



Bildungsberatung im Kontext eines kommunalen Bildungsmanagements

Themenkonferenz Bildungsberatung
Bildungsbiographien begleiten. Qualitätsentwicklung, Vermittlung
und Transparenz in der Bildungsberatung

23.11.2016

Erlangen

Bildungsberatung als Scharnierstelle für LLL



- Lebenslanges Lernen ist nicht mehr alleine eine politische Formel, sondern sucht am Beispiel der Beratung und aus der Sicht der Individuen, nach Anschlüssen, Umorientierungen und Erweiterungen im Bildungs- und Fortbildungsprozess, die wahrgenommen werden könnten.

- Die Orientierungs- und Entscheidungsprozesse der Individuen in einer Kommune oder Region (WB im weitesten Sinne), können nicht alleine auf WB-Datenbanken basieren, sondern sind abhängig von Beratenden, die Bildungsberatung und die daran geknüpfte Entscheidungsfindung professionell unterstützen können.

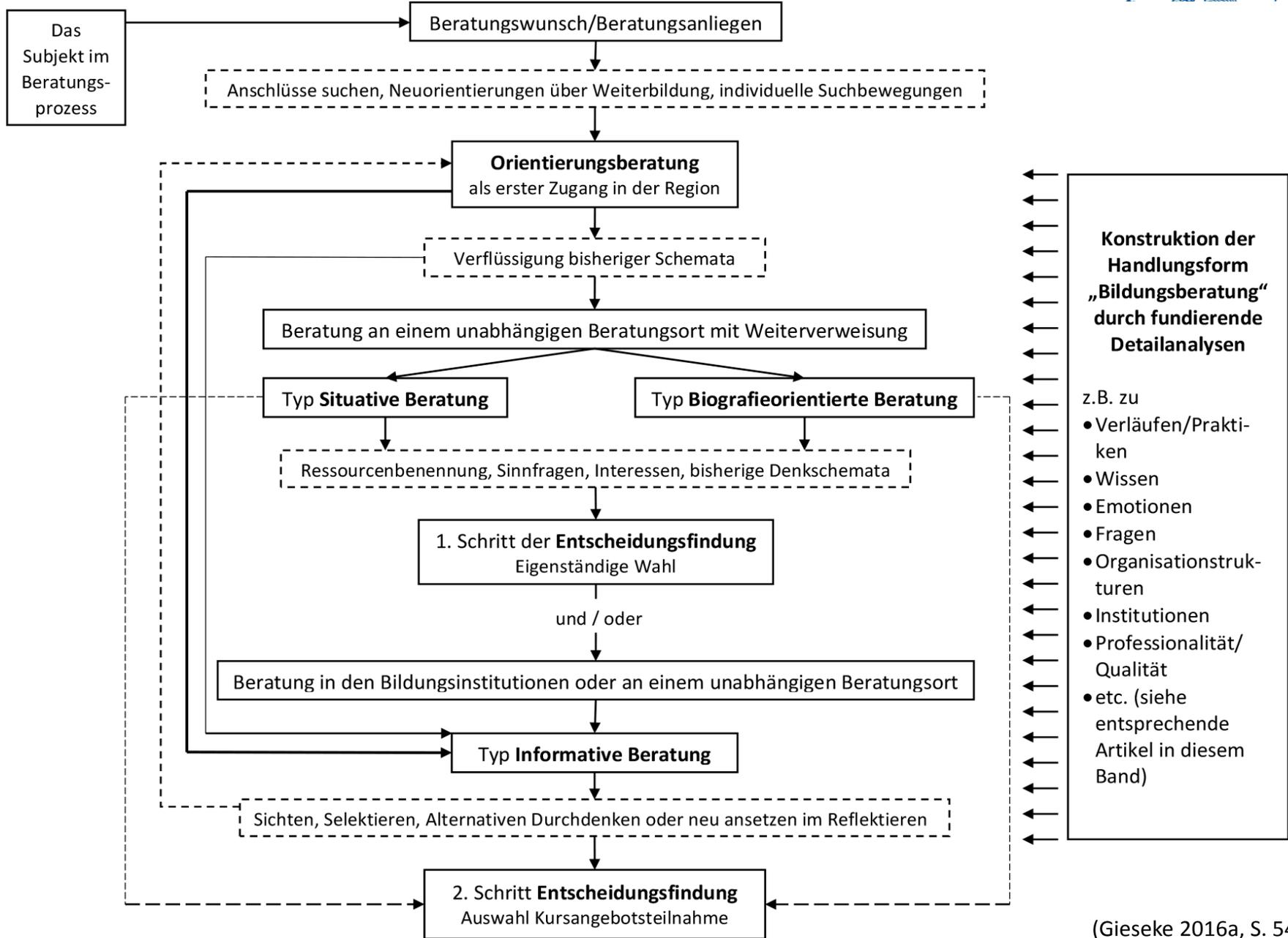
- Die Reichweiten der Interessen der Zu-Beratenden spiegeln sich in der Reichweite der Beratung wieder.
- Wir unterscheiden dementsprechend informative, situative und biographieorientierte Beratungen (vgl. Gieseke 2016b).

- In einigen Bundesländern und Regionen wird den Beratungen in Bildungsinstitutionen eine Orientierungsberatung vorgeschaltet, die durch Vernetzungen zwischen Bildungsinstitutionen und anderen Initiatoren als erster Innovationsschritt implementiert wurde (vgl. Gieseke 2016a).
- Dieses Vernetzungskonzept betont die Heterarchie, setzt auf Koordinierung und schafft so auch inhaltliche Netzwerke zwischen den verschiedenen WB-Organisationen, bzw. –Anbietern.

Skizze für einen Vorschlag eines professionsorientierten entscheidungstheoretischen Ansatzes



der Bildungsberatung



- Im Folgenden geht es um Initiativen zur Strukturbildung für Bildungsberatung, wie sie erprobt wurden:
 - Ergebnisse aus den „Lernenden Regionen“ (2001-2008)
 - Ergebnisse aus „Lernen vor Ort“ (2009-2012)



Vorgehensweise zur Erarbeitung von Modellen

1. Konzeptentwicklungen: Bottom-Up fördern
2. Kommunale Einbindungen im kommunalen Bildungsmanagement sichern
3. Kommunale Gestaltungsfähigkeit für LLL präzisieren
4. Ziel: Bildungsberatung zu einem Schlüssel für Realisierungsprozesse LLL's im Markt zu platzieren
5. Implementierung von strukturellen Innovationen nah an der Bevölkerung vor Ort/in den Regionen

- Theoretisch ist unser Konzept einzuordnen in das Government-Modell von Mayntz (2005), das über die WB-Organisationen hinaus, zivilgesellschaftliche Aktivitäten, andere Verbände, bzw. Vereine und die Wirtschaft ebenso miteinbeziehen möchte.

Ergebnisse aus den Lernenden Regionen (2001-2008)



- Voraussetzung für Vernetzungen/Kooperationen ist die Beziehungsfähigkeit der handelnden Akteure zur Überbrückung von Interessensdifferenzen.
- Bildungsberatung und adäquate Strukturmodelle sind vor diesem Hintergrund entstanden auf der Basis von regionalen Implementierungen, die in unserem Projekt analysiert wurden (Begehungen vor Ort, 30 Interviews mit Netzwerkpartner/innen, -manager/innen und –berater/innen)

- Die Netzwerkbildung für Bildungsberatung ist nach unseren Analysen in diesen Vernetzungsprozessen im Projektverbund „Lernende Regionen“ über 11 Vernetzungsschritte erfolgt (vgl. Robak/Heuer 2009, Gieseke/Pohlmann 2009).

Vernetzungsschritte

1. Verbreitung der Idee der Einrichtung einer Lernenden Region unter den Netzwerkpartner/innen
2. Einteilung eines Zeitrahmens für den Aufbau des Netzwerks
3. Bestimmen der Netzwerkgröße
4. Auswahl des Ortes der Beratungsstelle
5. Festlegung der Art der Beratungstätigkeit
6. Einrichtung eines Online-Bildungsportals, bzw. einer internetgestützten WB-Datenbank

7. Zugang zu neuen Zielgruppen (z.B. durch Lernfeste oder Bildungsmessen)
8. Weiterentwicklung der Kooperationsbasis (z.B. gemeinsame Planung neuer Projekte)
9. Abstimmung der Kooperationsformen nach Art der Mitgliedschaft
10. Positionierung der Netzwerkpartner/innen im Verhältnis zur Bildungsberatungsstelle
11. Entwicklung mittelfristiger Strategien zur nachhaltigen Gestaltung der Netzwerkarbeit

(vgl. Robak/Heuer 2009)

Vielfalt der entwickelten Organisationsmodelle in den Regionen



- In den Entwicklungsprojekten vor Ort zeigten sich keine einheitlichen Realisierungsmodelle für Beratung. In mehreren Auswertungsschritten konnten 3 Modelle über Verdichtungsprozesse unterschieden werden:
 1. Eigenständige Beratungsorganisationen
 2. Beratung die an verschiedene Organisationen angedockt ist
 3. Die integrierte Beratungsstelle in einem professionsgesteuerten Netzwerk

- Unter unserem Anspruch trägerneutrale Beratung zu sichern, haben wir zwei Referenzmodelle empfohlen.
 - Referenzmodell 1:
Eigenständige Beratungsorganisation
 - Referenzmodell 2:
Distribuierende Beratungsorganisation

Referenzmodell 1: Eigenständige Beratungsorganisation



Referenzmodell 2: Distribuierende Beratungsorganisation

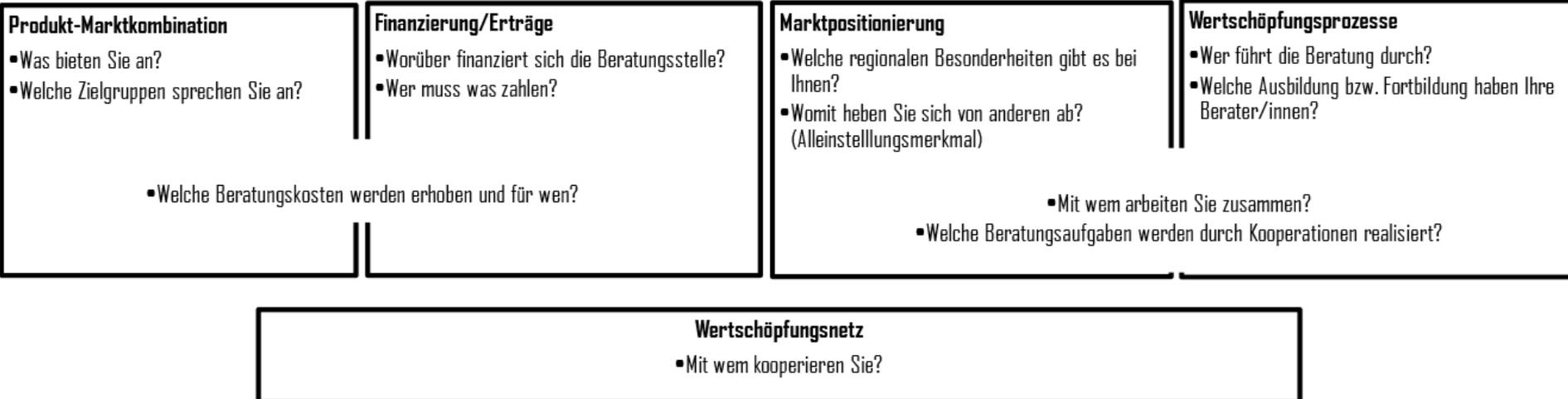


- Dort wo ein Geschäftsmodell gewünscht wurde, ist nach Müller/Knelke (2009) und auch aus unserem Projekt, ein Konzept mit 5 Komponenten genutzt worden, um quasi durch eine Landkarte ökonomische Begriffe zu operationalisieren, bezogen auf die Entwicklung einer Beratungsorganisation.
- Diese Landkarte ist erschlossen worden durch gemeinsame Workshops mit Praktiker/innen.

„Landkarte“ Geschäftsmodell



Geschäftsmodell für die Bildungsberatungsagentur.....



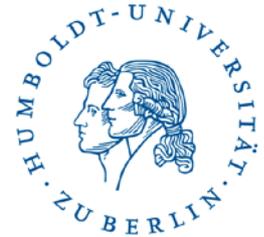
(Müller 2008, S. 5)

- Wir haben diesem Geschäftsmodell 4 Funktionen zugeschrieben:
 - Beschreibungsfunktion
 - Reflexionsfunktion
 - Kommunikationsfunktion
 - Legitimierungsfunktion
- Umgesetzt in Fragen kann das Geschäftsmodell als Tool genutzt werden.

Geschäftsmodellkomponenten/das Geschäftsmodell als Tool

<p>Produkt-Marktkombination</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was sind Produkte und Dienstleistungen der Beratungsorganisation? • Welche Leitidee liegt Ihrer Arbeit zugrunde? • Was ist der Markt, auf dem sich die Beratungsorganisation bewegt? • Welche Zielgruppen sprechen Sie an? • Was sind Kunden der Beratungsorganisation? • Wo liegt die Schnittstelle der Beratungsorganisation zum Kunden? • Was machen Sie im Bereich Öffentlichkeitsarbeit? • Worin liegt der Nutzen für die Kunden? • Was ist der öffentliche Nutzen? • Wer kommt zu Ihnen und warum? • Wie vollzieht sich die Preisgestaltung? • Welche Beratungskosten werden erhoben und für wen? 	<p>Marktpositionierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie gestaltet sich der Markt für die Beratungsorganisation? • Welche regionalen Besonderheiten gibt es? • Wie wirkt die Beratung in die Region? • Welches Image hat Beratung (und Ihr Träger) in der Region? • Gibt es direkte oder indirekte Konkurrenten? Was ist deren Strategie? Was bieten die an? • Wie ist der Umgang mit Konkurrenz? • Mit wem arbeiten Sie zusammen (Kooperationen)? • Was unterscheidet die Beratungsorganisation von anderen? • Was macht die Beratungsorganisation einzigartig in der Region, womit hebt sie sich von anderen ab? • Wie findet man die Beratungsstelle? • Wie sieht die Beratungsstelle aus?
<p>Wertschöpfungsprozesse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie haben Sie die Beratungsarbeit organisiert? • Wie viele Personen sind bei Ihnen (in der Beratung) beschäftigt? • Welche Aufgaben werden von den einzelnen Personen übernommen? • Wer führt die Beratung durch? • Welche Aufgaben müssen noch auf- bzw. ausgebaut werden? • Welche Ausbildung und Fortbildungen haben die Beratenden? • Worin liegen Kernkompetenzen? • Welche Aufgaben lassen sich durch Kooperationen/im Netzwerk (noch) realisieren? 	<p>Finanzierung/Erträge</p> <ul style="list-style-type: none"> • Worüber finanziert sich die Beratungsorganisation? • Wer muss was bezahlen? • Welche direkten Einnahmen gibt es aus der Beratung? • Welche indirekten Einnahmen gibt es als Querfinanzierung? • Welche sonstigen Einnahmen gibt es aus Fördergeldern, Zuschüssen etc.?

Wertschöpfungsnetz
Mit wem kooperiert die Beratungsorganisation?



(in Anlehnung an Müller/Knelke 2009, S. 108; Müller 2008, S. 4ff.)

Ergebnisse aus „Lernen vor Ort“ (2009-2012)



- Kommunales Bildungsmanagement als Ziel im Verbundprojekt „Lernen vor Ort“
- Wie wird in den Kommunen Beratung positioniert und ausgelegt? Welche Vernetzungen und Kooperationen liegen vor? Welches Modell wäre möglich?
- Forschungsdesign: 5 Gruppendiskussionen und 42 problemzentrierte Einzelinterviews, sowie Fragebogenerhebungen

- Erhoben wurden:
 - der genutzte Beratungsbegriff
 - die beruflichen Qualifikationsanforderungen
 - die Erarbeitung von Bildungsberatungskonzepten

Ergebnisse der Gruppendiskussionen



- a) Ein diffundierender Beratungsbegriff zwischen informeller Beratung und Zuweisungsberatung (Konsensfähig war das Verständnis von Beratung als Orientierungsberatung mit Lotsenfunktion)
- b) Dominante Perspektive in der Beratung: Übergangsberatung von der Schule zum Beruf (Schulfokussierung übersieht Eltern als lerninteressierte Subjekte, interpretiert sie als Anhängsel von Schüler/innen)

- c) Vernetzung von Schule mit EB/WB zur Sicherung des LLL wird größtenteils verfehlt, notwendig wäre eine Verschränkung dieser Bereiche.
- d) Die Begriffe Vernetzung und Kooperation sind implementiert und werden auch handelnd umgesetzt (Akteur/innen beklagen den hohen Zeitaufwand, kritisiert wird die egoistische Inanspruchnahme durch Wenige, d.h. die Vernetzung zu nutzen, aber selbst nicht für den Austausch zur Verfügung zu stehen.)

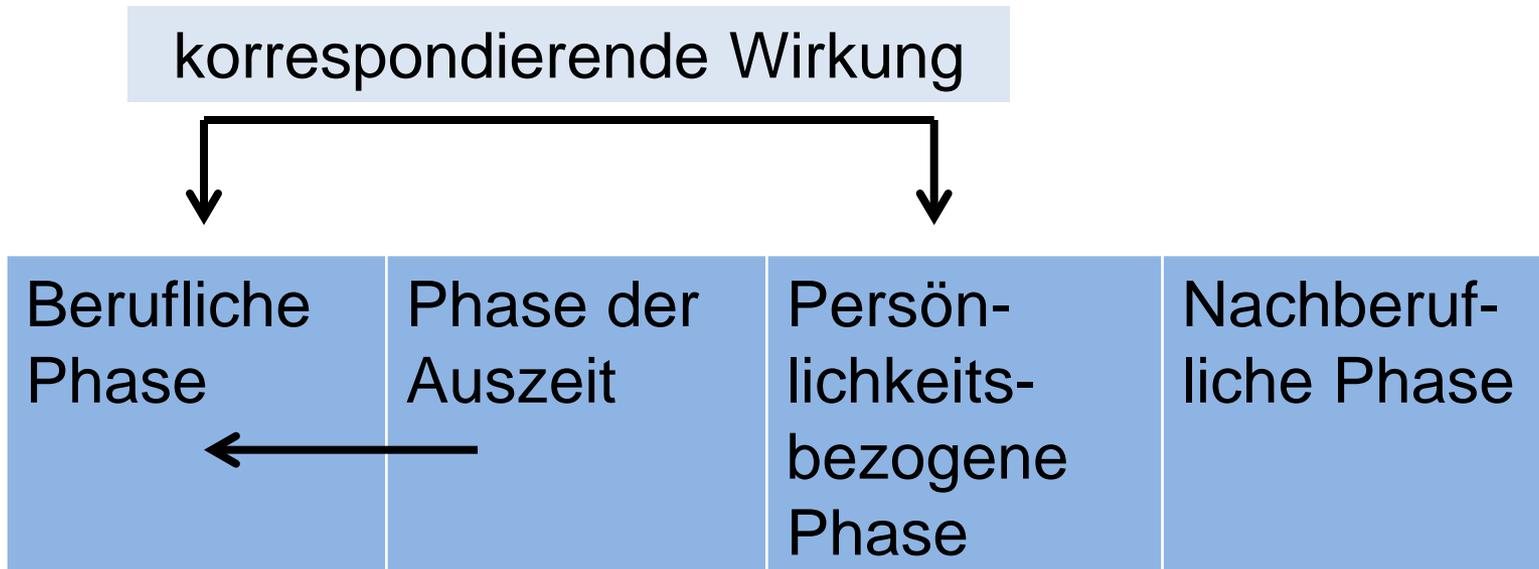
- Eine kommunale Koordinierungsstelle insgesamt wird für die Implementierung von Bildungsberatung empfohlen und geschätzt.
- Eine Phasenaufteilung für Übergangsberatung durch die KGSt bedarf für die Perspektive LLL dringend einer auch öffentlich kommunizierten Erweiterung.

<p>vorgeburtliche Elternphase, Kleinstkindphase, Vorschulphase mit Kita</p>	<p>schulische Phase</p> <p>Primarbereich Sekundarstufe I</p>		<p>Phase von Ausbildung/ Studium</p>	<p>Berufliche Phase</p>
<p>Erziehungsberatung Elternberatung</p>	<p>Schullaufbahnberatung Entscheidungsberatung Erziehungsberatung Familienberatung</p>	<p>Berufs- und Schullaufbahnentscheidung</p>	<p>Berufsberatung</p>	<p>Studienfachwahl</p>

Greskowiak, D./Stefan, A. (2011): Werkstattbericht. Kommunales Bildungsmanagement. In: DLR = Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (Hrsg.): Magazin für das Programm „Lernen vor Ort“. Berlin, S. 5.

(Gieseke 2012, S. 10)

Ausdifferenzierung der lebenslangen Bildungskette I



(Gieseke 2012, S. 11)

Ausdifferenzierung der lebenslangen Bildungskette II



Berufliche Phase	Phase der Auszeit	Persönlichkeitsbezogene Phase	Nachberufliche Phase
<p>Wiedereinstieg <i>situative Beratung</i> <i>biografieorientierte Beratung</i></p> <p><u>individuelle Fortbildung</u> Aufstiegsfortbildung <i>Karriereberatung</i> <i>Coaching</i></p> <p>Fortbildung und Forschung <i>Karriereberatung</i></p> <p>Weiterbildung über Begleitung von Innovationen informelles Lernen in wechselnden betrieblichen Aufgabenkontexten <i>kollegiale Beratung</i></p>	<p>Familienplanung Sabbatical <i>Familienberatung</i> <i>biografieorientierte Beratung</i></p> <p>Krankheit <i>situative Beratung</i></p> <p>Pflegeaufgaben <i>situative Beratung</i></p>	<p>Allgemeinbildung Sprache lernen <i>Kursberatung</i></p> <p>Alphabetisierung <i>biografieorientierte Beratung</i></p> <p>Gesundheitsbildung <i>Gesundheitsberatung</i></p> <p>wissenschaftliche Fortbildung <i>berufliche Weiterbildungsberatung für das spezifische Handlungsfeld</i></p>	<p>Ehrenamt und Freiberuflichkeit <i>Anschlussberatung</i></p> <p>allgemeine Weiterbildungsinteressen <i>Bildungsberatung</i></p> <p>Beratung zur Vorsorge für Alterskrankheiten bzw. chronische Erkrankungen <i>Gesundheitsberatung</i></p> <p>(Gieseke 2012, S. 12)</p>

Ausdifferenzierung der lebenslangen Bildungskette III



Organisations-
entwicklung

Konfliktregelungen
Kooperationsverhalten
Supervision

Managementverhalten

Supervision
Mentoring
Coaching

Personalauswahl
Arbeitsplatzveränderungen

*betriebsinterne
Weiterbildungs-
beratung*
Assessment
Coaching

Funktionsstörungen

Mediation

(Gieseke 2012, S. 13)

Kommunale Verwaltung
 Bildungskoordinationsamt
 über die Lebensspanne (von der Kita- bis zur Seniorenbildung)

Kommunales Bildungsmanagement (Bildungsbüro)

Bildungsberatung eingeordnet als Leitung und Steuerung mit professioneller, heterarchischer Struktur

normatives Management

- kommunale Implementierung von Bildungsberatung über die Lebensspanne (als formale, nonformale und informelle Bildung) unter Einbezug vielfältiger Governance-Akteure (u.a. Unternehmen, Kammern, Wohlfahrtsverbände, Gewerkschaften, Hochschulen, das Land) und zivilgesellschaftlichen Aktivitäten
- eingebunden in die Aufgabe der Daseinsfürsorge der Kommune

strategisches Management

- Qualitätssicherung
- Monitoring
- Sekundärprozesse der Vernetzung
- Instrumente zur Koordinierung der Bildungsberatung

Extern:

- Marketing
- Fortbildung für Beratende
- Diskussionsforen (übergreifend) einrichten

Intern:

- Kartografisierung
- Allokation
- Monitoring
- Fortbildung
- Datenbank einrichten
- Qualitätsmanagement
- Vorbereitung der Organisation des professionellen Austausches (Arbeitskreise, Kooperationsgremien)

operatives Management

- Standardsetzung für Bildungsberatung
- Verantwortung für die Durchführung bei den Trägern
- Koordination von Bildungsberatung über die Lebensspanne mit Standardsicherung

Bildungs-
übergänge

Bildungs-
monitoring

Feld der Beratung

Betreuung einer **Bildungs- und Beratungsdatenbank** von Schule, Beruf und Weiterbildung vor Ort

Betreuung einer **Weiterbildungsdatenbank** von Schule, Beruf und Weiterbildung vor Ort

B-Punkt
Sicherung von Beratungsstellen als neutrale Beratung

B-Punkt
Übergangsmanagement
Sicherung der Bildungsberatung

Lotsen
in den vielfältigen lokalen Strukturen (z.B. mobil)

Beratende bei Weiterbildungsträgern und Institutionen
andere Netzwerkpartner

Bürgerinnen und Bürger vor Ort

Steuerungsgremium extern
Mitglieder:
 Vertretung kommunale Spitze; Entscheidungsbefugte; externe Akteure (bspw. staatl. Schulamt, ARGEN, Kammern, zivilgesellschaftliche Initiativen usf.)
Funktion:
 akteurs- und bildungsbereichsübergreifende Strategiebildung; gemeinsame Planung von Angebotsstrukturen und Bildungsinnovationen
Aufgaben speziell für Beratung
 Nachfrage der Beratung erhöhen, Partizipation an beruflicher Fortbildung für Berater/innen sichern

Steuerungsgremium intern
Mitglieder:
 Leitungspersonen der relevanten kommunalen Ämter
Funktion:
 kommunalinterne, fachbereichsübergreifende Abstimmung und gemeinsame Planung von Angebotsstrukturen und Bildungsinnovationen

Kooperationsgremien; Arbeitskreise

- Beratung der Berater/innen
 - Fallbesprechung
 - Erfahrungsaustausch

Professionalität vor Ort sichern

Kommunale Verwaltung
 Bildungskoordinationsamt
 über die Lebensspanne (von der Kita- bis zur Seniorenbildung)

Kommunales Bildungsmanagement (Bildungsbüro)			
	Bildungsberatung eingeordnet als Leitung und Steuerung mit professioneller, heterarchischer Struktur	Bildungs- übergänge	Bildungs- monitoring
normatives Management	<ul style="list-style-type: none"> - kommunale Implementierung von Bildungsberatung über die Lebensspanne (als formale, nonformale und informelle Bildung) unter Einbezug vielfältiger Governance-Akteure (u.a. Unternehmen, Kammern, Wohlfahrtsverbände, Gewerkschaften, Hochschulen, das Land) und zivilgesellschaftlichen Aktivitäten - eingebunden in die Aufgabe der Daseinsfürsorge der Kommune 		
strategisches Management	<ul style="list-style-type: none"> - Qualitätssicherung - Monitoring - Sekundärprozesse der Vernetzung - Instrumente zur Koordinierung der Bildungsberatung 	<p><u>Extern:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Marketing - Fortbildung für Beratende - Diskussionsforen (übergreifend) einrichten 	
		<p><u>Intern:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kartografisierung - Allokation - Monitoring - Fortbildung - Datenbank einrichten - Qualitätsmanagement - Vorbereitung der Organisation des professionellen Austausches (Arbeitskreise, Kooperationsgremien) 	

Steuerungsgremium intern
Mitglieder:
 Leitungspersonen der relevanten kommunalen Ämter
Funktion:
 kommunalinterne, fachbereichsübergreifende Abstimmung und gemeinsame Planung von Angebotsstrukturen und Bildungsinnovationen

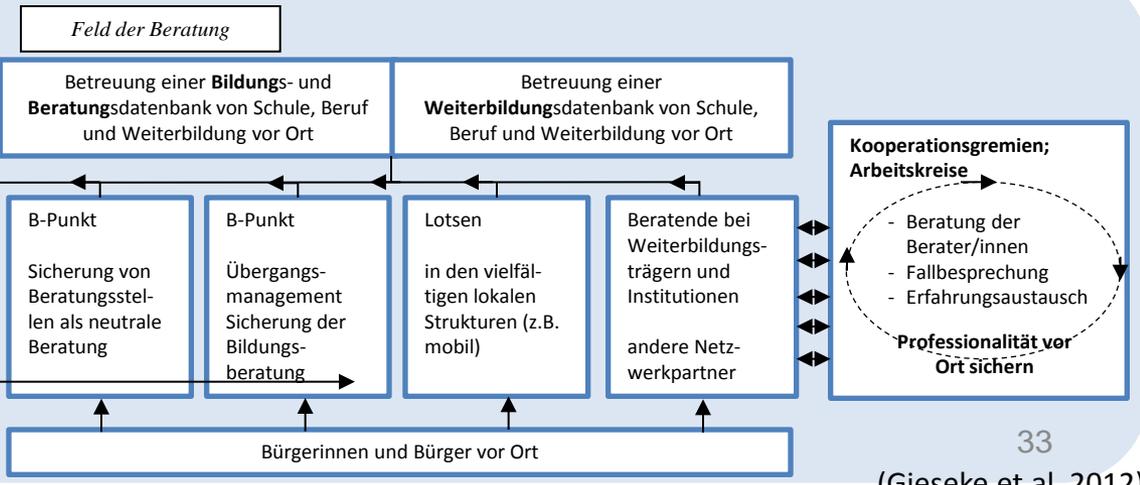
Steuerungsgremium extern
Mitglieder:
 Vertretung kommunale Spitze; Entscheidungsbefugte; externe Akteure (bspw. staatl. Schulamt, ARGEN, Kammern, zivilgesellschaftliche Initiativen usf.)
Funktion:
 akteurs- und bildungsbereichsübergreifende Strategiebildung; gemeinsame Planung von Angebotsstrukturen und Bildungsinnovationen
Aufgaben speziell für Beratung
 Nachfrage der Beratung erhöhen, Partizipation an beruflicher Fortbildung für Berater/innen sichern

Kommunales Bildungsmanagement (Bildungsbüro)

	Bildungsberatung eingeordnet als Leitung und Steuerung mit professioneller, heterarchischer Struktur	Bildungs- übergänge	Bildungs- monitoring

operatives Management

- Standardsetzung für Bildungsberatung
- Verantwortung für die Durchführung bei den Trägern
- Koordination von Bildungsberatung über die Lebensspanne mit Standardsicherung



Kommunale Verwaltung
 Bildungskoordinationsamt
 über die Lebensspanne (von der Kita- bis zur Seniorenbildung)

Kommunales Bildungsmanagement (Bildungsbüro)

Bildungsberatung eingeordnet als Leitung und Steuerung mit professioneller, heterarchischer Struktur

normatives Management

- kommunale Implementierung von Bildungsberatung über die Lebensspanne (als formale, nonformale und informelle Bildung) unter Einbezug vielfältiger Governance-Akteure (u.a. Unternehmen, Kammern, Wohlfahrtsverbände, Gewerkschaften, Hochschulen, das Land) und zivilgesellschaftlichen Aktivitäten
- eingebunden in die Aufgabe der Daseinsfürsorge der Kommune

strategisches Management

- Qualitätssicherung
- Monitoring
- Sekundärprozesse der Vernetzung
- Instrumente zur Koordinierung der Bildungsberatung

Extern:

- Marketing
- Fortbildung für Beratende
- Diskussionsforen (übergreifend) einrichten

Intern:

- Kartografisierung
- Allokation
- Monitoring
- Fortbildung
- Datenbank einrichten
- Qualitätsmanagement
- Vorbereitung der Organisation des professionellen Austausches (Arbeitskreise, Kooperationsgremien)

operatives Management

- Standardsetzung für Bildungsberatung
- Verantwortung für die Durchführung bei den Trägern
- Koordination von Bildungsberatung über die Lebensspanne mit Standardsicherung

Bildungs-
übergänge

Bildungs-
monitoring

Feld der Beratung

Betreuung einer **Bildungs- und Beratungsdatenbank** von Schule, Beruf und Weiterbildung vor Ort

Betreuung einer **Weiterbildungsdatenbank** von Schule, Beruf und Weiterbildung vor Ort

B-Punkt
Sicherung von Beratungsstellen als neutrale Beratung

B-Punkt
Übergangsmanagement
Sicherung der Bildungsberatung

Lotsen
in den vielfältigen lokalen Strukturen (z.B. mobil)

Beratende bei Weiterbildungsträgern und Institutionen
andere Netzwerkpartner

Bürgerinnen und Bürger vor Ort

Steuerungsgremium extern
Mitglieder:
 Vertretung kommunale Spitze; Entscheidungsbefugte; externe Akteure (bspw. staatl. Schulamt, ARGEN, Kammern, zivilgesellschaftliche Initiativen usf.)
Funktion:
 akteurs- und bildungsbereichsübergreifende Strategiebildung; gemeinsame Planung von Angebotsstrukturen und Bildungsinnovationen
Aufgaben speziell für Beratung
 Nachfrage der Beratung erhöhen, Partizipation an beruflicher Fortbildung für Berater/innen sichern

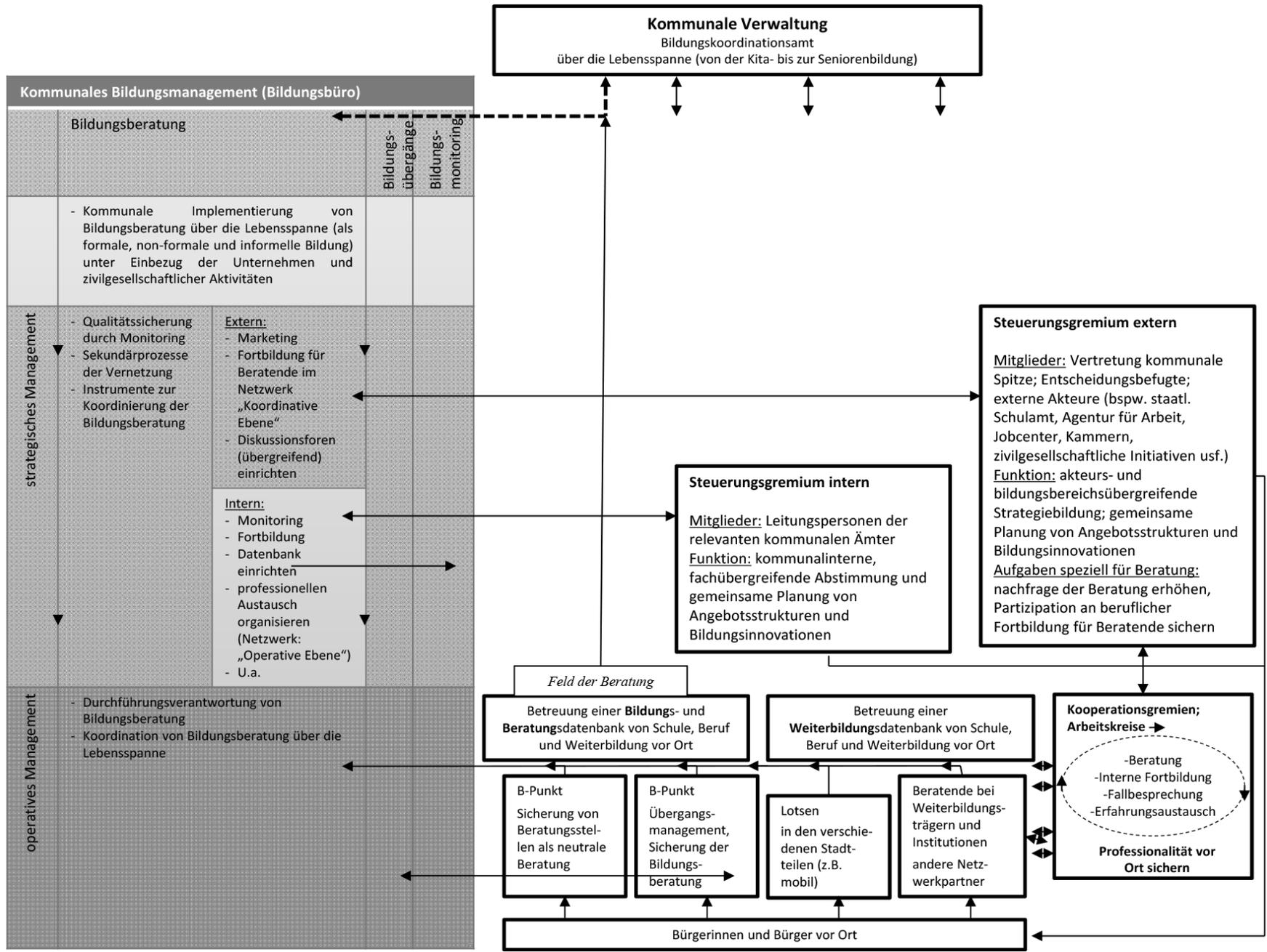
Steuerungsgremium intern
Mitglieder:
 Leitungspersonen der relevanten kommunalen Ämter
Funktion:
 kommunalinterne, fachbereichsübergreifende Abstimmung und gemeinsame Planung von Angebotsstrukturen und Bildungsinnovationen

Kooperationsgremien; Arbeitskreise

- Beratung der Berater/innen
 - Fallbesprechung
 - Erfahrungsaustausch

Professionalität vor Ort sichern

Referenzmodell für die Koordination bildungsbereichs- und tragerübergreifender Bildungsberatung im Rahmen eines Bildungsmanagements auf kommunaler Ebene als Leitung und Steuerung mit professioneller, heterarchischer Struktur



Ergebnisse aus den Interviews – Anforderungen an eine Koordinationsstelle für Bildungsberatung auf kommunaler Ebene I



Eine Koordinationsstelle sollte

- einen Austausch zwischen den relevanten Akteuren im Feld herstellen,
- die Möglichkeit für Steuerung besitzen,
- dabei sich auch auf lokal-gewachsene Netzwerke einlassen,
- Wissen über regionale Strukturen besitzen,
- keine Konkurrenz zu etablierten Bildungsberatungsstellen sein,
- Ressourcen beachten und
- Verbindlichkeiten schaffen.

Ergebnisse aus den Interviews – Anforderungen an eine Koordinationsstelle für Bildungsberatung auf kommunaler Ebene II



Übergreifend befürworten die Befragten in den Telefoninterviews, dass eine Koordinationsstelle für Bildungsberatung ...

... durch Marketing populär gemacht werden soll.

... Transparenz über die Bildungslandschaft und ihre Angebote herstellen soll.

... trägerneutral arbeitet.

... Netzwerkstrukturen für Austausch und Unterstützung benötigt.

... nachhaltig konzipiert und keinen Projektcharakter haben soll.

... eines bildungspolitischen Bewusstseins bedarf.

Ergebnisse aus den Interviews – Selbstausslegungen zur Bildungsberatung I



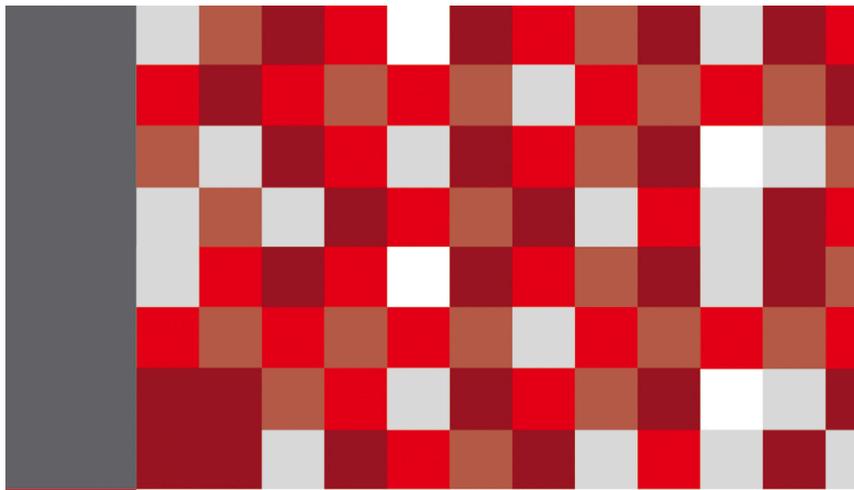
Bei den Beschäftigten im Projekt „Lernen vor Ort“, den freien Trägern, der Agentur für Arbeit sowie den Jobcentern gibt es folgende gemeinsame Merkmale:

- Moderation und Unterstützung des Entscheidungsfindungsprozesses der Zu-Beratenden,
- Einforderung der aktiven Mitarbeit der Zu-Beratenden,
- Orientierung an theoretischen Beratungskonzeptionen und der Einsatz von entsprechenden Techniken und
- Einsatz von spezifischen Beratungsansätzen je nach Ausgangssituation der Zu-Beratenden.

Ergebnisse aus den Interviews – Selbstaussagen zur Bildungsberatung II



- Die Kammervertreter/innen verweisen bei der Auslegung von Bildungsberatung auf den gesetzlichen Auftrag, die Volkshochschulen auf ihr Alltagsgeschäft, die Agenturen für Arbeit sowie Jobcenter auf ein spezielles Konzept mit geringer Selbstgestaltung der Individuen.

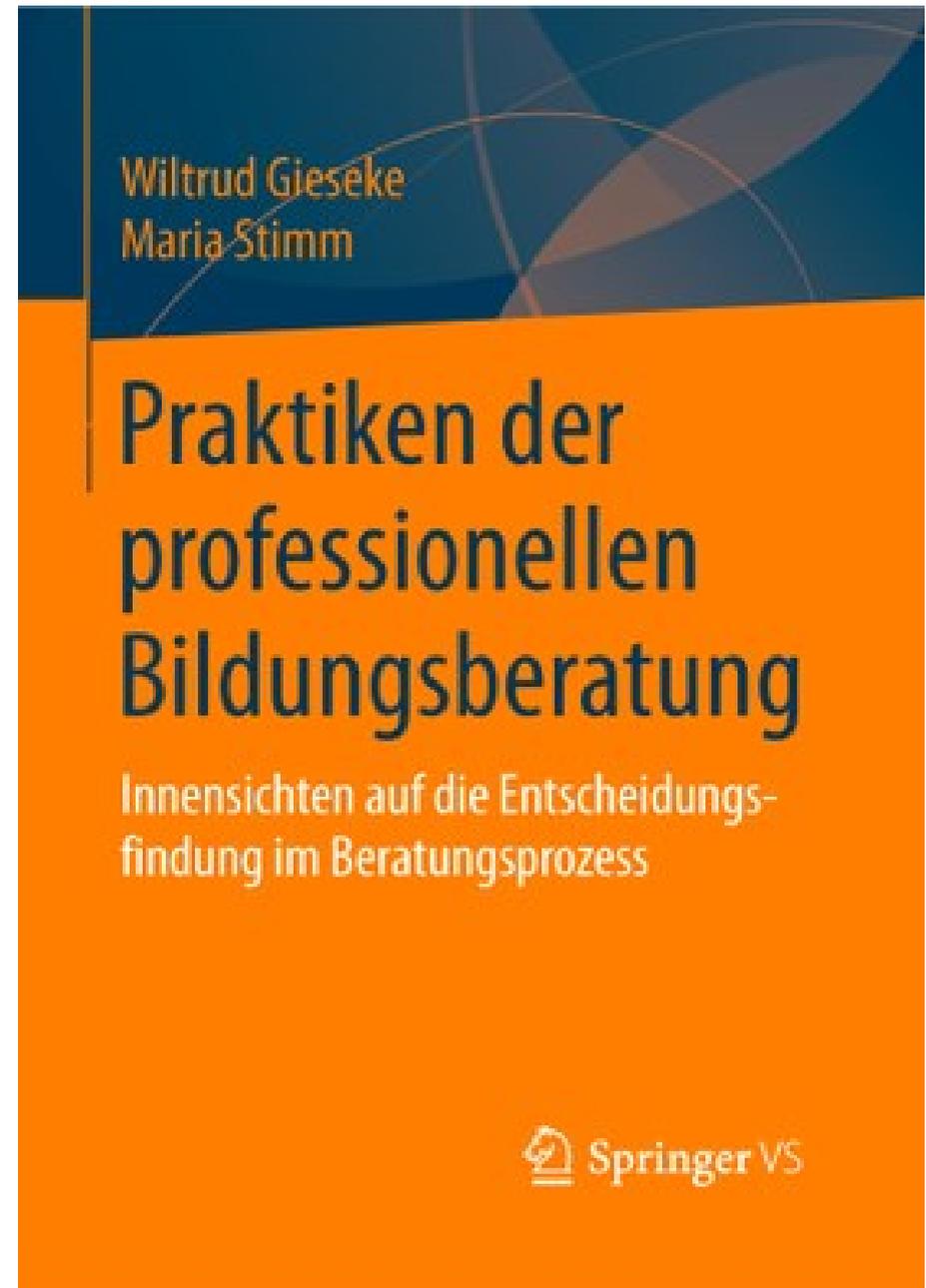


Wiltrud Gieseke | Dieter Nittel (Hrsg.)

Handbuch

**Pädagogische
Beratung über die
Lebensspanne**

BELTZ JUVENTA



Wiltrud Gieseke
Maria Stimm

Praktiken der professionellen Bildungsberatung

Innensichten auf die Entscheidungs-
findung im Beratungsprozess

 Springer VS



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

Systematische Vorschläge zur Spezifik von Beratungsgesprächsverläufen



Phasen mit Arbeitsschwerpunkten (nach Lippitt und Lippitt 1999)



Kontakt und Einstieg

- Initiative zur ersten Kontaktaufnahme
- Hilfe beim Erkennen und Klären des Veränderungsziels
- Untersuchung der Veränderungsbereitschaft
- Untersuchung der Möglichkeit zur Zusammenarbeit

Formulierung des Kontrakts und Aufbau einer Arbeitsbeziehung

- Welche Ergebnisse werden angestrebt?
- Wer soll was tun?

Definition des Problems und diagnostische Analyse

- Kraftfeldanalyse und Bestimmung der Handlungsziele

Zielsetzung und Vorgehenspläne

- Planung von Zielen
- Arbeitsplanung und Engagement

Durchführung und Erfolgskontrolle

- Erfolgreiches Handeln
- Überdenken der Vorgehensweise und Beschaffung zusätzlicher Mittel

Sicherung und Kontinuität

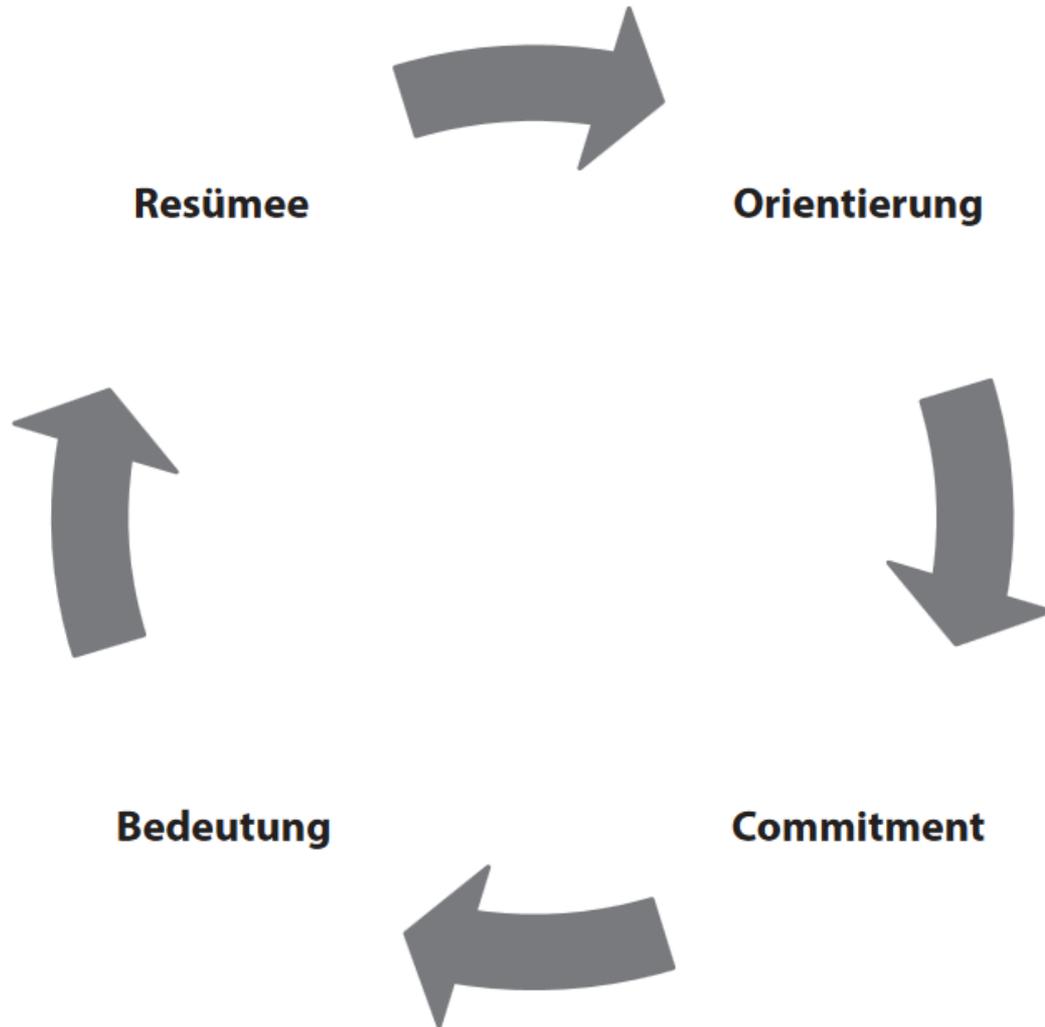
- Unterstützung der Kontinuität
- Pläne für das Ende der Zusammenarbeit



(Gieseke/Stimm 2016, S. 73)

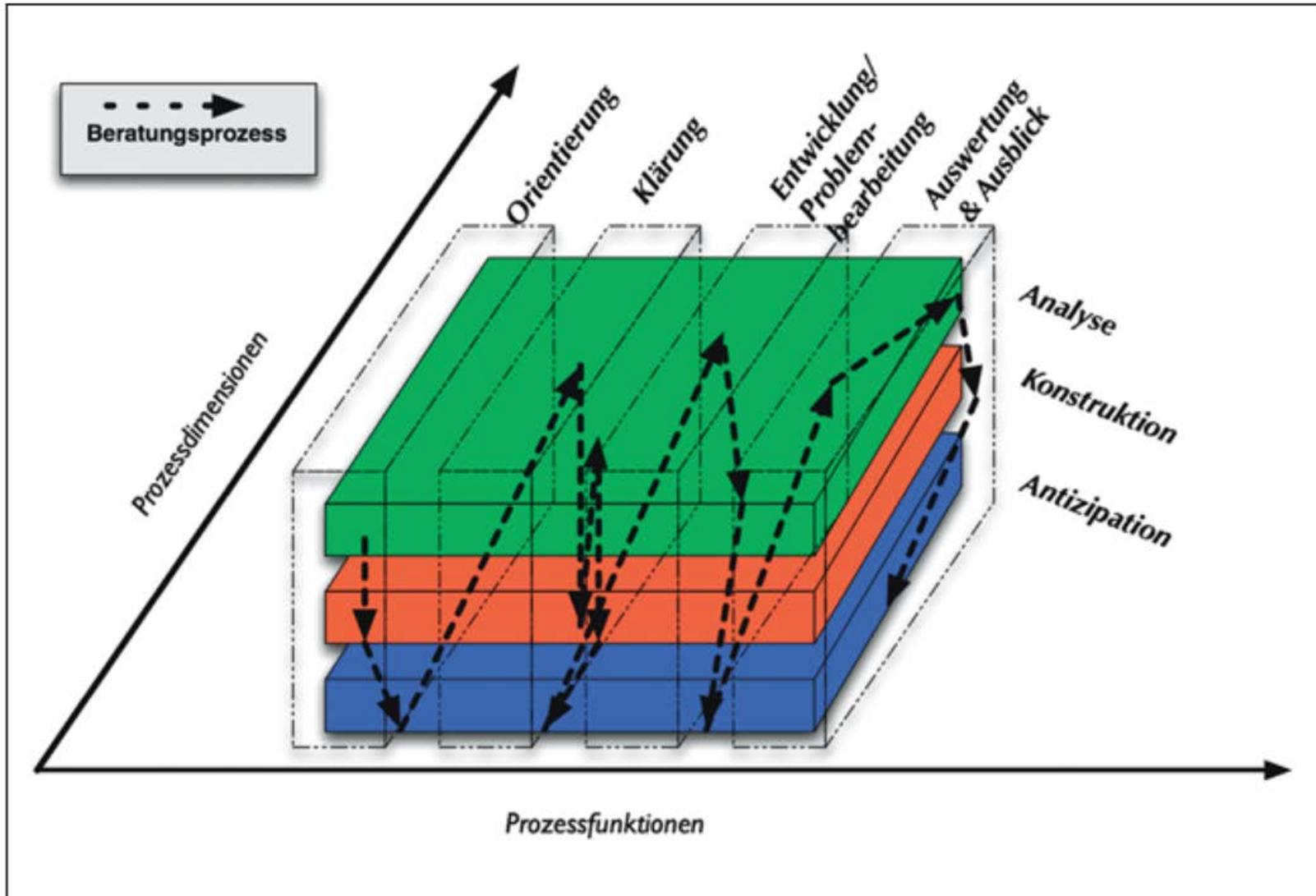
Phasenmodell der dialogischen Beratung

(vgl. Fuhr und Gremmler-Fuhr 1991, S. 152)



(Gieseke/Stimm 2016, S. 77)

Strukturmodell der Beratung (vgl. de Cuvry et al. 2009)



Dialogmusterspezifische kommunikative Teilziele mit inhaltlicher Schwerpunktsetzung



Inhaltlicher Schwerpunkt	Kommunikatives Teilziel
subjektive Zugänge zur Berufs- und Weiterbildungsentscheidung	<ul style="list-style-type: none">a) Abklärung des Beratungsanliegensb) Feststellung der individuellen Berufseinstiegsbedingungen und Berufsverläufec) Klärung des bisherigen Engagementsd) Klärung von Weiterbildungs- und Berufs-(ausbildungs-)vorstellungen, Wünschen und (eigenen) Interessen
Auswertung von Informationen und Wissen zu Berufs- und Weiterbildungswünschen über Alternativen bis hin zu Adressen	<ul style="list-style-type: none">e) Informationsweitergabe zu den Weiterbildungs-, Berufs-(ausbildungs-) und Studienwünschen, ihrer Bedeutung und ihren Inhalten (Alternativen)f) Suche nach alternativen Weiterbildungs-, Berufs-(ausbildungs-) und Studienmöglichkeiteng) Suche nach Adressen von Weiterbildungs- sowie Arbeitsangeboten und Ausbildungsstätten in verschiedenen institutionellen Kontexten im Wunschgebiet
konkrete Handlungsschritte für potentielle Bewerbungen	<ul style="list-style-type: none">h) Anleitung zum Vorgehen bei der Recherche für eine Weiterbildung, eine Arbeitsstelle, ein Praktikum, eine Ausbildung oder ein Studiumi) Sichtung und Bewertung der Bewerbungsunterlagen sowie Überarbeitungshinweisej) Hinweise für die Weiterbildungs-, Berufs-(ausbildungs-) oder Studiumsuche (Vorgehen)
	<ul style="list-style-type: none">k) Klärung der weiteren Zusammenarbeit

Dialogmusterunspezifische kommunikative Teilziele mit zugeordneten Sequenzmustern



Kommunikatives Teilziel	Sequenzmuster
Aktivitäten zur Beziehungsausgestaltung durch die/den Beratende/n	<ul style="list-style-type: none">a 1) Verstehena 2) Reagieren<ul style="list-style-type: none">a 2.1) Intervenierena 2.2) Spiegelna 2.3) Interpretierena 3) Bewerten
Aktivitäten zur Erweiterung des kommunikativen Handlungsradius der/des Ratsuchenden	<ul style="list-style-type: none">b 1) Entwicklung eigener Anfragen, Meinungen und Ideen von der/dem Ratsuchenden ausb 2) Eröffnung von Erfahrungsräumen durch die/den Beratende/n und Nutzung der Erfahrungsräume durch die/den Ratsuchende/nb 3) Anregung zur Selbstreflexion/Selbstexploration der/des Ratsuchenden durch die/den Beratende/n

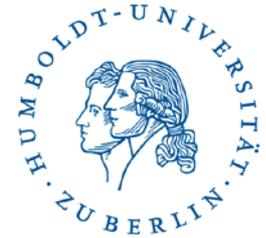
Übersicht über die herausgearbeiteten neuralgischen Sequenzen der ausgewählten Beratungsgespräche



	Beispiel: Unerfüllter beruflicher Aufstiegswunsch – Suche nach alternativen Wegen	Beispiel: Berufswünsche in alle Richtungen – Strukturierungsansätze	Beispiel: Offenheit im beruflichen Zugang – zunehmende Fokussierung auf bestimmte Interessen
Neuralgische Sequenz 1	Wiederholungen eingefahrenen Denkens – Denkanstöße zu erhalten, bedeutet noch nicht, Selbstreflexion leisten zu können	Interesse der/des Ratsuchenden, eine Strukturierung zu erhalten – Bündelung von sich widersprechenden Wünschen und Erwartungen	Widerspruch zwischen offenem Beratungsanliegen und verbalisierten Teilentscheidungen – Ambivalenzen vergegenwärtigen sich in der Selbstreflexion
	Abklärung des Beratungsanliegens	Abklärung des Beratungsanliegens	Abklärung des Beratungsanliegens
Neuralgische Sequenz 2	Pendeln wird zur Begründungsbrücke – Sichtbarmachung von Impliziten Veränderungswünschen	Angst der/des Ratsuchenden vor Bewertungen trifft auf Strukturierungsansatz der/des Beratenden – Entstehung einer ambivalent besetzten Beziehungsveränderung	Nutzung des kommunikativen Raums zwischen den Beteiligten im Beratungsgespräch – Differenten Antwortstrategien
	Klärung des bisherigen Engagements	Feststellung der individuellen Berufseinstiegsbedingungen	Klärung von Weiterbildungs- und Berufs- (ausbildungs-) vorstellungen, Wünschen und (eigenen) Interessen
Neuralgische Sequenz 3	Arbeitsstellenwechsel als Option – Anregung zur Selbstreflexion führt zur Perspektivenerweiterung	Aktivitäten als berufliche Anknüpfungsmöglichkeiten – Eingehen auf Anregung zur Selbstreflexion	Zunahme von Eindeutigkeiten – Verzicht auf Durchdenken von Alternativen über Selbstreflexion
	Klärung von Weiterbildungs- und Berufs- (ausbildungs-) vorstellungen, Wünschen und (eigenen) Interessen	Klärung von Weiterbildungs- und Berufs- (ausbildungs-) vorstellungen, Wünschen und (eigenen) Interessen	Klärung von Weiterbildungs- und Berufs- (ausbildungs-) vorstellungen, Wünschen und (eigenen) Interessen

	Beispiel: Unerfüllter beruflicher Aufstiegswunsch – Suche nach alternativen Wegen	Beispiel: Berufswünsche in alle Richtungen – Strukturierungsansätze	Beispiel: Offenheit im beruflichen Zugang – zunehmende Fokussierung auf bestimmte Interessen
Neuralgische Sequenz 4	Freizeitaktivitäten und ihre impliziten beruflichen Möglichkeiten zur beruflichen Neuausrichtung – Hohe Dichte im Wechseldialogmusterunspezifischer Ziele	Nachdenken über eigene Interessen lässt Diskurse ausdifferenzieren – Bewertungen tragen nicht unmittelbare Strukturierung in sich	Umstrittene Frage der Bedeutung des Umgangs mit Kund/inn/en für die Berufswahl – Ratsuchende/r wehrt sich gegen eindeutige Zuschreibungen durch die Begleitperson
	Klärung von Weiterbildungs- und Berufsbildungs- vorstellungen, Wünschen und (eigenen) Interessen	Suche nach alternativen Berufsausbildungs- oder Studienmöglichkeiten	Klärung von Weiterbildungs- und Berufsbildungs- vorstellungen, Wünschen und (eigenen) Interessen
Neuralgische Sequenz 5	Fluchten vor Konkretisierungen des Anliegen – Rückzug aus der Reflexion trotz Einsatz der/des Beratenden zur Offenlegung des bisherigen Beratungsprozesses	Rückgriff auf Berufswahltests zur Entscheidungsunterstützung – Anzunehmender Rückzug aus dem Beratungsgespräch	Ambivalente Äußerungen der/des Ratsuchenden zur Mobilitätsfrage – Rolle der Begleitperson bleibt präsent
	Abklärung des Beratungsanliegens	Klärung der weiteren Zusammenarbeit	Feststellung der individuellen Berufseinstiegsbedingungen

Literatur



- de Cuvry, A., Kossack, P., & Zeuner, C. (2009): Strukturmodell für personenbezogene Bildungsberatung. In R. Arnold, W. Gieseke & C. Zeuner (Hrsg.): Bildungsberatung im Dialog. Bd. 3: Referenzmodelle (S. 135 – 159). Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Fuhr, R., & Gremmler-Fuhr, M. (1991): Dialogische Beratung. Person, Beziehung, Ganzheit. Köln: Edition Humanistische Psychologie
- Gieseke, W. (2012): Bildungsberatung als Teil der öffentlichen Dienstleistungsstrategie? Stand und Entwicklungsperspektiven. Vortrag zum Vernetzungstreffen 2012 für Bildungsberaterinnen und Bildungsberater in Bremen (11.07.2012)
- Gieseke, W. (2016a): Orientierungsberatung. In: Gieseke, W./Nittel, D. (Hrsg.): Handbuch pädagogische Beratung über die Lebensspanne. Weinheim und Basel: Beltz Juventa. S. 536-547
- Gieseke, W. (2016b): Reichweite und Tiefe der Berufs-, Bildungs- und Weiterbildungsberatung. In: Gieseke, W./Nittel, D. (Hrsg.): Handbuch Pädagogische Beratung über die Lebensspanne. Weinheim/München: Beltz Juventa, S. 468-483.
- Gieseke, W./Dietel, S./Ebner von Eschenbach, M./Stimm, M./Petzold-Rudolph, K. (2012): Referenzmodell für die Koordination bildungsbereichs- und trägerübergreifender Bildungsberatung im Rahmen eines Bildungsmanagements auf kommunaler Ebene. (Unveröffentlichter Projektbericht im Rahmen der 1. Förderphase des Programms „Lernen vor Ort“). Berlin, 18. Juli 2012.
- Gieseke, W./Pohlmann, C. (2009): Entwicklung von Referenzmodellen für die Organisation von Bildungsberatung in den Lernenden Regionen. In: Arnold, R./Gieseke, W./Zeuner, C. (Hrsg.) (2009): Bildungsberatung im Dialog. Band 3. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 55–104.

- Gieseke, W./Pohlmann, C. (2016): Institutionelle Strukturen der Beratung. In: Gieseke, W./Nittel, D. (Hrsg.): Handbuch pädagogische Beratung über die Lebensspanne. Weinheim und Basel: Beltz Juventa. S. 412-424
- Gieseke, W./Stimm, M. (2016): Praktiken der professionellen Bildungsberatung - Innensichten auf die Entscheidungsfindung im Beratungsprozess. Wiesbaden: Springer VS.
- Lippitt, G., & Lippitt, R. (1999): Beratung als Prozess. Was Berater und ihre Kunden wissen sollten. Leonberg: Rosenbergerfachverlag.
- Mayntz, R. (2005): Governance Theory als fortentwickelte Steuerungstheorie? In: Schuppert, G. F. (Hrsg.) (2005): Governance-Forschung. Vergewisserung über Stand und Entwicklungslinien. Baden-Baden: Nomos, S. 11–20.
- Müller, C. (2008): Konkretisierung eines Geschäftsmodells für Bildungsberatung – die „Landkarte“ als Tool. Toolbox: Tool 27. Oktober 2008. www.bb-dialog.de/userfiles/file/ToolBBDialog_Geschaeftsmodell.pdf (Abruf 4.11.2014)
- Müller, C./Knelke, D. (2009): Geschäftsmodelle von Bildungsberatungsagenturen in den Lernenden Regionen. In: Arnold, R./Gieseke, W./Zeuner, C. (Hrsg.) (2009): Bildungsberatung im Dialog. Band 3. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 105–134.
- Robak, S./Heuer, U. (2009): Konstitutionsbedingungen von Bildungsberatung aus der Vernetzungsperspektive. In: Arnold, R./Gieseke, W./Zeuner, C. (Hrsg.) (2009): Bildungsberatung im Dialog. Band 3. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 9–54.