

Eine neue Beratungsära für die Berufsbildung?

Einschätzungen zu Entwicklungen aus internationaler Perspektive



HELMUT ZELLOTH
Senior Specialist für Berufs-
bildungspolitik und -systeme
bei der European Training
Foundation (ETF), Turin,
Italien

Obwohl Beratung (Career Guidance) eine äußerst wichtige und vielfältige Rolle für die Berufsbildung spielen kann und fallweise auch tut, ist das Verhältnis von Beratung und Berufsbildung bisweilen problematisch. Im Beitrag wird dieses Verhältnis aus internationaler Perspektive näher betrachtet. Dabei werden anhand von Entwicklungen, die sich in beiden Bereichen vollzogen haben, Potenziale der Beratung für das lebenslange Lernen aufgezeigt. Dies erfolgt entlang von drei Schnittstellen, zu denen Umsetzungsbeispiele aus verschiedenen Ländern skizziert werden. Abschließend wird reflektiert, welche Antriebsfaktoren hinter diesen Entwicklungen stehen und welche Implikationen damit für die Gestaltung der neu entdeckten Annäherung von Beratung und Berufsbildung im Blick zu behalten sind.

Berufsbildung – Stiefkind der Beratung?

Nach wie vor steht die Beratung in der Kritik, die Berufsbildung zu vernachlässigen oder gar zu benachteiligen. Ein zentraler Kritikpunkt lautet, dass Berater/-innen meist über einen akademischen und nur selten über einen Berufsbildungshintergrund verfügen und somit schon per se voreingenommen seien, eher in Richtung akademische Bildungswege zu beraten. Zudem setze Beratung nach wie vor stark auf psychometrische Verfahren, die vorrangig persönliche Eigenschaften, Kompetenzen und Motivation erfassen und dabei praktische Erfahrungen mit der Berufs- und Arbeitswelt außer Acht lassen.

Berichte aus verschiedenen Ländern (vgl. WATTS 2009) bestätigen, dass Beratungsangebote innerhalb des Berufsbildungssystems im Vergleich zum allgemeinbildenden Schulwesen und Hochschulbereich unterrepräsentiert sind. Als Begründung wird angeführt, dass Lernende in der Berufsbildung bereits eine Berufsentscheidung getroffen hätten und deshalb weniger oder gar keine Beratung mehr benötigten. Dies schlägt sich letztlich in einer untergeordneten Priorität in der Beratungspolitik nieder und manifestiert sich in einem reduzierten Beratungsangebot.

Neue Paradigmen verändern das Verhältnis von Berufsbildung und Beratung

In den letzten zehn Jahren lässt sich auf internationaler Ebene eine Trendwende ablesen. Regierungen, vor allem Bildungs- und Arbeitsministerien, haben Beratung für die Berufsbildung entdeckt, um brennende Probleme zu lösen oder zumindest ernsthaft anzugehen. Diese Entwicklung spiegelt sich nicht nur in Europa, sondern auch auf anderen Kontinenten wider. Neben der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit geht es auch darum, generell das Image und den Stellenwert beruflicher Bildungsgänge und Karriereoptionen aufzuwerten und Zugänge ins Berufsbildungssystem zu erhöhen.

Dabei gerät Beratung jedoch gleich in mehrfacher Hinsicht in einen Zwiespalt: Als überwiegend öffentlich finanziertes Angebot muss sie einerseits Erwartungen und spezifischen Zielen der Politik gerecht werden, andererseits muss sie gegenüber den Individuen ihren Anspruch auf Unparteilichkeit wahren und sollte keinen Bildungsweg bevorzugt behandeln. Gleichzeitig sollten in der Beratung tätige Fachkräfte in der Lage sein, gegen den Zeitgeist zu beraten, da Bildungs- und Berufswünsche von Lernenden bekanntermaßen gewissen Moden unterliegen.

International betrachtet erfährt das Lernen im Betrieb, sei es in der Form des deutschen dualen Systems oder anderer

Formen des arbeitsnahen Lernens (*work-based learning*) eine Aufwertung. Diese Entwicklung in der Berufsbildung ist so z. B. in Australien, Indonesien, China, in den Vereinigten Staaten bis hin zum Nahen Osten und schließlich in vielen europäischen Ländern zu beobachten. Sie schlägt sich ebenso in Strategiepapieren internationaler Organisationen nieder und fördert eine Annäherung an die sich verändernde Beratung (vgl. UNESCO 2016; ILO 2015; OECD 2004 a und b; Rat der EU 2004).

Die Beratung wiederum ist einem Wandel unterzogen, der möglicherweise der Berufsbildung entgegenkommt.

1. Anstelle einer früher weit verbreiteten und auch heute noch gängigen Praxis, die stark auf Testverfahren setzt, findet ein Übergang zu einer eher pädagogischen Beratungsweise statt, die zunehmend die Arbeitswelt sowie praktische Erfahrungen mit verschiedenen Berufsfeldern in den Vordergrund rückt. Das *Testing* (der Interessen, Haltungen oder Kompetenzen) wird zunehmend abgelöst durch das *Tasting* (von verschiedenen Berufen und Arbeitstätigkeiten, Explorieren der Arbeitswelt).
2. Der Ansatz der lebensbegleitenden Beratung (vgl. ELGPN 2013) nimmt darauf Bezug, dass Berufsbiografien weniger geradlinig und zunehmend diskontinuierlich verlaufen. Lebenslanges Lernen (der Großteil davon berufliche Weiterbildung) ist zu einer »Überlebensvoraussetzung« geworden. Beratung findet folglich nicht mehr nur an einer einzigen oder zwei kritischen Schnittstellen statt (Schule – Ausbildung, Ausbildung – Beruf), sondern kontinuierlich über den gesamten Lebensverlauf.
3. Innerhalb des Beratungsprozesses hat sich die Rolle der Berater/-innen verändert: weg von der dominanten Expertenrolle hin zu Begleiter/-innen. Aufgabe ist es, das Individuum darin zu unterstützen, eigenständig an seinem Berufs- oder Karriereplan zu arbeiten und entsprechende berufsbiografische Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills – CMS) zu erwerben.

Wenngleich die durch die Europäische Union (vgl. Rat der EU 2004, 2008) und die OECD (2004b) vorangetriebenen Paradigmenwechsel mancherorts als »neoliberal« kritisiert worden sind, weil sie die Verantwortung für gelingende Bildungsverläufe auf das Individuum abwälzen, so haben sie dennoch bedeutende Verschiebungen im Entwurf und der Umsetzung von Beratungssystemen bewirkt. Davon könnten beide Seiten – Berufsbildung und Beratung – profitieren. So gibt es gute Gründe anzunehmen, dass durch Beratung die Effizienz der Berufsbildung und ihrer Ergebnisse gesteigert werden kann (z. B. durch ein besseres Matching oder reibungslosere Übergänge von der Schule in Ausbildung und Arbeitswelt). Auch kann Beratung dazu beitragen, die Attraktivität der Berufsbildung zu verbessern. Umgekehrt kann die Berufsbildung durch ihre Nähe

zur Arbeitswelt den Horizont der Beratungswelt erweitern und Beratungskompetenzen gerade im Sinne des *Tasting* stärken.

Schnittstellen zwischen Berufsbildung und Beratung

WATTS (2009 und 2011) unterscheidet zwischen Beratung, die der Berufsbildung vorgelagert ist, und Beratung innerhalb der Berufsausbildung. Diese eingeführte Unterscheidung kann noch ergänzt werden durch die der Berufsausbildung nachgelagerte Beratung (vgl. ZELLOTH 2013 und 2014; vgl. Abbildung S. 10).

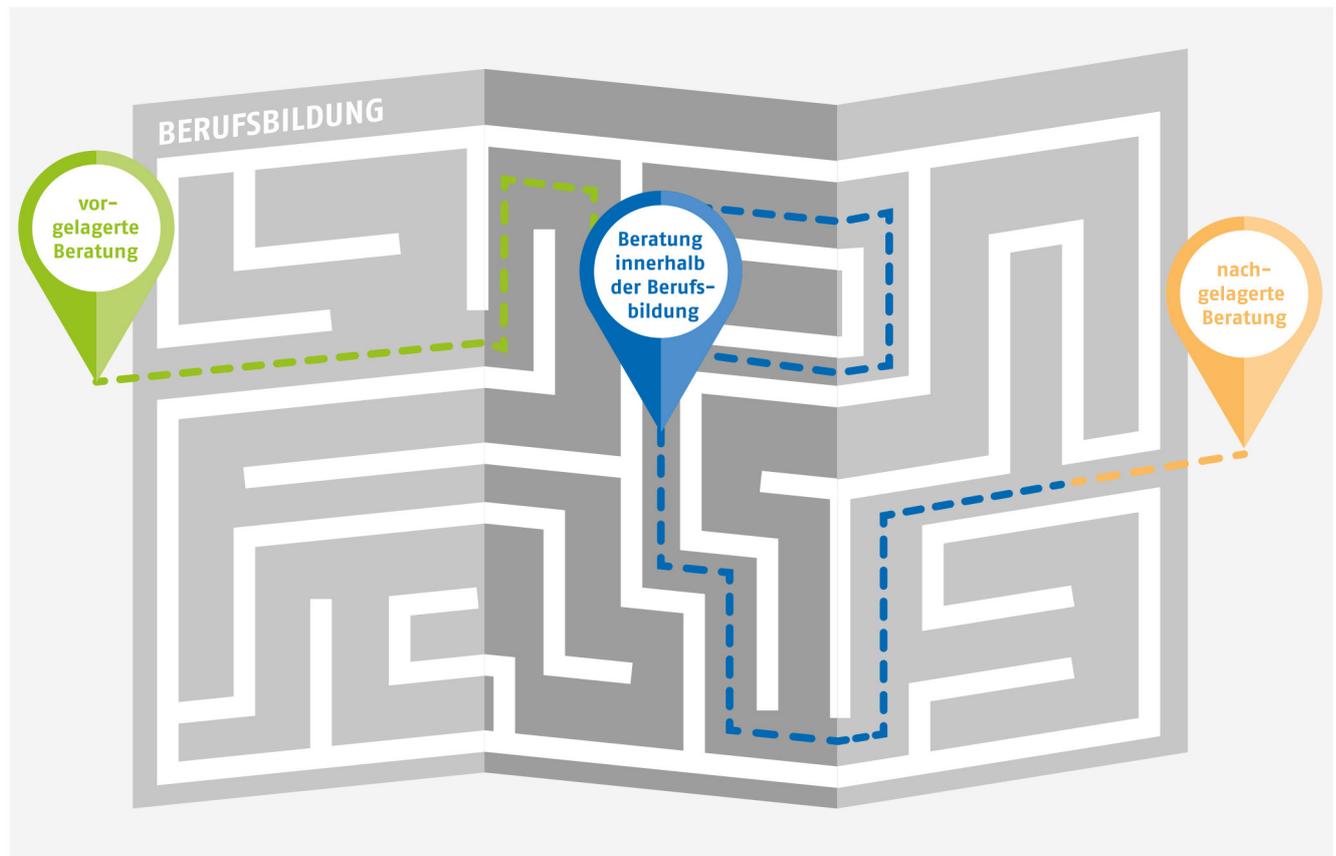
Beratung vor der Berufsbildung: Diese Schnittstelle ist die wohl entscheidendste im Hinblick auf die Vorentscheidung, ob der weitere Bildungsweg in Richtung Berufsbildung oder Allgemeinbildung und später der Hochschulbildung geht. Gute Beratung kann hier eine Schlüsselrolle spielen, um Individuen die Chancen und Perspektiven einer beruflichen Aus- und Weiterbildung näherzubringen. Wenn sie frühzeitig ansetzt und im Bildungssystem systematisch verankert ist, kann sie dazu beitragen, Grundeinstellungen zu beeinflussen, negative Meinungen und Vorurteile gegenüber Berufsbildung und bestimmten Berufsbildern zu revidieren und somit den Zugang zur Berufsausbildung zu öffnen und zu intensivieren. Zudem hat Beratung bereits in dieser Phase die Aufgabe, berufsbiografische Gestaltungskompetenzen zu vermitteln. Sie stärken die Fähigkeiten der Lernenden, um für Entscheidungen an verschiedenen Übergängen im Bildungs- und Beschäftigungssystem in der Zukunft gewappnet zu sein. Zudem spielen sie für die Beschäftigungsfähigkeit der Individuen eine zentrale Rolle. Wichtig ist, dass Beratung nicht erst kurz vor Beginn des Übergangs stattfindet, durchgängig angeboten wird und am besten im regulären Schulcurriculum verankert ist (Career Education). Gefragt ist ebenso ein Engagement des Berufsbildungssektors, der sich mit Maßnahmen in der Grund- und Mittelschule beteiligt.

Beratung innerhalb der Berufsbildung: Die Beratung innerhalb der Berufsbildung begleitet die Lernenden während der Aus- oder Weiterbildung und kann eine bedeutende Rolle bei der Vorbereitung auf den Übergang in die Arbeitswelt spielen. Innerhalb der Berufsbildung unterstützt Beratung Auszubildende und Erwerbstätige bei der Auswahl oder dem Wechsel von beruflichen Spezialisierungen. Sie kann prospektiv Kompetenzen wie Entrepreneurship anregen oder aber präventiv dem Abbruch von Bildungsgängen entgegenwirken. Hier spielen Methoden des Empowerments eine wichtige Rolle.

Beratung nach der Berufsbildung: Die nachgelagerte Beratung ist primär im Hinblick auf berufliche Weiterbildung bedeutsam, beispielsweise um Wege aus der Arbeitslosigkeit zu ermöglichen und den Wiedereinstieg ins Berufsleben

Abbildung

Beratung vor, innerhalb und nach der Berufsbildung



zu erleichtern. Sie ist ebenso nützlich, um Erwerbstätige bei der Um- oder Neuorientierung – z. B. bei einem geplanten Berufswechsel oder beruflichen Aufstiegsplänen – zu unterstützen.

Zugänge der Beratung zur Berufsbildung – internationale Beispiele

Die oben beschriebene Trendwende lässt sich anhand von Entwicklungen in einzelnen Ländern veranschaulichen und möglicherweise kann tatsächlich von einer neuen Beratungsära gesprochen werden, die der Berufsbildung mehr Aufmerksamkeit schenkt.

Die nachfolgend erwähnten Länderbeispiele stammen großenteils aus der internationalen Entwicklungszusammenarbeit, insbesondere aus Unterstützungsprojekten, die mit deutscher Hilfe oder Mitteln der EU umgesetzt wurden.

Gerade in Ländern, in denen entweder keine oder nur schwach ausgeprägte Beratungssysteme existieren, wird oft der Zugang über die Berufsbildung gesucht. Dies erfolgt meist im Rahmen nationaler Bildungs- oder Beschäftigungsstrategien, die Berufsbildung als Motor für wirtschaftliches Wachstum sehen. Der Zugang erfolgt in den folgenden Beispielen primär über die *Beratung innerhalb der Berufsbildung*.

- So wurden in Georgien bereits vor etwa zehn Jahren sogenannte *Career Coordinators* in Berufsbildungszentren eingesetzt,
- in der früheren jugoslawischen Republik Mazedonien wurden unter der Beteiligung der Schülervertretung *Career Centres* in Berufsschulen aufgebaut und
- in Armenien wurden vor fünf Jahren in der Mehrzahl der Berufsschulen Beratungsverantwortliche benannt, die Schüler/-innen an der Schnittstelle Ausbildung – Beruf begleiten.
- In Ägypten kam die Initiative zur Einführung eines Beratungssystems vom Berufsbildungssektor vor ungefähr zehn Jahren. In Pilotprojekten zur dualen Berufsbildung und dem *Alternance Training* wurden Beratungselemente eingebaut, die von lokalen Beraterteams durchgeführt werden.

Wenngleich die Beratungsansätze innerhalb der Berufsbildung als durchaus Erfolg versprechend angesehen werden können, wäre *Beratung im vorgelagerten Bereich* der Berufsbildung weit notwendiger. Sie ist aber häufig schwieriger umzusetzen, da hier fast immer Zuständigkeiten außerhalb der Berufsbildung angesprochen sind und eine bereichsübergreifende Kooperation erforderlich ist. Dennoch gibt es auch hier zuversichtlich stimmende Beispiele:

- So wurde inzwischen in Ägypten im Rahmen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit erstmals eine Abteilung im Unterrichtsministerium gegründet, die sich systematisch mit der Gestaltung der Übergänge in die Berufsbildung befasst und einen Schwerpunkt auf Beratung legt.
- In Serbien, einem Land, in dem vor der Berufsbildung praktisch keine Beratungsangebote existierten und der einzige Zugang für Lernende traditionell über die Arbeitsämter erfolgte, wurde eine groß angelegte Beratungsinitiative im vorgelagerten Bereich umgesetzt. So wurden vor etwa fünf Jahren mit deutscher Unterstützung über 1.000 Grundschulen mit einfachen Beratungsstrukturen und -programmen ausgestattet, die dem Beratungsparadigma des *Tasting* sehr nahekommen und in diesem Sinne Erfolg versprechend arbeiten.
- Im Kosovo wurde mit Unterstützung der EU vor einigen Jahren Career Education als Wahlfach in Kombination mit dem Unterrichtsfach *Entrepreneurship* in der 9. Schulstufe (unmittelbar vor dem Übergang zur Berufsbildung) eingeführt. Aufgrund des großen Erfolgs bei allen Beteiligten wurde vor Kurzem daraus ein Pflichtfach und ein Rahmencurriculum für Beratung entwickelt, das von der ersten bis zur letzten Schulstufe reichen soll.
- In Sri Lanka hat sich die Regierung in ihrem Nationalen Plan für Fachkräfteentwicklung und Beschäftigung vor wenigen Jahren das Ziel gesetzt, Berufsbildungsprogramme zu entwickeln. Die dazu nötige Beratung soll sowohl im vorgelagerten als auch im Berufsbildungsbereich entsprechend reformiert und ausgebaut werden. Erste groß angelegte Initiativen haben in diesem Jahr begonnen. Ähnliche Beispiele könnten aus Nepal, Pakistan oder Namibia genannt werden.

In den Ländern, in denen die Berufsbildung gut entwickelt ist und ein positives Image hat, ist üblicherweise auch das Beratungssystem besser aufgestellt und zwar sowohl vor als auch innerhalb der Berufsbildung – mit dem einen oder anderen Reformbedarf. In Finnland ist Career Education bereits seit Jahren Teil des Curriculums aller Schulen und es wird auf allen Ebenen besonderer Wert auf den Erwerb von berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen gelegt (vgl. VUORINEN in diesem Heft). Ein Modul dazu ist in alle berufsbildenden Fächer integriert (vgl. ELGPN 2013). So auch in den Niederlanden, wo bereits seit Jahren innerhalb der Berufsbildung Career Education verpflichtend im Lehrplan steht und zusätzlich durch Beratungsfachleute in regionalen Trainingszentren flankiert wird.

Eine schlechte und eine gute Nachricht zum Schluss

Eine neue Beratungsära, die der Berufsbildung mehr Aufmerksamkeit schenkt, scheint nicht von der Beratung selbst zu kommen, sondern wird von der Politik initiiert. Die Initiative geht oft direkt von einer vorausschauenden Berufsbildungspolitik aus, sie lässt sich jedoch auch in anderen Politikfeldern verorten, die damit auf gesamtwirtschaftliche Entwicklungen, den Arbeitsmarkt und soziale Integration zielen.

So begrüßenswert die damit einhergehenden Veränderungen und Neupositionierungen im Verhältnis von Beratung und Berufsbildung sind, weil sie für beide Bereiche neue Chancen eröffnen, sind mit ihnen aber auch potenzielle Konflikt- und Spannungsfelder verbunden. Eine zu starke Annäherung der beiden Bereiche kann zu einer Verwässerung und zu einer Instrumentalisierung der Beratung durch die Berufsbildung führen.

Eine abrupte 180-Grad-Wende weg von einer Beratung, die sich stark an psychologischen Mess- und Testverfahren orientierte, hin zu einer primär arbeitsmarktorientierten Beratung läuft schnell Gefahr, Interessen und Motivation der Ratsuchenden zu vernachlässigen. Dies könnte langfristig dem Ruf der Beratung schaden und das Vertrauen der Nutzer/-innen schmälern.

Die von der Politik ausgelöste Dynamik kann aber in gute Bahnen gelenkt werden, wenn Schnittstellen zwischen Berufsbildung und Beratung von Anfang an richtig gestaltet werden. Dazu gehören mindestens vier Dinge:

1. Eine starke Betonung sollte auf Beratungskonzepten liegen, die der Berufsbildung vorgelagert sind. Idealerweise sind sie curricular verankert, um so die notwendige Verbindlichkeit herzustellen. Dazu muss auch die Berufsbildung einen aktiven Beitrag leisten.
2. Eine stärker berufsorientierte Beratung darf sich nicht allein auf die klassischen Übergänge beschränken, sondern muss im Sinne des lebensbegleitenden Prinzips einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen, der von Beginn an und kontinuierlich die individuelle Eigenverantwortung im Sinne berufsbiografischer Gestaltungskompetenzen stärkt.
3. Kommunikation und Kooperation zwischen Einrichtungen der Berufsbildung und der Beratung gilt es zu verbessern. Es muss eine gemeinsame Sprache gefunden werden und eine Verständigung über gemeinsame Ziele erfolgen, ohne dabei das jeweilige Selbstverständnis aus den Augen zu verlieren.
4. Strategien und Konzepte funktionieren nur dann, wenn sie mit Leben gefüllt werden. Hierbei spielt gut qualifiziertes Beratungspersonal die entscheidende Rolle. Die hier tätigen Fachkräfte müssen in der Lage sein, Methoden und Instrumente der Beratung in ihrer Vielfalt – je nach individuellem Bedarf und Kontext – einzusetzen.

Obwohl global gesehen eine Trendumkehr der Beratung im Hinblick auf eine stärkere Berücksichtigung der Berufsbildung als wahrscheinlich gilt, gibt es eine gute und eine schlechte Nachricht. Die schlechte ist, dass sich Innovationen in Bildungssystemen und in der Beratung üblicherweise nur sehr langsam und gegen große Widerstände durchsetzen. In den meisten Ländern der Welt – von Indien über Afrika bis Lateinamerika – ist die Beratung erst im

Aufbau begriffen. Bis solide Strukturen und entsprechende Beratungskapazitäten geschaffen sind, werden viele Jahre vergehen. Dies wird in jedem Fall länger dauern, als die ambitionierten Zielsetzungen politischer Entscheidungsträger/-innen hoffen lassen. Die gute Nachricht ist, dass die Beratung immer mehr unter Zugzwang steht und ohne eine stärkere Orientierung auf die Berufsbildung riskiert, sich langfristig selbst das Wasser abzugraben. ◀

Literatur

ELGPN: Entwicklung einer Strategie zur Lebensbegleitenden Beratung: Eine Europäische Handreichung (ELGPN Tools 1). Berlin 2013 – URL: www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/german/DE_Resource_Kit_web.pdf (Stand: 12.08.2016)

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO): Integrating core work skills into TVET systems. Six country case studies. Genf 2015

ORGANISATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT (OECD): Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap. Paris 2004 a

ORGANISATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT (OECD): Career guidance: A handbook for policy makers. Paris 2004 b

RAT DER EU: Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa. Brüssel 2004

RAT DER EU: Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges

Lernen. Brüssel 2008 – URL: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/08/st15/st15030.de08.pdf> (Stand: 12.08.2016)

UNESCO: Recommendation concerning Technical and vocational education and training (Tvet). Paris 26. Mai 2016 – URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002451/245118M.pdf> (Stand: 12.08.2016)

WATTS, A. G.: The Relationship of Career Guidance to VET. Background document for the OECD reviews of Vocational Education and Training. Paris 2009

WATTS, A. G.: Career Guidance and Post-Secondary Vocational Education and Training. A paper prepared for the OECD Review of Post-Secondary Vocational Education and Training, Skills Beyond School. Paris 2011

ZELLOTH, H.: No choice – no guidance? The rising demand for career guidance in EU neighbouring countries and its potential implications for apprenticeships. In: DEITMER, L. u. a. (Hrsg.): The Architecture of Innovative Apprenticeship. Dordrecht 2013, S. 69–87

ZELLOTH, H.: Technical and Vocational Education and Training (TVET) and Career Guidance: The Interface. In: ARULMANI, G. u. a. (Hrsg.): Handbook of Career Development. International Perspectives. New York 2014, S. 271–290

Anzeige



Philipp Grollmann, Dietmar Frommberger u.a. (Hg.)

Internationales Handbuch der Berufsbildung

Grundwerk in 4 Ordnern,
Loseblattwerk mit zwei Ergänzungen pro Jahr
2012, 5400 S., 100,- € (D)
ISBN 978-3-7639-3448-5

Das Internationale Handbuch der Berufsbildung

➔ wbv.de/ihbb

Das Handbuch umfasst 45 Länderstudien, die sich auf nationale Berufsbildungs- und Bildungssysteme konzentrieren. Sie geben einen Einblick in die sozioökonomischen Rahmenbedingungen und die bildungspolitischen Kompetenzen der jeweiligen Länder.

WIR MACHEN INHALTE SICHTBAR

W. Bertelsmann Verlag 0521 91101-0 wbv.de

