PROFESSIONALISIERUNG IN DER BERATUNG

14.09.2012

(2. Teilbereich der Präsentation)

Neue Diskurse zur Professionalität

(1) Steuerung als Rationalisierung des Beratungsprozesses, Vermeidung autonomen Handelns

(2) Ablaufbeschreibungen zur Komplexitätsreduzierung

(3) Zunahme wissenschaftlicher Kompetenz verbindet sich mit ökonomischer Rationalität

(4) Klientenorientierung und ethische Verpflichtung werden durch Marktkriterien ersetzt

Organisationsstruktur für Beratung

Rekonstruktion der Vernetzungsebenen

	Zweck	Mitglieder/ Teilnehmer
Ebene 1: Bildungs- und regionalpolitische Vernetzung	• politische und regionale Unterstützung zur Organisationsgründung • Erhalt der Organisation und des Netzwerkes • Existenzsicherung der Beratungsorganisation	• Vertreter der Lernenden Region • Vorstand des Vereins, (sofern gegründet) • Stadt/Kommune • Kammern • Arbeitsagentur
Ebene 2: Steuerung und Sicherung des Netzwerks	• Entscheidungen über Strukturierung des Netzwerkes • Differenzierung der Mitarbeit im Netzwerk (problembezogen, projektbezogen, themenbezogen, organisationsbezogen) • Abstimmung der Weiterbildungs- und Beratungsaktivitäten	• Geschäftsstelle der Lernenden Region (strukturiert das Netzwerk, moderiert die Prozesse und sorgt für Abstimmung der Aktivitäten) • Mitgliederversammlung (stimmt ab über Aktivitäten und Akteure) • Kommune, Kammern, Verbände und Weiterbildungsträger
Ebene 3: Operative Vernetzung für Bildungs- und Beratungsarbeit der Lernenden Region	• Zusammenarbeit und Kooperation für einzelne Aufgaben im Bereich Bildung und Beratung	• Weiterbildungseinrichtungen (mit integrierter Beratungstätigkeit) • Kammern mit angekoppelter Beratungseinrichtung (Berufsberatung der IHK) • Freie Beratungseinrichtungen (Existenzgründungsberatung Beratungsstelle Frau und Beruf, etc.) • Schulen (für Projekte und Maßnahmen, aber auch mit Profildaten auf dem Bildungsportal)
Ebene 3.1: Unverzichtbare, in Bezug auf Lernende Region/Beratung langfristige Netzwerke zur inhaltlichen Sicherung (kann am Rande	• Dient der inhaltlichen Weiterentwicklung sowie professionellen Stabilisierung des Netzwerkes, insbesondere der Qualität der Beratung • Qualitätssicherung, Professionalisierung,	• Optional alle, die am Netzwerk teilhaben

Robak/Heuer 2009: 25

der Netzwerke als auch im Zentrum angesiedelt sein)	Standards der Angebotsentwicklung etc.	
Ebene 3.2: Zeitlich befristete Netzwerke mit begrenzten Partnern im Rahmen bereits bestehender Netzwerke	• Netzwerkpartner ressourcenorientiert für spezifische Aktionen/Maßnahmen/ Projekte zusammen bringen • Professionalität sichern	• Alle Vernetzungspartner können sich projektbezogen je nach Ressourcen und Interessen beteiligen.

Tabelle 1: Ebenen der Vernetzung

Robak/Heuer 2009: 26

Elf Schritte zur Bildung eines Netzwerks für Bildungsberatung (I)

1. Zu Beginn der Arbeit der Lernenden Regionen wurde die Idee der Einrichtung einer Lernenden Region den möglichen Netzwerkpartner/innen vermittelt.
2. Ein Zeitrahmen wird für den Ausbau des Netzwerks eingeteilt
3. Die Netzwerkgröße wird bestimmt, d.h. wer soll mitmachen
4. Der Ort der Bildungsberatungsstelle wird ausgewählt und organisiert.
5. In Abstimmung mit den Netzwerkpartner/innen wird festgelegt, welche Art der Beratungstätigkeit ausgeführt bzw. in der Region angeboten wird soweit wie möglich formal geregelt.

Elf Schritte zur Bildung eines Netzwerks für Bildungsberatung (II)

6. Ein Bildungsportal wird eingerichtet oder ortsgebundene Internetterminals mit einer Weiterbildungsdatenbank.
7. Mit dem Bildungsportal als Internetplattform und der Bildungsberatungsstelle wird zugleich ein neuer Markt eröffnet.
8. Die Kooperationsbasis der Nerzwerkpartner/innen wird wenn möglich weiterentwickelt.
9. Die Kooperationsformen werden nach Art der Mitgliedschaft immer wieder abgestimmt, entsprechend der Veränderungen, die sich bei der dynamischen Art des Kooperierens vollziehen.
10. Die Positionierung der Netzwerkpartner/innen im Verhältnis zur Bildungsberatungsstelle ist vor allem eine reflexive Anschauung.
11. Mittelfristige Strategien werden entwickelt, mit denen die Netzwerkarbeit besser verankert und nachhaltig zu gestalten sein soll

vgl.: Robak/Heuer 2009

Vielfalt der Realisierungsformen

„Als Verortungen im Sinne institutioneller Platzierungen lassen sich

- unabhängige, eigenständige Beratungsstellen
- angedockte Beratungsstellen
- integrierte Beratungsstellen und
- virtuelle Beratung (angedacht, aber nicht realisiert)

erkennen.“ (Gieseke/Pohlmann 2009: 58)

Matrix zur Verortung der Beratungstätigkeit

	Orte und Räume & Akteure	Institutionelle Verortung stationärer (aufgesuchter) Beratung: Räume in …						Beratungsorte aufsuchender Beratung				
		der eigenen Wohnung im eigenen Gebäude	Weiterbildungseinrichtungen			Öffentlichen (Nicht-WB-) Einrichtungen		Mobiler Ort (öff. Plätze, Jugend-zentren etc.)	Schulen	Betriebe	Jobcenter	Bildungs-träger/ Partner
			VHS	Private WB-Dienstleister	Kammern	Kulturzentren, Bibliotheken	Schulen					
Anstellungsverhältnisse (Träger, zeitliche Perspektive)	Im eigenen Verein											
	Bei der Kommune											
	Bei einer Bildungsinstitution											
	Befristet											
	Projektbezogen verlängert											
	Auf Dauer gestellt											
Aufgabenradius	Hauptaufgabe											
	Nebenaufgabe											
	Integrierte Aufgabe											
Beratungsfokus	Unterstützung indivi. Entscheidungsfindung											
	Komptenzfeststellung											
	Lernberatung											
	Bedarfs-/Bedürfniserschließung											
	Multiplikatorenschulungen											

Gieseke/Pohlmann 2009: 64

(siehe auch Kompetenzen O1 – O5 Heidelberg)

	Modell 1: Eigenständige Beratungs-organisation	Modell 2: Beratung angedockt an verschiedene Institutionen	Modell 3: Integrierte Beratungsstelle in einem professions-gesteuertem Netzwerk
Orte & Räume der Beratung	Eigenes Gebäude/eigene Wohnung mit separatem Zugang	Beratung angedockt an Weiterbildungseinrichtungen (öffentliche, private), an Kammern, an öffentliche Einrichtungen wie Kulturzentren, Bibliotheken, Wirtschaftsförderungen und an Schulen	Beratung als integraler Bestandteil einer Weiterbildungsinstituation; koordiniert über ein professionsgesteuertes Netzwerk
	Zusätzlich: mobile und aufsuchende Beratung an Schulen, Betrieben, Jobcentern und bei Bildungsträgern/Netzwerkpartnern		
Akteure: **- Anstellungsverhältnisse;** **- Aufgabenradius**	Im eigenen Verein; in eigener Trägerschaft, Beratung als Hauptaufgabe	Personalanstellungsverhältnisse sind unabhängig von der beherbergenden Institution, also z.B. im eigenen Verein; Beratung als Haupt- oder Nebenaufgabe	Personen mit Beratungsaufgaben sind gleichzeitig Mitarbeiter/-innen der Institution; Beratung in der Regel als integrierte Aufgabe
Trägerbezug/ -neutralität	Trägerunabhängigkeit wird im Organisationskonzept angelegt; trägerneutrales Image, da keine Affinitäten zu anderen Institutionen; eigens Image muss aufgebaut werden	Häufig werden Räume und materielle Ausstattung für die Beratung von der Institution kostenlos zur Verfügung gestellt; teilweise teilen sich die Berater/-innen den Raum mit dem Personal der jeweiligen Institution	Berater/-innen sollen Trägerneutralität in der Beratung selbst sichern und Konflikte zwischen Netzwerkansprüchen und institutionalen Interessen ausbalancieren

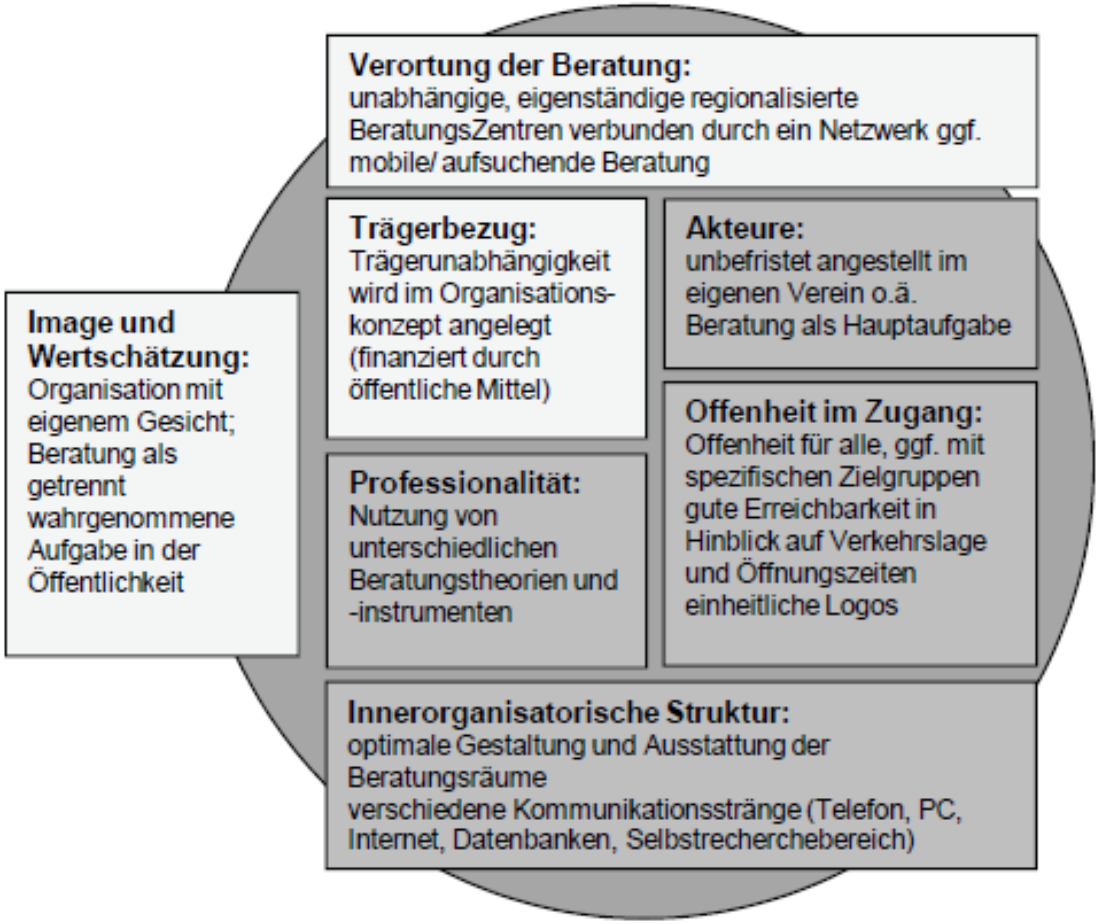
(Gieseke/Pohlmann 2009, S. 82)

	Modell 1: Eigenständige Beratungs-organisation	Modell 2: Beratung angedockt an verschiedene Institutionen	Modell 3: Integrierte Beratungsstelle in einem professions-gesteuertem Netzwerk
Offenheit und Zugang (Erreich-barkeit)	Offenheit und Zugang für alle (nicht vorbelastet durch bestimmtes Trägerimage); Beratung ist aber unbekannt in der Öffentlichkeit und muss sich erst etablieren	Ortswahl kann auf ein bestimmtes Klientel verweisen; durch das Andocken an bestimmte Institutionen kann der Zugang zu speziellen Zielgruppen erleichtert werden, z.B. Arbeitsnehmerkammer oder Wirtschaftsförderung – KMU oder Schule – Jugendliche; beim Andocken an die VHS ist der zentrale Ort in der Gemeinde für die Beratung von Vorteil	
Image/Wert-schätzung	Beratung wird sichtbar als Ort, wird von der Öffentlichkeit als getrennte Aufgabe wahrgenommen; steht in einer Region für sich selber; hat ein „eigens Gesicht“	Beratung wird eingetaktet in eine öffentlich-kommunale Dienstleistung und wirkt als Teil der Regionalkultur; Affinität zur angedockten Institution mit positiven wie negativen Auswirkungen auf das Image (z.B. Imagevorschuss durch die VHS); inwieweit die Abgrenzung oder Zuordnung der Beratung zur Institution vom Ratsuchenden wahrgenommen wird und sich auf den Zugang auswirkt, bleibt offen; von einer Signalwirkung ist auszugehen	

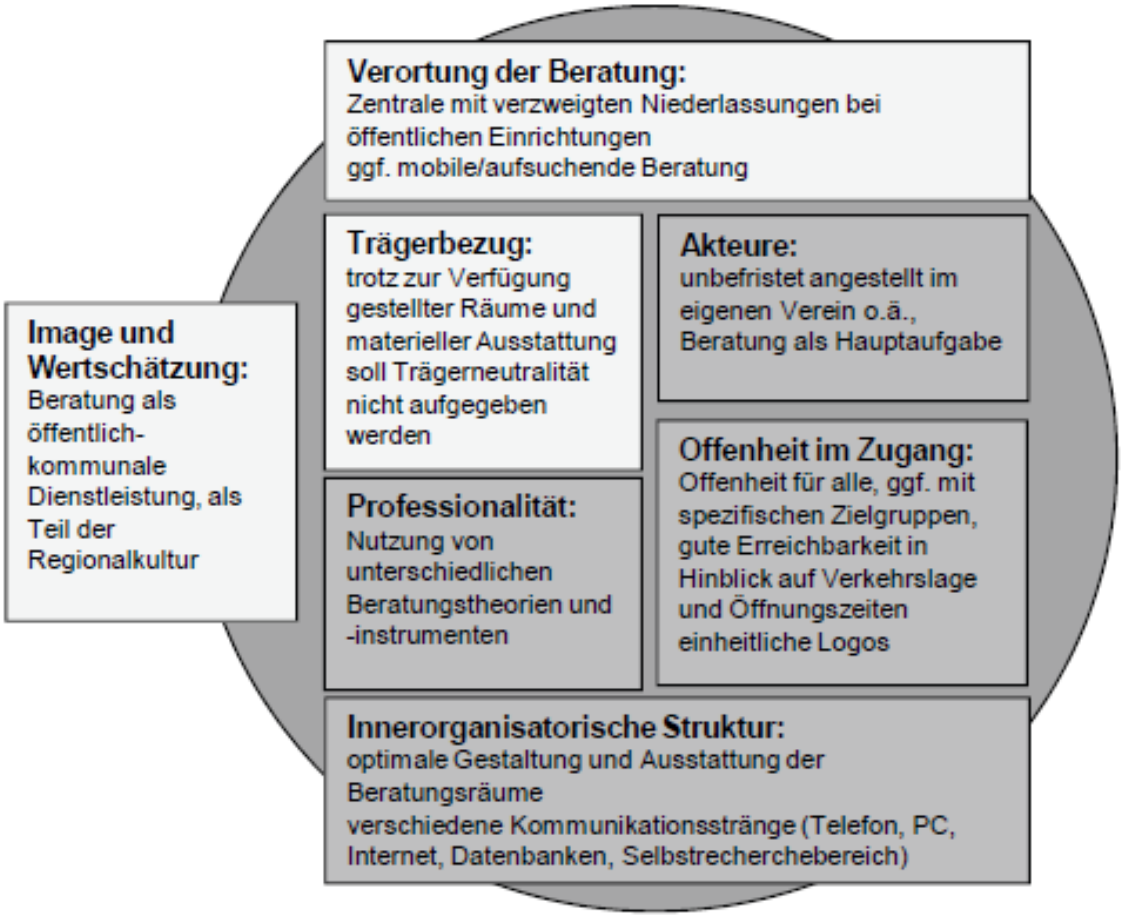
Tabelle 2: Verdichtete Modelle im Vergleich

(Gieseke/Pohlmann 2009, S. 83)

Referenzmodell I – Die Eigenständige Beratungsorganisation
(Gieseke/Pohlmann 2009, S. 90)



Referenzmodell II – Die Distribuierende Beratungsorganisation
(Gieseke/Pohlmann 2009, S. 91)



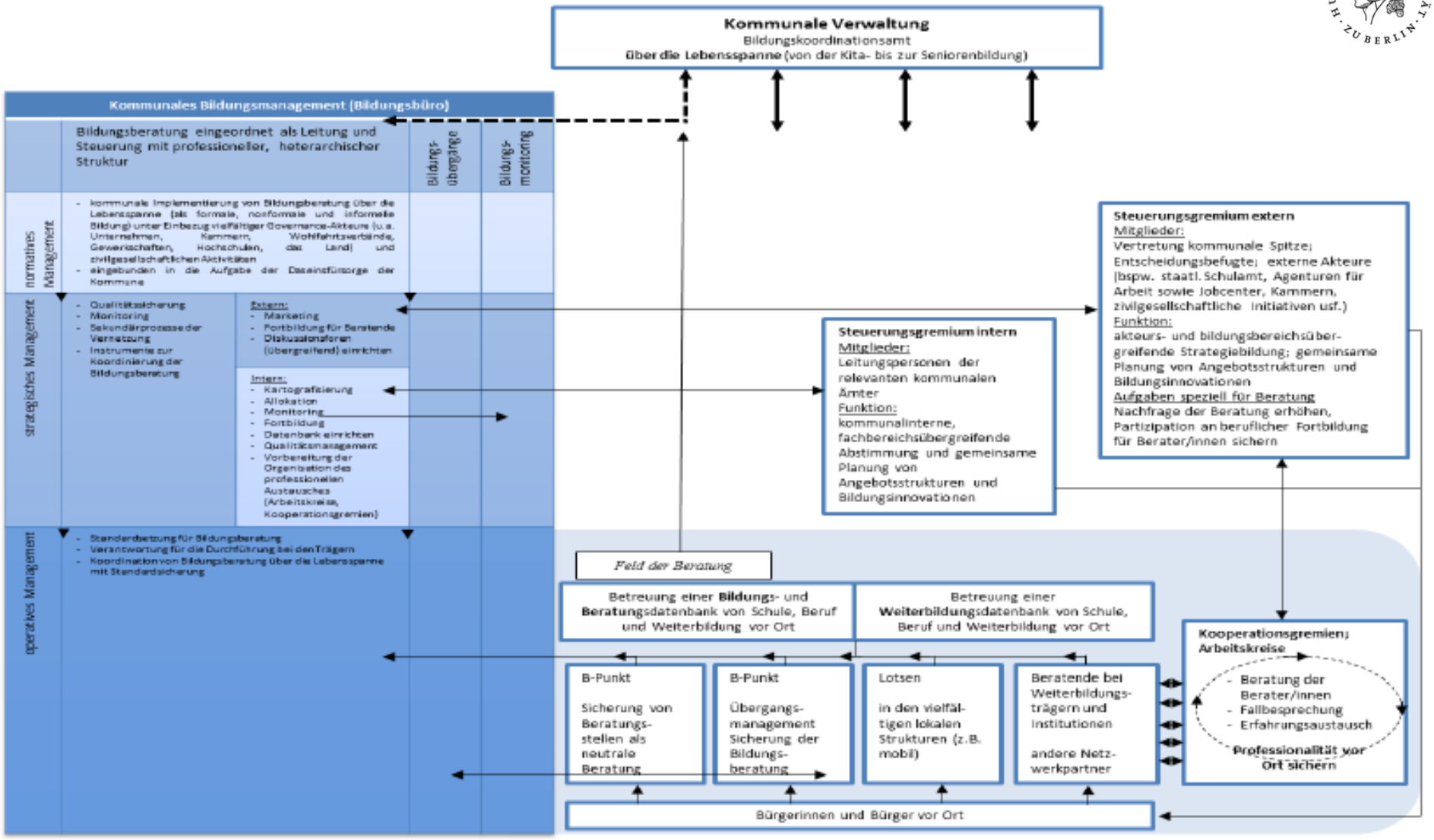


Abbildung 5: Referenzmodell für die Koordination bildungsbereichs- und trägerübergreifender Bildungsberatung im Rahmen eines Bildungsmanagements auf kommunaler Ebene als Leitung und Steuerung mit professioneller, heterarchischer Struktur

Aus: Gieseke, W./Dietel, S./Ebner von Eschenbach, M./Stimm, M./Petzold-Rudolph, K.: *Referenzmodell für die Koordination bildungsbereichs- und trägerübergreifender Bildungsberatung im Rahmen eines Bildungsmanagements auf kommunaler Ebene .* Projektbericht im Rahmen der 1. Förderphase des Programms „Lernen vor Ort“ . Berlin: Humboldt-Univ., 18.07.2012, S. 68

Literatur:

- Gieseke, W.; Dietel, S.; Ebner von Eschenbach, M.; Stimm, M. (2012): : Referenzmodell für die Koordination bildungsbereichs- und trägerübergreifender Bildungsberatung im Rahmen eines Bildungsmanagements auf kommunaler Ebene (ROBB) , unveröffentlichter Projektbericht

- Gieseke, W./Pohlmann, C.: Entwicklung von Referenzmodellen für die Organisation von Bildungsberatung in den Lernenden Regionen. In: Arnold. R./Gieseke, W./Zeuner, C. (Hrsg.): Bildungsberatung im Dialog. Band III: Referenzmodelle. Baltmannsweiler 2009, S. 55-104

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT