander trägt bei, dass Menschen ihre persönlichen Ziele in konstruktiver Auseinandersetzung mit ihrem Umfeld und übergeordneten Werten verfolgen und verwirklichen können. Die Wahl der für die Erreichung der individuellen Ziele optimalen Bildungs- und Berufswege ist dabei eine wichtige Voraussetzung für die persönliche Freiheit und für die Entfaltung der Persönlichkeit. Sie ist aber auch eine Voraussetzung dafür, dass Menschen den bestmöglichen Beitrag zum gemeinsamen Wohlergehen der Gesellschaft und der Volkswirtschaft leisten können. Bildungs- und Berufsberatung hat also eine besondere Bedeutung und Verantwortung. Notwendig dafür ist ein Bezug zu einem entsprechenden Wertefundament und eine positive und akzeptierende Grundhaltung, die sich respektvoll mit den Werten der Ratsuchenden auseinandersetzt.

Das Selbstverständnis und die Wertsetzungen des dvb ergeben sich unter anderem aus diesen Einsichten. Sie korrespondieren auch mit den ethischen Standards, die von der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (IVBBB/IAEVG) formuliert wurden.³

2.1. Orientierung an den Ratsuchenden

Die entscheidenden Werte bei der Formulierung ethischer Standards für die Bildungs- und Berufsberatung sind die Würde und das Recht jeder Ratsuchenden Person, eigenständige Entscheidungen für ihren Bildungs- und Berufsweg zu treffen. Im Sinne eines anwaltschaftlichen Verständnisses ist es die Pflicht professioneller Beraterinnen und Berater, die Autonomie der Ratsuchenden als zentrale Leitnorm anzuerkennen, sie zu stärken und im Fall eines Konfliktes mit anderen Zielsetzungen oder einschränkenden Rahmenbedingungen für die Belange der Ratsuchenden Partei zu ergreifen.

3) Diese Standards sind formuliert in: Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung – IVBBB (Hrsg.): Ethische Standards, Stockholm 1995, im Internet abrufbar unter der Adresse: www.dvb-fachverband.de/fileadmin/medien/grundsatzpapiere_andere/IVBBB-EthischeStandards_1995.pdf (Stand 05.04.2016)

2.2. Unabhängigkeit

Professionelle Bildungs- und Berufsberatung richtet sich nach den individuellen Klärungsbedürfnissen und Entwicklungsinteressen der Ratsuchenden und strebt eine größtmögliche Unabhängigkeit von einzelwirtschaftlichen Interessen oder politischen Forderungen an. Abzuweisen sind insbesondere Forderungen nach beeinflussender Kommunikation im Sinne der beruflichen Lenkung, nach Priorisierung von Bildungswegen oder zur sozialen Kontrolle von Ratsuchenden, die auch finanzielle Sozialleistungen beziehen. Wenn sich professionell arbeitende Beraterinnen und Berater an Diskussionen zu Themen der Bildungs- und Berufswahl beteiligen, sollen sie sich auch als Sprachrohr der persönlichen Interessen von Ratsuchenden verstehen und insbesondere jenen Gehör verschaffen, die dazu selbst nur schwer in der Lage sind.

2.3. Transparenz

Trotz der Forderung nach Unabhängigkeit muss berücksichtigt werden, dass Bildungs- und Berufsberatung im Regelfall von Institutionen organisiert und finanziert wird, die entweder allgemeine, über den Aspekt des gelingenden Lebens des Einzelnen hinausgehende arbeitsmarkt-, wirtschafts-, sozial- oder bildungspolitische Zielsetzungen verfolgen oder die als privatwirtschaftlich arbeitende Beratungsanbieter auch Gewinninteressen verfolgen müssen. Professionelle Beraterinnen und Berater müssen über solche „beratungsfremde“, über das Klärungsinteresse der oder des einzelnen Ratsuchenden hinausgehende Interessen und Erwartungen der beauftragenden Organisation reflektieren. Ratsuchende sind über solche Interessen Dritter aufzuklären, damit sie deren Einfluss auf die Beratung einschätzen und in ihren Wertungen und Schlussfolgerungen berücksichtigen können.

Auch ihre eigenen Wertsetzungen und inhaltlichen Positionen müssen sich Beraterinnen und -berater bewusst machen. Insbesondere gilt es ein Gespür dafür zu entwickeln, wann die eigene Perspektive der Beratenden die Verfolgung der Interessen und Zielsetzungen ihrer Ratsuchenden zu relativieren oder zu dominieren drohen.

2. Ethische Ziele und Arbeitsgrundlagen

2.4. Vertraulichkeit

Fragen der persönlichen Bildungs- und Berufsplanung berühren in der Regel auch Themen, die innere Werthaltungen der Ratsuchenden berühren, private Verhältnisse betreffen und die persönliche Lebensplanung der Ratsuchenden offenbaren. Solche private und der informationellen Selbstbestimmung in besonderer Weise unterliegenden Informationen bedürfen der streng vertraulichen Kommunikation zwischen Ratsuchenden und ihren Beraterinnen und Beratern. Professionelle Bildungs- und Berufsberatung setzt deshalb strenge Vertraulichkeit voraus.

Wenn Informationen an Dritte weitergegeben werden sollen, zum Beispiel um medizinische oder psychologische Fachexpertise einzuholen oder die Expertise anderer Stellen, darf dies nur in enger Absprache zwischen Beratenden und Ratsuchenden und mit ausdrücklicher Zustimmung der Ratsuchenden geschehen.

Der Grundsatz der Vertraulichkeit gilt auch für Formen der Beratungsarbeit in Gruppen, vor allem dann, wenn durch reflexive Methoden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer persönliche Überlegungen in die Gruppenarbeit einbringen.

Während die Inhalte von dialogischen oder Gruppengesprächen in der Bildungs- und Berufsberatung streng vertraulich bleiben müssen, kann es in Ausnahmefällen nach Zustimmung der Ratsuchenden legitim sein, die reine Teilnahme an Beratung zu attestieren (vgl. Abschnitt 2.5).

2.5. Freiwilligkeit

Voraussetzung einer Bildungs- und Berufsberatung im Sinne der in diesem Grundsatzpapier entwickelten Positionen und Qualitätsstandards des dvb ist es, dass die Beratung freiwillig und mit einem eigenen Anliegen der Ratsuchenden in Anspruch genommen wird. Klientenorientierte Beratung zu Bildung und Beruf, wie sie in Abschnitt 2.1 beschrieben wurde, wird in Kontexten gefährdet, in denen das Gespräch in einem Zwangskontext für den Ratsuchenden stattfindet.

Ein solcher Zwangskontext ist zum Beispiel dann gegeben, wenn einzelne Äußerungen der Ratsuchenden darüber entscheiden können, ob sozialstaatliche Leistungen gezahlt oder versagt werden. Das Wesen der professionellen Beratung ist hier

tangiert, weil das Wissen beider Beteiligten über die Rolle solcher Gesprächsinhalte die Vertrauensbasis der Beziehung und die gleichrangige Kommunikation zwischen beiden beeinträchtigt.

In der Konstruktion sozialstaatlicher Systeme in Deutschland wird aber an mehreren Stellen eine Verknüpfung von Beratungs- und Kontroll- oder gar Sanktionierungsfunktionen vorgenommen. So haben etwa Vermittlungsfachkräfte mit Beratungsaufgaben in der Arbeitsförderung nach dem SGB III die Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt als Voraussetzung für finanzielle Leistungen zu überprüfen. In der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II werden Verhaltensentscheidungen von Ratsuchenden zum Ausgangspunkt für die Kürzung finanzieller Grundsicherungsleistungen gemacht. Auch schon die Inanspruchnahme der Beratung kann erzwungen worden sein, zum Beispiel von Personen im privaten Umfeld der oder des Ratsuchenden, aber auch von Institutionen – und dann nicht selten wiederum im Zusammenhang mit der Gewährung oder Versagung finanzieller Leistungen.

Dort, wo Bildungs- und Berufsberatung in solchen Zwangskontexten stattfindet, sind Beraterinnen und Berater besonders gefordert, gemeinsam mit den Ratsuchenden eine vertrauensvolle Beratungsbeziehung zu erreichen. Wenn Transparenz über die Rollen beider Gesprächspartner hergestellt ist, gilt es, das eigene Anliegen der Ratsuchenden herauszulösen und im Sinne der anderen in diesem Positionspapier dargelegten Rahmenbedingungen zu bearbeiten. Insbesondere die strenge Vertraulichkeit der Gesprächsinhalte muss hier unbedingt gewahrt werden (vgl. Abschnitt 2.4).

2.6. Professionelles Rollenverständnis

Das Ziel der professionellen Bildungs- und Berufsberatung ist die Steigerung der Entscheidungs- und Handlungskompetenz der Ratsuchenden. Professionelle Beraterinnen und Berater verstehen ihre Rolle konsequenterweise darin, Ratsuchenden bei der Klärung ihrer Anliegen zu helfen und ihren Entwicklungsprozess zu unterstützen. Dabei bleibt die Verantwortung für einzelne Wahlentscheidungen oder gar Handlungsergebnisse konsequent immer bei den Ratsuchenden selbst. Dies gebietet erstens der Respekt vor der Selbstbestimmung und Eigenverantwortung

2. Ethische Ziele und Arbeitsgrundlagen

der Ratsuchenden. Zweitens ist dies insofern erforderlich, als dass auch gut ausgebildete Beraterinnen und Berater, die sich kontinuierlich weiterbilden, keine allwissenden Expertinnen und Experten sein können. Analog zu Abschnitt 2.5 verbietet sich die Annahme beratungsfremder, insbesondere kontrollierender oder lenkender Aufträge von Dritten – selbst dann, wenn sie die Beratung finanzieren (vgl. Abschnitt 2.5). Das beraterische Handeln muss sich immer konsequent am Auftrag des Ratsuchenden ausrichten. Mögliche Interessenkonflikte müssen transparent gemacht werden.

Hohe Verantwortung übernehmen professionelle Beraterinnen und Berater als Lotsen durch den stetig komplexer werdenden Dschungel entscheidungsrelevanter Einzelinformationen. Dabei liegt eine Kernaufgabe auch in Begleitung der Ratsuchenden bei der Auswahl und Bewertung solcher Informationen, die der Bearbeitung des zuvor gemeinsam identifizierten Anliegens dienen. Maßstab dabei sind die Ziele und die als relevant erkannten Kriterien der Ratsuchenden. Diese verantwortungsvolle Aufgabe, die auch die Reduktion von Komplexität einschließt, kann nur nach einer ausführlichen Analyse des Anliegens, des Profils und der Situation der oder des Ratsuchenden erfolgen.

Im Sinne der anwaltschaftlichen Arbeit für Ratsuchende reflektieren Beraterinnen die realen, Entwicklung behindernden Situationen und Verhältnisse des sozialen und wirtschaftlichen Lebens und geben Rückmeldungen an Verantwortliche in Politik und Organisationen.

Zur Professionalität von gelungener Bildungs- und Berufsberatung gehört das Erkennen der Grenzen dieses Beratungskontextes und ggf. das Einbeziehen weiterer Unterstützungen (medizinische Hilfen, psychologische Beratung, Mediation etc.). Professionelle Bildungs- und Berufsberaterinnen und -berater nehmen ihre persönliche Verantwortung für die Qualität ihrer Arbeit durch Investitionen in die eigene Aus- und Weiterbildung sowie Supervision wahr.

Im Interesse ihrer Ratsuchenden suchen Beraterinnen und Berater eine geeignete Zusammenarbeit mit anderen Unterstützungs- und Hilfesystemen sowie organisieren für sich fachlichen kollegialen Austausch. Sie binden sich in fachliche Netzwerke ein und nutzen zur Stärkung ihrer Professionalität aktiv Teilhabemöglichkeiten an Wissenschaft und Forschung.

Für ein erfolgreiches Wirken professioneller Bildungs- und Berufsberatung ist es notwendig, dass Beratende ihr Beratungsangebot aktiv bekannt machen, damit ratsuchende Menschen es wahrnehmen und in Anspruch nehmen können. Hierzu bedarf es angemessener Aktivitäten, die Zielgruppe zu erreichen. Dies gilt unabhängig von der Beschäftigungsform der Beratenden, ob sie als Angestellte bei privatwirtschaftlichen, öffentlich-rechtlichen oder gemeinnützigen Institutionen arbeiten oder selbstständig in eigener Praxis (-gemeinschaft).

3. Kompetenzen und Fachwissen

Wie jede professionelle Beratung vollzieht sich Berufs- und Bildungsberatung im Dreieck von Beraterin oder Berater, Ratsuchender oder Ratsuchendem und dem jeweiligen Themenfeld, hier also das Feld rund um Bildung, Ausbildung, Beruf und Arbeitsmarkt. Die jeweiligen Seiten dieses Dreiecks (siehe nächste Seite) verdeutlichen Kernkompetenzen der Beratenden:

Die Seite zwischen Beratenden und Ratsuchenden kennzeichnet deren Arbeits- bzw. Gesprächsbeziehung und die dazu gehörige Kompetenz zur Gestaltung dieser Beziehung.

Die Seite zwischen den Beratenden und dem Themenfeld markiert die auf bildungs- und berufskundlicher Expertise beruhende Inhaltskompetenz, also Wissen über Bildungs- und Berufswege sowie berufliche Arbeitsmärkte.

Schließlich steht die Dreiecksseite zwischen Ratsuchenden und dem Themenfeld für die Beziehung der Ratsuchenden zu den sie beschäftigenden oder betreffenden Problemen von Bildung, Ausbildung, Beruf und (Erwerbs-) Arbeit. Beraterinnen und Berater können diese Beziehung nur aus dem beobachteten oder erzählten Verhalten der Ratsuchenden erschließen oder aus gegebenenfalls vorliegenden Zeugnissen oder Testergebnissen schlussfolgern. Deshalb markiert diese Seite des beraterischen Dreiecks auf Basis relevanter Kenntnisse die Kompetenz zur Einschätzung und Hypothesenbildung im Hinblick auf die spezifische Problemlage des Ratsuchenden und mögliche Lösungsschritte.

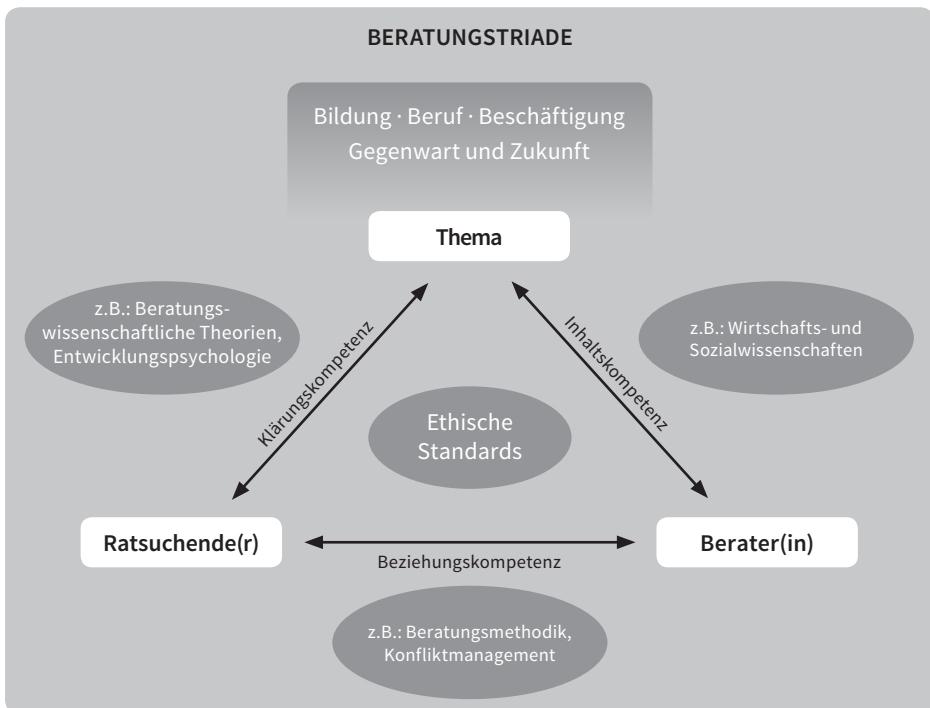
3.1. Beziehungs- und Gesprächskompetenzen

Professionelle Bildungs- und Berufsberaterinnen und -berater verfügen über ein differenziertes Repertoire an beziehungs- und gesprächsgestaltenden Kompetenzen. Damit unterstützen sie ratsuchende Menschen bei Bildungsentscheidungen, bei Fragen ihrer beruflichen Entwicklung und bei der Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten.

Der dvb favorisiert nicht spezielle Beratungs- bzw. Gesprächsmethoden, sondern befürwortet einige zentrale Prinzipien, denen diese Methodenauswahl folgen soll. Einschlägige Kompetenzen der Beratenden sollen sicherstellen, dass diese zentralen Prinzipien erfüllt werden können. Zu ihnen gehören:

- Die Kompetenz, eine angenehme Gesprächsatmosphäre und eine gelingende Arbeitsbeziehung mit den Ratsuchenden zu gestalten.

- Die Fähigkeit zur Kooperation mit Ratsuchenden auf Augenhöhe in allen Phasen des Beratungsprozesses.
- Die Kompetenz, ein möglichst umfassendes Verständnis der subjektiven Motive und Handlungsstrategien der Ratsuchenden zu erlangen.
- Interkulturelle Kompetenzen, um angemessen und erfolgreich mit Angehörigen anderer (Sub-) Kulturen zu kommunizieren, ihre Werte und Lebensweise verstehen zu können.
- Die Fähigkeit, größtmögliche Transparenz des beraterischen Vorgehens für die Ratsuchenden in allen Phasen des Beratungsprozesses zu schaffen.
- Die Kompetenz, das Anliegen der Ratsuchenden und deren Erwartungen an die Beratung gemeinsam mit diesen zu klären.



3. Kompetenzen und Fachwissen

- Die Fähigkeiten, relevante Bezugspersonen der Ratsuchenden auf angemessene Weise in die Beratung einzubeziehen und im Falle von Konflikten auf hilfreiche Weise zu intervenieren.
- Die Kompetenz zur differenzierten Nutzung fall- und situationsangemessener Kommunikationsstile und Gesprächstechniken, um den Ratsuchenden den größtmöglichen Grad an Selbstwirksamkeitserfahrung und Autonomie im Beratungsprozess zu ermöglichen.
- Die Fähigkeit, eine reflektierte Balance zwischen Rationalität und Emotionalität im Beratungsprozess zu gestalten und dabei sowohl die von Ratsuchenden in die Beratung eingebrachten emotionalen Erlebnisinhalte als auch deren persönliche Werte, Prägungen und Vorüberlegungen zu Bildungs- und Berufsentscheidungen konstruktiv für den Beratungsprozess zu nutzen.
- Die Fähigkeit, den Wert von Leistungs- und Persönlichkeitstests in der beruflichen Beratung wissenschaftsbasiert und fallangemessen einzuschätzen. Testinstrumente und -ergebnisse müssen transparent, ermutigend und kooperativ in den Beratungsprozess eingebracht werden können.⁴
- Die Fähigkeit, flexibel verschiedene Beratungsmethoden anwenden zu können, um die für den jeweiligen ratsuchenden Menschen und sein Anliegen passenden Methoden auszuwählen. Standardisierte Beratungsablaufmodelle behindern diese nötige Flexibilität.

3.2. Fachwissen für professionelle Bildungs- und Berufsberatung und seine Anwendung

Beratung zu Fragen von Bildung, Beruf, Arbeit und Beschäftigung hat viele Berührungspunkte mit der allgemeinen professionellen Lebensberatung, in der auch persönliche Entscheidungs- und Krisensituationen bearbeitet werden, die weniger mit

4) siehe hierzu auch: Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. (dvb) (Hrsg.): Positionen zu Möglichkeiten und Grenzen von Tests bei beruflichen Entscheidungen, Schwerte 2010, im Internet abrufbar (Stand 05.04.2016) http://www.dvb-fachverband.de/fileadmin/medien/grundsatzpapiere_dvb/2010_02_Tests_Positionen_des_dvb_2015.pdf

Vgl. zu diesen Prinzipien auch die im Nationalen Forum für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung erarbeiteten Qualitätsmerkmale, siehe <http://bequ-konzept.beratungsqualitaet.net/qualitaetsstandards> (Stand 05.04.2016), insbesondere die Qualitätsmerkmale in Bezug auf den Beratungsprozess.

Bildung, Beruf, Arbeit und Beschäftigung zu tun haben. Entsprechend ihres Anlasses und ihres Gegenstands verfolgt sie dabei aber immer auch den spezifischen Auftrag, die zahlreichen Fragestellungen zu bearbeiten, die sich auf dem vielfältigen Gebiet der möglichen Bildungs- und Berufswege sowie bei der Einschätzung berufsspezifischer Beschäftigungschancen ergeben.⁵ Dabei geht es auch darum, für Ratsuchende die Horizonte beruflicher Optionen zu erweitern, insbesondere für jene, die aus ihrer Herkunfts- und Erfahrungsgeschichte bisher für sie relevante und mögliche Optionen nicht kennengelernt haben.

Professionelle Bildungs- und Berufsberaterinnen und -berater müssen deshalb über folgendes inhaltliches Fachwissen im Bereich von Bildung, Beruf und Arbeitsmarkt verfügen und dieses fallangemessen in der Beratung anwenden:

- Wissen über allgemeinbildende, grundständig berufsbildende sowie beruflich weiterbildende Bildungsangebote in schulischer, dualer und akademischer Form,
- Wissen über das System der Ausbildungs-, Zertifizierungs- und Ausübungsberufe und -tätigkeiten. Diese Wissensbestände müssen – je nach Beratungsanliegen – sowohl in spezifischen Einzelberufen als auch in inhaltlich sinnvollen Aggregaten wie z.B. Berufsfeldern oder Tätigkeitsfamilien erschlossen und vermittelt werden können,
- Wissen über spezifische Anforderungen der beruflichen und bildungsbezogenen Entwicklungswege sowie über spezifische Praxismerkmale der Berufsausübung,
- kritisch-reflexive Kenntnisse über die öffentliche Wertschätzung und das Image von Berufen,
- Wissen über aktuelle und für die Zukunft prognostizierte Entwicklungen auf der Angebots- und Nachfrageseite von Arbeitsmärkten sowie über erwartbare Angebots/Nachfrage-Relationen,
- Wissen über spezifische berufliche bzw. arbeitsmarktliche Chancen und Restriktionen nach sozialer Herkunft sowie familiärer Situation,

5) Siehe hierzu auch: Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. (dvb) (Hrsg.): Kernkompetenzen in der Bildungs- und Berufsberatung. Wissen über Bildungs- und Berufswege sowie berufliche Arbeitsmärkte, Schwerte 2008, im Internet abrufbar unter der Adresse (Stand 05.04.2016): www.dvb-fachverband.de/fileadmin/medien/grundsatzpapiere_dvb/Kernkompetenz_Berufe_Bildung_AM-Wissen.pdf

3. Kompetenzen und Fachwissen

- Wissen über die Kosten von Bildungs- und Berufswegen sowie über mögliche Finanzierungsquellen,
- Wissen über überregionale sowie internationale Angebote und Chancen,
- Wissen über Verfahren und Konventionen der Bewerberauswahl von Bildungsinstitutionen sowie Arbeitgebern und über entsprechende Strategien und Formen der Selbstvermarktung der Bewerberinnen und Bewerber.
- Wissen über arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen und über ökonomisch, politisch oder gesellschaftlich induzierte Entwicklungen in den Arbeitsbeziehungen,
- Wissen über systemische Zusammenhänge und Wechselwirkungen von persönlicher und beruflicher Entwicklung,
- Wissen über Testverfahren und Instrumente zur berufsbezogenen Kompetenzbilanzierung und Zielentwicklung,
- Wissen über kulturspezifische Eigenheiten, Gegebenheiten und Unterschiede im Bezug auf Bildung und Beruf,
- Wissen über Anerkennungsverfahren zu im Ausland erworbenen schulischen und beruflichen Abschlüssen.

Angesichts der Fülle und Komplexität dieser berufs-, bildungs- und arbeitsmarktkundlichen Wissensbestände empfiehlt sich in der Regel eine fachliche Spezialisierung der Beratung auf Teilsegmente der Bildungs- und Berufsangebote sowie Ausbildungs- und Arbeitsmärkte. Diese Spezialisierung ist für die Ratsuchenden transparent zu machen.

3.3. Kompetenzen zur Situationsanalyse und Hypothesenbildung

Professionell agierende Bildungs- und Berufsberaterinnen und -berater sollten aus den Äußerungen ihrer Ratsuchenden und gegebenenfalls hinzugezogenen Daten aus Zeugnissen und Tests deren Situationen verstehen können. Sie sollten in der Lage sein, Schwierigkeiten der Ratsuchenden in Bezug auf deren Fragestellungen zu erschließen und dazu hilfreiche, die Lösung des jeweiligen beruflichen Problems unterstützende Hypothesen bilden zu können. Nötig sind dafür:

- Grundkenntnisse in psychologischen und sozialwissenschaftlichen Berufswahltheorien und -modellen,

- Entwicklungs- und verhaltenspsychologische Grundkenntnisse,
 - Kenntnisse über berufsspezifische Leistungs- und Anforderungsprofile,
 - Grundkenntnisse über Testverfahren im Bereich beruflicher Neigung und Eignung,
 - entscheidungstheoretische Grundkenntnisse sowie
 - Grundkenntnisse über physische und psychische Erkrankungen und Beeinträchtigungen, die im Kontext von Bildung, Beruf und Arbeit Bedeutung haben können.
- Dieses Wissen ist relevant, um die (auch bisher unerkannten oder ungenutzten) Potenziale von Ratsuchenden zu erkennen, im Gespräch zu verdeutlichen und zu ihrer Nutzung zu ermutigen. Professionelle Beraterinnen und Berater wissen um die soziale Selektivität des Bildungs- und Beschäftigungssystems und verfolgen das Ziel, Übergangs- und Karriereschwellen für Ratsuchende zu senken.

Die genannten Kenntnisse dienen auch der Identifikation weiterer Klärungsbedarfe und zur Empfehlung weiterer Unterstützungsangebote wie etwa psychologischer Beratung oder Therapie oder spezifischen Förderungsangeboten.

3.4. Didaktische Kompetenzen

Bildungs- und Berufsberatung findet nicht nur in Einzelgesprächen statt, sondern auch in Gruppen. Prinzipiell gelten auch für Gruppensituationen die bisher dargestellten Kompetenzen und Wissensdimensionen. Einige spezifische Kompetenzdimensionen charakterisieren darüber hinaus die Arbeit mit Gruppen in der Bildungs- und Berufsberatung:⁶

- Die Gestaltung der Gesprächs-, Gruppenarbeits- und Beziehungsebene zwischen Beraterin oder Berater und einer Gruppe von Ratsuchenden erfordert einschlägige methodische Handlungskompetenzen zur Ermöglichung des Lernens in Gruppen. Dazu gehören insbesondere die Fähigkeiten, ein lernförderliches Umfeld zu gestalten, gekonnt mit Störungen umzugehen, eine Balance zwischen den Interessen Einzelner und der Gruppe sowie der eigenen Lehrziele zu finden, sowie eine

6) Siehe hierzu auch: Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. (dvv) (Hrsg.): Kernkompetenzen in der Bildungs- und Berufsberatung. Wissen über Grundlagen und Formen berufsorientierender Arbeit mit Gruppen, Schwerte 2011, im Internet abrufbar unter der Adresse (Stand 05.04.2016): www.dvb-fachverband.de/fileadmin/medien/grundsatzpapiere_dvb/Kernkompetenz_Arbeit_mit_Groupen.pdf

3. Kompetenzen und Fachwissen

motivierende, respektvolle und konstruktive Kommunikation aller Gruppenteilnehmer zu erreichen.

- Ein reflektiertes Verständnis der Lernziele und Erwartungen von Ratsuchenden-Gruppen und entsprechender didaktischer Methoden ist besonders für Beratungsgruppen von Bedeutung, für die die Beratung in einer Gruppe eine ungewohnte Situation ist.
- Speziell bei der Planung und Durchführung von Gruppenangeboten der Bildungs- und Berufsberatung werden zum Teil beratungsfremde Interessen der Werbung und Beeinflussung seitens Dritter spürbar. Professionelle Beraterinnen und Berater erkennen dies und sind in der Lage, die in Abschnitt 2 genannten Prinzipien sicherzustellen. Das gilt auch für die Auswahl und Nutzung von Materialien und Medien, die bei Gruppenangeboten aus didaktischen Erwägungen eine besondere Rolle spielen.
- Professionelle Gruppenarbeit in der Berufs- und Bildungsberatung unterscheidet zwischen eher informatorischen und eher reflexiven Veranstaltungsangeboten. Mobilisierende Effekte einer reflexiven, persönlichen Veränderung einzelner Gruppenmitglieder können vor allem in neu zusammengefounden Gruppen bisher Unbekannter erzielt werden, wo diese Effekte durch die Gruppendynamik und das jeweilige Beispiel der weiteren Gruppenmitglieder unterstützt werden. Dagegen gilt es bei berufsorientierenden Gruppenveranstaltungen in bestehenden Lerngruppen, zum Beispiel in Schulklassen oder Arbeitsteams zu beachten, dass solche Gruppen für die intensive, reflexive Erörterung individueller beruflicher Problemstellungen eher ungeeignet sind.

Die dort häufig langfristig konstituierten Positionen der Einzelnen in der Gruppe erschweren offene Erörterungen.

3.5. Kompetenzen in Medien- und Informationsmanagement

Seit der fundamentalen Wende von der Informationsknappheit zu Informationsüberflutung infolge der „digitalen Revolution“ erfüllen professionelle Bildungs- und Berufsberatende eine unverzichtbare Funktion zur Navigation in dieser Fülle. Sie sollten hierzu nicht nur über Kompetenzen im technischen Umgang mit gedruckten und digi-

talen Medien verfügen, sondern auch über die für die Fachberatung entscheidenden inhaltsbezogenen Kompetenzen des Sortierens und der Auswahl.

- Sie können Medien zur Informationsbeschaffung über Bildungs- und Berufswege in ihrer Qualität und Relevanz für unterschiedliche beraterische Fragestellungen einschätzen und den jeweiligen Einfluss von Interessengruppen auf die Inhalte beurteilen.
- Sie können Informationsmedien so auf die konkrete Beratungssituation beziehen, dass die ausgewählten Sachverhalte jeweils konkret und individuell für die Anliegen der Ratsuchenden genutzt werden können. Nur wenn diese Individualisierung der Inhalte und Themen berufsorientierender Medien gelingt, kann von Beratung gesprochen werden.
- Sie können Ratsuchende zum persönlichen, angemessenen Umgang mit Informationen und Medien anleiten und befähigen.

4. Zugang zur Tätigkeit, Ausbildung und Fortbildung

4.1. Aktuelle Zugangswege

Beraterinnen und Berater zu Bildung und Beruf gelangen zurzeit auf sehr unterschiedlichen Qualifikationswegen in diese Tätigkeit: Formal gibt es keine gesetzlichen oder sonstige allgemeingültigen Vorschriften zur Qualifikation Beratender oder für die Ausübung dieser Beratungstätigkeit. Unterscheiden lassen sich für eine berufliche Tätigkeit in der Bildungs- und Berufsberatung folgende Zugangswege, die in der Praxis zum Teil miteinander kombiniert werden:

- Eigenständige grundständige Studiengänge zur Beratung in Bildung und Beruf,
- weiterbildende Studiengänge zur Beratung in Bildung und Beruf,
- Hochschulabschluss anderer Fächer plus Einarbeitung in die spezifische Beratungstätigkeit,
- Hochschulabschluss anderer Fächer plus Beratungsfortbildung,
- Berufserfahrung außerhalb der Beratungstätigkeit plus Einarbeitung in die spezifische Beratungstätigkeit sowie
- Berufserfahrung außerhalb der Beratungstätigkeit plus Fortbildung.

Der dvb verbindet als Fachverband Mitglieder aus diesen unterschiedlichen Zugangswegen.

4.2. Empfehlungen zu Ausbildungswegen

Der dvb befürwortet angesichts der real existierenden Vielfalt von Zugangswegen folgende Zugangsvoraussetzungen in die Bildungs- und Berufsberatung, um die Qualität der professionellen Beratung – in erster Linie im Sinne der Ratsuchenden, aber auch im Sinne der Beraterinnen und Berater sowie im Sinne von Gesellschaft und Wirtschaft – zu sichern. Er orientiert sich dabei an den von den Beratungsfachverbänden in der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB) vereinbarten Grundsätzen.⁷

Voraussetzung für eine Tätigkeit in der Bildungs- und Berufsberatung sind:

7) Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V. (DGfB) (Hrsg.):
Essentials einer Weiterbildung Beratung / Counseling, Köln 2010, im Internet abrufbar unter der Adresse (Stand 05.04.2016):
www.dachverband-beratung.de/dokumente/DGfB_Weiterbildungsstandards_2010-03.pdf

- in der Regel ein Hochschulabschluss in einem für die Bildungs- und Berufsberatung förderlichen Fachbereich (z.B. Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Psychologie und Pädagogik oder Sprachwissenschaften),
- daran anschließend mindestens 400 Stunden Fortbildung in:
 - Methoden der Beratung,
 - Ethik beraterischen Handelns,
 - Psychologie und Soziologie bildungs- und berufsbezogener Entscheidungen,
 - Bildungs-, Berufs- und Wirtschaftskunde,
 - Entwicklung, Analyse und Prognostik des Arbeitsmarktes,
 - Arbeit mit Gruppen in der Bildungs- und Berufsberatung,
 - Informationsmanagement in der Bildungs- und Berufsberatung,
- Weiterbildungsupervision von mindestens 70 Stunden,
- begleitende Praxisausbildung im Umfang von mindestens 150 Stunden.

Der dvb hält es angesichts der zurzeit fehlenden Zugangsregelungen zur Tätigkeit in der Bildungs- und Berufsberatung für völlig offen, ob in diesem Feld eine klare Professionsbildung mit entsprechender gesetzlicher Zulassung zur Tätigkeit sowie berufsständischer Selbstkontrolle der Profession in absehbarer Zeit erreichbar ist. Der dvb setzt sich dafür ein, dass sich die Fachöffentlichkeit der Bildungs- und Berufsberatung auf Zugangs- und Ausübungsempfehlungen im Sinne dieses Positionspapiers einigt und für eine möglichst umfassende Durchsetzung dieser Kriterien eintritt.

4.3. Empfehlungen zu Fortbildung, Supervision und Spezialisierungen

Zur langjährigen Erkenntnis und zum Standard in allen wesentlichen Felder der Sozialberatung gehört es, dass nur eine regelmäßige Fortbildung zu allen aufgeführten Kompetenzdimensionen und Wissensdimensionen sowie Supervision und kollegialer Austausch über die eigene Beratungspraxis die Qualität der Beratung sichern kann. Dies gilt in vollem Umfang auch für die professionelle Bildungs- und Berufsberatung. Eine solche selbstorganisierte systematische Qualitätssicherung fördert zudem die professionelle Autonomie der Beratenden gegenüber sachfremden Funktionalisie-

4. Zugang zur Tätigkeit, Ausbildung und Fortbildung

rungsversuchen durch partikuläre wirtschaftliche, politische oder organisationale Interessen. Sie stärkt Beraterinnen und Berater maßgeblich darin, ihrer Verantwortung gegenüber den Ratsuchenden gerecht zu werden. Der dvb strebt gemeinsame Empfehlungen der Fachöffentlichkeit zu Fortbildung und Supervision an, die zu einem anerkannten Standard innerhalb der Berufsgruppe werden und für die Ratsuchenden die erwartete und erforderliche Qualität der Beratung sichern.

Angesichts der überaus großen Bandbreite des Arbeitsfeldes befürwortet der dvb Ansätze zur Spezialisierung auf bestimmte Zielgruppen oder auf bestimmte Segmente der Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmärkte im Sinne einer weiteren fachlichen Professionalisierung.

Die Qualität der beschriebenen professionell durchgeführten Bildungs- und Berufsberatung lässt sich über vier unterschiedliche Dimensionen erschließen. Alle qualitätssichernden Maßnahmen haben stets all diese Dimensionen gemeinsam zu berücksichtigen und zu adressieren. Im Zentrum aller Betrachtungen zur Qualität der Bildungs- und Berufsberatung steht das Gelingen der Steigerung der Entscheidungs- und Handlungskompetenz der Ratsuchenden.

5.1. Struktur- und Organisationsqualität

Beratungsanbieter müssen solche Materialien, Medien, Räumlichkeiten, Arbeitsprozesse, Leitbilder, Rekrutierungsprofile, Qualifikations- und Fortbildungsangebote entwickeln und bereitstellen, die eine klientenzentrierte, unabhängige und fachlich autonome, ergebnisoffene, sachkundige und störungsfreie Beratung ermöglichen. Personelle, zeitliche und materielle Ressourcen müssen am Beratungsbedarf ausgerichtet sein. Ein auf Kontinuität angelegtes Angebot ist für die Entwicklung von Qualität hilfreich.

5.2. Prozessqualität

Die Beratenden müssen einen individuellen Beratungsprozess organisieren und durchführen können, der die expliziten und impliziten Fragen und Problemstellungen der Ratsuchenden aufgreift und sie zum Kernthema macht. Gemeinsam mit den Ratsuchenden gilt es Lösungsansätze zu entwickeln und dabei deren Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit in Bildungs- und Berufsfragen zu stärken. Das Einbringen der beschriebenen Kompetenzen der Beraterinnen und Berater ist eine unverzichtbare Voraussetzung dieser Prozessqualität. Den Anliegen der Ratsuchenden und ihren persönlichen Bearbeitungsschritten muss der notwendige Raum gegeben werden, sollen Lösungen entwickelt werden können. Die in Unterabschnitt 5.1 genannten Voraussetzungen und Rahmenbedingungen sind auf das Gelingen dieses Entwicklungsprozesses auszurichten.

Bei möglichen beratungsfremden Interessen und Zielen Dritter muss ausgeschlossen sein, dass das Vertrauen von Ratsuchenden genutzt wird, um diese zu manipulieren (siehe Punkt 2.5.).

5. Qualität

5.3. Ergebnisqualität

Professionelle Bildungs- und Berufsberatung ist darauf gerichtet, dass die Ratsuchenden die Beratungsergebnisse als für sich bedeutsam, weiterführend, ermutigend, anregend und aktivierend empfinden und für die selbstständige Entwicklung ihrer Bildungs- und Berufswege nutzen können. Eine regelmäßige Evaluation der Beratungsergebnisse in diesem Sinne ist ein unverzichtbarer Bestandteil der Qualitätssicherung in der Bildungs- und Berufsberatung. Jede Organisation, die Beratung finanziert und/oder anbietet, hat entsprechende evaluative Methoden- und Interpretationskompetenz vorzuweisen und entsprechende Evaluationen durchzuführen.

Dabei sind eine Rückkopplung mit der Fachöffentlichkeit und Einbezug wissenschaftlicher Erkenntnisse unerlässlich.

5.4. Wirkungsqualität

Professionelle Bildungs- und Berufsberatung stellt sich Fragen nach ihrer Wirksamkeit: Bei öffentlich finanzierten Beratungsangeboten ist es legitim, die Verwendung von Steuer- und Sozialversicherungsgeldern zu prüfen. Bei privatwirtschaftlich arbeitenden Beratungsdienstleistern sollte das erzielbare Preis-/Leistungsverhältnis für die Kundschaft transparent sein. Eine im Wesen der Beratung liegende Schwierigkeit stellt allerdings dar, dass die Messbarkeit von Wirkungen der Beratungsleistung je nach Reichweite und Zeitabstand sehr unterschiedlich ist: Unmittelbare, in zeitlichem Zusammenhang mit der Beratung stehende Handlungen der Ratsuchenden wie z. B. aktivere und selbständigere Recherchen, Kontaktaufnahmen mit Bildungs- und Arbeitsplatzanbietern oder reflektiertere Entscheidungen zu Bildungs- und Berufsalternativen können leichter und klarer der Beratung zugeordnet werden als eine Einmündung – und erst recht der mittelfristige Erfolg oder Misserfolg – in Bildungs- und Berufslaufbahnen. Zudem ist es kaum möglich, die Wirkungen von Beratung aus allen anderen Einflussfaktoren, die ihre Wirkung auf Menschen entfalten, herauszufiltern.

Professionell arbeitende Bildungs- und Berufsberaterinnen und -berater müssen sich dem Problem der Erhebung von Beratungswirkungen stellen, entsprechen-

de Forschungsansätze unterstützen und schlichten Zuordnungen der Wirksamkeit von Bildungs- und Berufsberatungen zu Statistiken der Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmärkte widersprechen. Sich in einem starken Fachverband zu organisieren unterstützt die individuelle Auseinandersetzung mit diesen Fragen und bündelt die Fachkompetenz, die in die Fachöffentlichkeit, in die Politik und in die Medien eingebracht wird.

6. Professionspolitischer Ausblick

Der dvb setzt sich seit 1956 für die professionelle Qualität einer Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland ein, die das Interesse der Ratsuchenden in den Mittelpunkt stellt. Der dvb begrüßt deshalb auch die aktuellen Bemühungen anderer fachlicher und politischer Akteure der Bildungs- und Berufsberatung, einen entsprechenden Professionalisierungsprozess zu stärken und so sicherzustellen, dass alle Ratsuchenden die gleiche Chance haben, Beratungsangebote zu finden und nutzen zu können, die den in diesem Grundlagenpapier skizzierten fachlichen Standards entsprechen.

Bemühungen, eine strenge, durch gesetzliche Regelungen der Berufs- und Bildungsberatung flankierte Professionsbildung nach dem Beispiel der Mediziner, Therapeuten, Juristen und Lehrämter zu erreichen, sind bisher ohne Erfolg geblieben. Die Gründe hierfür liegen in der institutionellen Geschichte der deutschen Bildungs- und Berufsberatung sowie im fehlenden politischen Druckpotenzial der betroffenen und potenziellen Ratsuchenden:

- Historisch ist die Dienstleistung „berufliche Beratung“ in Deutschland weit vor einer eigenständigen Professionalisierung verstaatlicht worden, indem sie frühzeitig Teil der Arbeitslosenversicherung wurde. Als gegen Ende des 20. Jahrhunderts das Beratungsmonopol fiel, wurde versäumt, entsprechende Standards für alle Anbieter dieser wesentlichen Dienstleistung verpflichtend zu normieren.
- Ein allgemein anerkanntes Schutzbedürfnis in Politik und Gesellschaft gegenüber „Kunstfehlern“ und „Pfusch“ in der Bildungs- und Berufsberatung ist nicht zu erkennen. Auch Anbietern stark interessengeleiteter Angebote, bei denen die Interessen Dritter, und nicht die Interessen der Ratsuchenden im Zentrum stehen, wird es gestattet, ihre beeinflussende Kommunikation unter dem Begriff der Bildungs- und Berufsberatung zu vermarkten.
- Die Beratungskompetenz von Laien oder Personen, die nur gelegentlich im Rahmen einer anderen Profession zu Fragen von Bildung, Beruf und Beschäftigung beraten, wird allgemein nicht in Frage gestellt, sondern durch relevante Akteure und empirische Untersuchungen im Feld der Berufs- und Bildungsberatung teilweise noch betont (z.B. durch die Bezeichnung der Eltern als „wichtigster Partner“ der Jugendlichen bei deren Berufswahl oder durch die Aufwertung ehrenamtlicher, ehemaliger Berufstätiger als Beratende im gleichen Feld).

- Das Erfordernis einer einheitlichen akademischen Vorbildung für die Berufsausübung wird im Fall der Bildungs- und Berufsberatung nicht nur außerhalb, sondern auch innerhalb der entsprechenden Berufsgruppe nicht allgemein unterstützt. Damit fällt die Abgrenzung gegenüber Laien und Berufstätigen anderer Berufe, für die Bildungs- und Berufsberatung (nur) Bestandteil einer anderen Hauptarbeit ist, prinzipiell schwerer als in den klassischen Professionen wie Medizin oder Jura.

Trotz dieser weiterhin wirksamen Faktoren, die eine starke auch gesetzlich abgesicherte Qualitätssicherung für die Bildungs- und Berufsberatung und ihre Ratsuchenden eher behindern, erkennt der dvb auch bei unterschiedlichen anderen Akteuren aktuell verstärkte Bemühungen um entsprechende Entwicklungen.⁸

Dieser Prozess erhält wesentliche Impulse aus der Europäischen Union und vollzieht sich in ähnlicher Weise auch in anderen Ländern. Bisher scheinen aber die Impulse aus der Beratungspraxis, aus der Wissenschaft und aus der Politik noch eher nebeneinander her als zusammen zu wirken.

Der dvb strebt daher verbands- und berufspolitisch ein Szenario an, bei dem

- die unterschiedlichen Akteure mit Interesse an einer professionellen Qualitätssicherung der Bildungs- und Berufsberatung abgestimmt und in gemeinsamer Nutzung von Ressourcen aus Beratungspraxis, Wissenschaft und Politik zusammenarbeiten,
- Beratungsanbieter für ihre potenziellen Nutzer transparent und nachvollziehbar ihre Qualifikationen, ihre Ziele, ihre Qualitätsgrundsätze und ihre möglichen Spezialisierungen formulieren und darstellen,
- sich Beratende und Ratsuchende sowie bei Bedarf deren persönliche Partner (Eltern, Lebenspartner, Freunde etc.) gleichberechtigt auf Augenhöhe und ohne beratungsexterne Zielvorgaben begegnen,

8) Z.B. das vom nfb und der Universität Heidelberg in einem Koordinierungsprozess erarbeitete Qualitätskonzept <http://bequ-konzept.beratungsqualitaet.net/> (Stand 05.04.2016)

6. Professionspolitischer Ausblick

- das Gesamtangebot an Bildungs- und Berufsberatung sich in einem Nebeneinander von öffentlich finanzierten und privatwirtschaftlich arbeitenden Beratungsanbietern ergibt und nicht als Ganzes staatlich gesteuert wird,
- für die Ratsuchenden durch Marktmacht oder mit staatlicher Beteiligung Transparenz über die verschiedenen existierenden Qualitätssiegel hergestellt und eine Vergleichbarkeit der aktuell eher verwirrenden Zertifikate ermöglicht wird und
- bis auf Weiteres das gemeinsame professionelle Qualitäts- und das berufspolitische Selbstverständnis in einem lebendigen Diskussions- und Verständigungsprozess fachlich weiterentwickelt wird.

Langfristig hält der dvb an dem Ziel fest, die hier geforderte Qualität der Bildungs- und Berufsberatung für alle Ratsuchenden verbindlich zu gestalten und in einem höheren Maße zu garantieren, als dies über freiwillige Selbstverpflichtungen möglich ist.

UND BESCHÄFTIGUNG BERUFSEIN
BERATERIN ARBEITSVERMITTLERIN MIT
BERUFSEINSTIEGSBEGLEITERIN STUDIENBERATERIN ARBEIT
BERATERIN BERUFSBERATERIN FALLMANAGERIN BERATUNGSLEH
BERATERIN **SIE SIND?** REHABERATERIN BERUF UND BESCHÄFT
BERATERIN BERATERIN FÜR BILDUNG, BERUF UND BESCHÄFTIGUNG
BERATERIN LAUFBAHNBERATERIN BERUFSBERATERIN WEITERBILDUNG
BERATERIN **WIR SIND IHR FACHVERBAND!** BILDUNGSBERATERIN
BERUFSEINSTIEGSBEGLEITERIN KARRIEREBERATERIN
BERATERIN MIT BERATUNGSAUFGABEN STUDIENBERATERIN
BERUFSEINSTIEGSBEGLEITERIN AUSBILDUNGSBERATERIN
BERUFSEINSTIEGSBEGLEITERIN BERUF UND BESCHÄFTIGUNG
BERATERIN WEITERBILDUNGSBERATERIN



Herausgeber:

Im Jahre 2017

**Deutscher Verband für Bildung-
und Berufsberatung e.V.**

kontakt@dvb-fachverband.de

www.dvb-fachverband.de