



Lösen, Vorbeugen, Bewältigen: Beratung und soziale Integration

Das Thema der letzten AIOGP-Konferenz, die im September 2004 in A Coruna, Galizien, stattfand, war „Beratung und Soziale Integration“. In einer Grundsatzrede betonte Peter Plant, der Vizepräsident der AIOGP, die möglichen Rollen von Beratung beim Kampf gegen soziale Ausgrenzung.

Einige politische Dokumente, die in jüngerer Zeit zur beruflichen Beratung erschienen sind (OECD, 2004; EU, 2004; ILO 2004), betrachten die Rolle der Beratung in Bezug auf a) das Individuum und b) die Gesellschaft – eine klassische Paarung. Beratung wird als doppeltes Mittel angesehen; sie umfasst sowohl die Entwicklung der individuellen Kompetenzen in Hinsicht auf das lebenslange Lernen, Beratung erreicht aber auch die Menschen, die Unterstützung benötigen: Die sozial Ausgegrenzten.

Was ist soziale Ausgrenzung?

Meistens sind Armut und soziale Ausgrenzung eng miteinander verbunden. Die Ausgegrenzten sind heterogen, bilden nicht eine Gruppe. Wenn sie überhaupt etwas gemeinsam haben, ist es ihre Verwirrung, ihre Frustration und ihre Desillusion, ihr geringes Selbstwertgefühl und ihre Entfremdung. Zu ihnen gehören Menschen, die durch Alter, Geschlecht, soziale Schicht, ethnische Zugehörigkeit, religiöse Orientierung, Stellung im Erwerbsleben, Analphabetentum, Arbeitslosigkeit, Zugehörigkeit zu ländlichen Gegenden oder Flüchtlingsstatus benachteiligt sind. Es gibt viele andere, die ausgegrenzt oder von sozialer Ausgrenzung bedroht sind. Sie benötigen eigentlich dringend Unterstützung, wissen aber oft nicht, wie sie an solche Dienste herankommen, oder sie wissen nicht einmal, dass es Beratungsdienste gibt.

Drei Erklärungsansätze

Im Wesentlichen gibt es drei Definitionen von sozialer Ausgrenzung (Watts, 1999): eine ökonomische, eine moralische und eine, die von einem Mangel an kultureller Kompetenz ausgeht:

Ökonomisch

Soziale Ausgrenzung ist ein Ergebnis wirtschaftlichen Wettbewerbs auf dem globalen Markt. Kapital und damit Arbeitsplätze gehen zu den profitabelsten

Gegenden der Erde. Aus diesem Grund wandern Produktion und zunehmend Computer-basierte Dienstleistungen wie Callcenter aus den USA und Europa ab und werden in Länder mit niedrigen Lohnkosten wie Indien, Malaysia und China verlagert. Nur der hoch qualifizierte und flexible Kern der Arbeitskraft bleibt in den Ländern mit hohen Lohnkosten. Die Folge ist, dass die weniger Qualifizierten und Flexiblen schrittweise von der Zwiebel des Arbeitsmarktes abgeschält werden. Sie werden an den Rand gedrängt und ausgeschlossen. Eine Gegenstrategie ist die Verbesserung des Arbeitskraftpotenzials mithilfe lebenslangen Lernens. Was man braucht, ist „Bildung, Bildung und nochmals Bildung“.

Beratung übernimmt in dieser Strategie eine Schlüsselrolle: mit ihrer Hilfe finden Menschen Zugang zu Bildung und Training, entfalten ihr Potenzial, bekommen ihre wirklichen Kompetenzen anerkannt und bescheinigt und sie folgen all dem auf ihrem lebenslangen Lern-Weg mit der Hilfe unterstützender und umfassender Beratung. Die Absicht, in- oder nicht formale Kompetenzen herauszufinden, ist Teil und Bestandteil dieser Strategie. „Beratung, Beratung und nochmals Beratung“ ist das Mantra.

Moralisch

Die Leute haben selbst Schuld, dass sie ausgegrenzt sind. Sie machen sich zu abhängig vom Wohlfahrtsstaat, sind verantwortungslos und unsozial. Mit übertriebenen Leistungen fördert man die Faulheit der Arbeitslosen und macht es jungen Frauen ökonomisch möglich, alleinerziehende Mütter zu werden. Die Lösung besteht darin, den Wohlfahrtsstaat zurück zu fahren und Kriminalität in den Griff zu bekommen, indem man die Strafjustiz verschärft: „Drei Fehlritte und du bist weg“ – oder genauer: drin. Im Knast.

In diesem Szenario besteht die Rolle von *Beratung* in der zunehmenden Betonung von Planung: Persönliche Aktionspläne, individuelle Eingliederungsvereinbarungen und derlei mehr: alles, um die Leute dazu zu bringen, (sozial akzeptable) Pläne für die Zukunft zu machen.

Kulturelle Kompetenz

Den Menschen mangelt es an Netzwerken, gesellschaftlichen Bindungen und an kultureller Kompetenz, um die zahlreichen öffentlichen Unterstützungsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen, die eigentlich zur Verfügung stehen. Beratung gehört zu diesen Hilfen, die da sind – wenn man weiß, wie und wo man sie findet. Aber Mancher hat nicht das Sprachvermögen und das Wissen, um die Schlösser des Systems aufzubrechen. Sie brauchen Einsicht, nicht nur reine Information.

Beratung ist ein wichtiges Hilfsmittel, um den Ausgegrenzten aus der Dunkelheit, in der sie leben, heraus zu helfen und in das Licht der gesellschaftlichen Integration zu leiten. Das kann durch umfassende Beratungsdienste in kommunaler Trägerschaft erfolgen oder am Arbeitsplatz von gefährdeten, niedrig bezahlten und schlecht qualifizierten Arbeitern. Zum Beispiel befassen sich EU-finanzierte Leonardo-da-Vinci-Projekte mit diesen Themen und ermöglichen Menschen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, besseren Zugang zu Beratung. (www.gla.ac.uk/avg). Und sie bringen Beratung zu schlecht bezahlten Arbeitern am Arbeitsplatz durch so genannte “Beratungsecken” oder “Bildungsbotschafter” bzw. “Lernberater“ (www.gla.ac.uk/wg).

Lösen, Vorbeugen, Bewältigen

Wenn Beratung tatsächlich ein Mittel gegen soziale Ausgrenzung ist, muss sie aus der Ecke kommen, in der die meisten Beratungsdienste eingepfercht sind, zum Beispiel aus den bürokratischen Strukturen, zu denen Beratung meist institutionell gehört. Es ist überraschend, wie sehr Beratungsdienste von der Annahme ausgehen, dass die Leute freiwillig zu ihnen kommen. Das mag schon vorkommen, aber erreicht solche Beratung die Ausgegrenzten? Kaum. Diese Feststellung führt zu dem Vorhaben, dass Beratung

drei Zugangswege nimmt, nämlich je eine Strategie zum Lösen, Vorbeugen und Bewältigen, wie es im ‘Eurocounsel’ bezeichnet wird, einem europaweiten Aktions- und Forschungsprojekt (Watt, 1998):

In Hinsicht auf soziale Integration kann Beratung ihre Rolle spielen, indem sie die Fehlfunktionen des Bildungssystems und des Arbeitsmarktes flickt. Das ist die *kurative* Funktion von Beratung. Pro-aktive Ansätze gehen in einen eher *präventiven* Bereich. Strategien zum *Bewältigen* werden kontrovers diskutiert oder sind gar ein blinder Fleck bei der Beratung. Soll Beratung beim Formulieren und Implementieren einer Politik sozialer Integration eine stärkere Rolle spielen, muss sie möglicherweise in den Systemen, deren Bestandteil sie selbst sind, als Trojanisches Pferd agieren. Das ist für die Beratung eine Herausforderung – praktisch wie politisch. Um diese Rolle auszufüllen, braucht es ein starkes professionelles Fundament, eines, das die Perspektive des Klienten, des Nutzers, einschließt. Jedoch wird auf diese Weise in die Politik die ‘bottom-up’-Perspektive eingebracht, was angesichts des Fokus’, der im Bereich der Beratung derzeit international Verfahrensweisen und Politik beherrscht, dringend erforderlich ist.

Literatur:

- EU (2004): Europäischer Ministerrat: *Entschließung zur lebensbegleitenden Beratung*. Europäische Kommission, Brüssel, Mai 2004.
- OECD (2004): Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: *Bildungs- und Beruberatung: Bessere Verzahnung mit der öffentlichen Politik*, Paris 2004.
- ILO (2004): Internationale Arbeitsorganisation: *Empfehlung zur Entwicklung der Humanressourcen: Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen*, Genf 2004.
- Watt, G. (1998): *Supporting Employability: Guides to good practice in employment counselling and guidance*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 1998.
- Watts, A.G. (1999). *Mind over a matter of social exclusion*. In: *Careers Guidance Today*, Vol. 7, No. 1, March/April 1999.

Lateinamerikanische Veranstaltungen zur Beratung

2004 fanden In Lateinamerika zahlreiche Symposien und Konferenzen zur Beruflichen Beratung statt, erwähnenswert sind:

- * Internationales Symposium für Bildungs- und Berufsberatung, Januar 2004, Universität von Carabobo, Venezuela
- * Lateinamerikanisches Forum für Bildungsberatung, Mai 2004, Las Tunas, Cuba
- * Interdisziplinärer Beratungskongress, Juli 2004, Maracaibo, Venezuela.

Zu all diesen Veranstaltungen kam internationales Publikum. Kontaktadresse für weitere Informationen:

acvg11@cantv.net

Schon im September 2003 fand ein Lateinamerikanischer Berufsberatungskongress in La Plata in Argentinien statt. Thema: 'Situation und Herausforderungen für Berufliche Beratung als Szenario' (vgl. IAEVG Nachrichten Nr. 48, 2003).

Internationales Zentrum für Karriereentwicklung und Öffentliche Politik

Das vor kurzem in Brüssel eröffnete 'International Centre for Career Development and Public Policy' (ICDP) hat drei Ziele:

- *Internationale Förderung von Karriereentwicklung als integraler Bestandteil der Politik im Bereich Bildung, Ausbildung, Arbeit und soziale Integration*
- *Förderung und Unterstützung des internationalen Transfers von Wissen und 'best practice', um die Politik, die Systeme und die Praxis von Karriereentwicklung zu stärken.*
- *Förderung der Methoden und Grundlagen für empirisch fundierte Politik auf dem Gebiet der Karriereentwicklung durch internationale Zusammenarbeit.*

Das Zentrum bietet Ressourcen für Politik-Entwickler und –Forscher. In Zusammenarbeit mit Sozialpartnern und Beratungspraktikern sollen die Systeme zur Karriereentwicklung verbessert werden, welche lebenslanges Lernen unterstützen und die Entwicklung des Arbeitskraftpotenzials zum Ziel haben. In den ersten drei Jahren wird das Zentrum bei der CEDEFOP in Brüssel angesiedelt sein. CEDEFOP ist das Europäische Zentrum für Berufsbildung und hat seinen Sitz in Thessaloniki in Griechenland. Diese Einrichtung der Europäischen Kommission betreut Forschung und Wissenstransfer auf dem Feld der Beruflichen Beratung in Europa. John McCarthy wurde vom irischen Bildungsministerium beauftragt, das ICDP aufzubauen. Vorher arbeitete er als

Politikentwickler für lebenslange Beratung beim Generaldirektorat für Bildung und Kultur der Europäischen Kommission. Das ICDP wird institutionell von der Europäischen Kommission, OECD und der Weltbank unterstützt, genießt die Unterstützung des internationalen Verbands AIOSP und die der Länder Kanada, Australien, Neuseeland, Finnland, Großbritannien und Irland. Weitere internationale Unterstützung durch Institutionen, Verbände und Länder ist willkommen.

Adresse: ICDP, CEDEFOP, 20 Av. d'Auderghem, Brüssel B-1049, Belgien. Tel: 00322 2333846; Fax: 00322 2305824; Email: jmc@cedefop.eu.int

Altersberatung? Beratung für das Dritte Lebensalter

Die neue Entschließung zu lebensbegleitender Beratung vom Mai 2004 (vgl. IAEVG Nachrichten Nr. 49, Mai 2004), benennt ausdrücklich ältere Arbeitnehmer als eine spezielle Zielgruppe für Beratung. Ein neues Leonardo-da-Vinci-Programm der EU, bekannt als „Beratung für das Dritte Lebensalter“, befasst sich mit diesem Thema (vgl. www.gla.ac.uk/tag).

“Ältere Arbeitnehmer”: Das ist keineswegs ein fester Begriff – man kann damit Leute über 45 bezeichnen – aber Berufliche Beratung soll auch am Ende des Arbeitslebens eine Rolle spielen und nicht nur zu Beginn des Bildungs- und Berufslebens oder bei Übergängen. Beratung für das dritte Lebensalter kann verschiedene Formen haben: Präventive wie reaktive Beratung sind entscheidend für sowohl Rückzug als auch Wiedereintritt, nicht nur in den Arbeitsmarkt, sondern auch z.B. in ehrenamtliche Arbeit. Für ältere Berufstätige ist vielleicht am wichtigsten, aus ihrem oft langdauernden Berufsleben einen *Sinn* herauszufinden: War das alles den Aufwand wert?

Das Netzwerk Beschäftigung für das Dritte Lebensalter hat eine Themenliste erarbeitet (s. Auszug; mehr unter www.taen.co.uk), in der Beratung eine wichtige Rolle spielt:

(1) Rückzug

Geschlecht: in den letzten Jahren starker Fokus auf arbeitslosen Männern: Eine ansteigende Scheidungsrate, Schwierigkeiten bei der Altersversorgung und Armut legen eine Schwerpunktlegung auf Frauen nahe.

KMUs: stärkerer Fokus auf Anreize für kleinere Unternehmen, da oft ohne Budget für Weiterbildung, Wissen über Personalwesen oder Betriebsrentenmodelle.

Flexible Arbeit: Unterstützung für zunehmende Flexibilität und Ideen, um Arbeitszeit und -bedingungen persönlichen Umständen anzupassen.

Gewerkschaften müssen ein wichtigerer Partner beim Rückzug werden.

Rat und Hilfe ist für arbeitende Menschen genauso wichtig wie für solche, die außerhalb des Arbeitsmarkts sind und dieses ändern wollen. Das

Konzept Beratung am Arbeitsplatz muss für die meisten Menschen erst noch realisiert werden.

Das ganze Leben: Der Umgang mit allen Aspekten des Lebens einschließlich Familie, Versorgung, sozialem Leben und Umgang mit Veränderung in Bezug auf Life-Work-Balance belastet den Rückzug. Das zu berücksichtigen, führt nicht zu verringertem Engagement bei der Arbeit, sondern die Erfahrung zeigt vielmehr die starke Hingabe an die Arbeit als eine der größten Stärken älterer Arbeitnehmer.

Arbeitsklischees müssen hinterfragt werden; Die Arbeitsvergangenheit einer Person muss nicht notwendigerweise Wahlen und Optionen des künftigen Arbeitsplatzes vorherbestimmen.

Gesetzgebung gegen Altersdiskriminierung wird dazu beitragen, gleiche Chancen für Berufsbildung, Auswahl und Beförderung und damit auch für den Rückzug zu schaffen.

(2) Rückkehr in die Arbeit

Individuelle Barrieren für die Wahl: Lange Pausen von der Arbeit belasten die Fähigkeiten eines Bewerbers, sich darzustellen und begrenzen Auswahl, Bezahlung und Motivation. Beratung und Anleitung sind unverzichtbar, um diese Hindernisse zu beseitigen.

Buchrezensionen

Ost trifft West

Dieses Handbuch ist in sich selbst ein „cross-over“-Phänomen. Es mischt und konfrontiert traditionelle westliche, meist aus den USA stammende Theorien zur Laufbahnentwicklung (Krumboltz, Spokane, Lent, Holland) mit traditionellen indischen Ansätzen. Die vier indischen Konzepte lebensumfassender Entwicklung spiegeln auf diese Weise die von Donald Supers Karriere-Regenbogen; das Leben wird als Reise gesehen:

- * *Brahmacharya Ashrama* (Lernen, Vorbereitung)
- * *Grahashta Ashrama* (Familie, persönliche Laufbahn)
- * *Vanaprastha Ashrama* (Dienst für die Gesellschaft, nicht für persönlichen Gewinn)
- * *Sanyasa Ashrama* (spiritueller Dienst des Menschen).

Offensichtlich wird hierdurch den stärker individualistisch und marktorientierten westlichen Laufbahnentwicklungsmodellen eine sehr nötige wertebasierte, spirituelle und gesellschaftliche Dimension hinzugefügt.

Sinn der Arbeit und Individualismus versus Kollektivismus bilden weitere interessante Kontraste, genauso wie die kritischen Beobachtungen zum Nutzen von Tests – wie sie aus der Perspektive einer anderen Kultur gesehen werden. Gleichwohl bietet der Anhang des Buchs eine Anzahl von „Systemen und Test-Angeboten für die Berufliche Beratung“. In ihrem „Berufsvorbereitungsprozess-Modell“ stellen die Autoren „Die Berufsentdeckungs-Gleichung“ vor, ein Vier-Schritte-Modell. Dieses steht in der Tradition eines Schritt-für-Schritt-Modells rationalen Wahlverhaltens und ist somit in seiner Vorgehensweise ziemlich westlich. Aber da es in einem indischen Handbuch erscheint, ist es ein Beispiel für kulturelles „cross-over“. Solche Kontraste machen dieses Buch zu einer hoch interessanten Lektüre. Es gibt nicht-westlichen Ansätzen eine Stimme und gewährt in sie Einsicht.

Arulmani, G. & Nag-Arulmani, S. (2004). *Career Counselling. A handbook*. New Delhi: Tata Mc Graw-Hill Publishing. ISBN 0-07-048308-6

Der Präsident der AIOSP, Dr. Bernhard Jenschke, hatte aus Anlass der Tsunami-Katastrophe E-mailkontakt mit dem Verfasser dieses Buches aufgenommen. Hier ein Auszug aus der Antwort von Gideon Arulmani:

Berufsberatungsdienste werden nach wie vor als Dienstleistung für junge Menschen gesehen, und die meisten Älteren meiden sie.

Schnelles Handeln und Vermeiden von Verzögerungen ist grundlegend, wenn die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt in Angriff genommen wird.

Ehrenamtliche und Arbeit als Mentor sind beide in ihrem je eigenen Recht positiv zu sehen, genau wie als mögliche Sprungbretter zu bezahlter Arbeit.

Arbeitsversuche: Es gibt vor allem für Menschen, die Krankengeld beziehen, zunehmend Arbeitsversuche und Kurzzeitvermittlungen, um eine Rückkehr in Arbeit zu testen, ohne die Unterhaltsleistungen zu gefährden.

Altersunterschiede: Für Menschen Anfang 50, für Mittsechziger und für Leute über 70 gibt es unterschiedliche Themen. Es ist nicht möglich, alle Menschen über 50 als einzige Gruppe anzusehen.

Mehr Quellen: www.thirdagers.net/resource.htm

„Eine Anzahl unserer Projekte, unserer Freunde und Verwandten sind von der verheerenden Flut betroffen. Einige Schulen, in denen wir arbeiten, sind geschlossen worden und wurden in Heime für die obdachlos gewordenen Menschen umgewandelt. Es herrscht ein Zustand von völligem Chaos und Konfusion. Wir stellen ein Beratungsprogramm zusammen für die Betreuung der psychischen Auswirkungen von Verlust und Trauer unter den Kindern und Jugendlichen in den betroffenen Gebieten.“

WATCH: Handbuch für Gruppenberatung

Dieses Handbuch ist ein Nebenprodukt des europäischen Leonardo da Vinci Projekts „Spiderweb“ („Spinnennetz“, vgl. www.spiderweb-as.net). Es behandelt Beratungsarbeit mit Gruppen, mit der Schulabbrüche verhindert werden soll. Das WATCH-Programm sieht 14 Sitzungen mit Gruppen von 6-10 Schülern und einer Folgesitzung zu folgenden Themen vor:

Einleitung, Lernfähigkeiten/Zeitmanagement, Stress, Angst, Aufschieben, Lebensstile, Lernfähigkeiten/Notizen machen, Gleichaltrige, Stärken und Schwächen, Gesundheit, Internet, Entscheidungen fällen, Selbsteinschätzung, Zukunft und Folgesitzung.

Alle Sitzungen werden detailliert mit Aktivitäten und Übungen beschrieben, einschließlich Themen wie die Auswahl der Teilnehmer, die Rolle des Moderators, die Planung usw. Das Programm wurde in Island, Irland und der Slowakei getestet, daher ist das Handbuch ein bemerkenswertes Ergebnis internationaler Zusammenarbeit. Die drei engagierten isländischen Verfasser betonen die Wichtigkeit des präventiven Charakters von Beratung. So oft sei Beratung wie eine Feuerwehr, die ausrückt, um Feuer zu löschen. Aber Prävention ist besser als Heilung. Das Buch ist erhältlich von asigurda@khi.is, bjorg@ru.is, and siggahj@isl.is

Sigurdardóttir, A., Birgisdóttir, B. & Jónsdóttir, S.H. (2004). *Watch. What alternatives? Thinking – Coping – Hoping. Handbook for Facilitators when Assisting Learners in Groups*. Reykjavik: Svansprent. ISBN 99799483-3-7

Berufliche Beratung: Ein Handbuch für Politiker

Diese Gemeinschaftspublikation der Europäischen Kommission und der OECD wurde kürzlich auf Englisch und Französisch veröffentlicht. Das Handbuch, eine Initiative der Expertengruppe für lebensbegleitende Beratung, enthält eine Anzahl von politischen Optionen, um nationale, regionale und örtliche Bedürfnisse in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Beschäftigung. Das Handbuch umfasst vier Teile: Im ersten und zweiten Teil geht es um die Verbesserung der Dienstleistungen für verschiedene Zielgruppen von Jugendlichen und Erwachsenen. Der dritte Teil behandelt das Thema Verbesserung des Zugangs zu Beratung. Der vierte Teil handelt von Querschnittsthemen wie Qualitätssicherung und Leitung, die für alle Zielgruppen relevant sind. Jedes der vierzehn Kapitel ist wie folgt aufgebaut: Herausforderungen für Politiker; Fragen, über die Politiker nachdenken sollten; Optionen für die Politik und gute Beispiele aus der Politik. Das Handbuch kann für 24 Euro bezogen werden von:

http://publications.eu.int/others/sales_agents_en.html und

http://oecdpublications.gfi-nb.com/isroot/OECDBookShop/Static_html/ab_8.htm

Eine spanische und eine deutsche Version des Handbuchs werden im Januar von OPOCE veröffentlicht, dem Büro für Öffentlichkeitsarbeit der Europäischen Kommission (vgl. die erste Internet-Adresse). Ein Überblick bzw. eine Zusammenfassung für Führungskräfte kann ab 2005 in anderen Sprachen aus dem Internet von folgender Adresse heruntergeladen werden:

<http://oecdpublications.gfi-nb.com/isroot/OECDBookShop.storefront/> (in die Suchmaske “career guidance” eingeben).

Einige Länder (Norwegen, Finnland, Portugal und Katalonien (Spanien)) haben informelle Anfragen an die OECD und an die Kommission gerichtet, um das Handbuch auf eigene Kosten in ihre Sprache zu übersetzen und zu veröffentlichen.

Bildung und Ausbildung 2010: Reform der Beruflichen Beratung in Europa – Veränderungen der Politik, der Systeme und der Praxis

Diese achtseitige Anleitung für Politiker, Leiter von Einrichtungen, Praktiker und Forscher wurde kürzlich von der Europäischen Kommission auf Englisch, Französisch und Deutsch veröffentlicht. Es beschreibt für den Bereich der lebenslangen Beratung europäische Entwicklungen der letzten Zeit, stellt den politischen Kontext für diese Entwicklungen dar, streicht Handlungsprioritäten und bislang erreichte Fortschritte heraus, und es gibt nützliche Verweise. Erhältlich ist es kostenlos bei der Vocational Training Policy Unit, DG EAC, Europäische Gemeinschaft, B-1049 Brüssel, Belgien.

Internet-Beratung: Ariadne

Diese Anleitung wurde als Ergebnis des (EU-)Projekts Ariadne produziert und richtet sich an eine zweifache Leserschaft: Berufsberatungspraktiker und ihre Klienten bzw. Endverbraucher. Die Praktiker werden herausfinden wollen, wie sie die derzeit im Internet erhältlichen Beratungswerkzeuge in ihre bisherige Praxis integrieren können; Endverbraucher wollen diese Werkzeuge nutzen, um ihre Karriereplanung voran zu treiben. Die Anleitung betrachtet den Gebrauch der webbasierten Werkzeuge aus der Nutzerperspektive. Das folgende Kapitel zeigt den Umfang der möglichen Dienstleistungen und hinterfragt die Gründe für den Webauftritt und das erforderliche Fähigkeitsniveau.

Das Kapitel über Design präsentiert die Themen, die bei der Entwicklung eines Internetbasierten Programms zu bedenken sind, und behandelt das Thema der sozialen Abgrenzung, sowohl bei der Programmierung für eine breite Adressatengruppe als auch bei der Berücksichtigung der Grenzen des Zugangs. Das vorletzte Kapitel beschreibt die Theorien, die den verfügbaren Werkzeugen mehr oder weniger offensichtlich zugrunde liegen. Das letzte Kapitel geht auf die ethischen Aspekte beim Entwerfen, Benutzen und beim Integrieren solcher Web-basierter Werkzeuge in die Beratungspraxis ein.

Ghinea, D. (Ed), Carey, M., Cogoi, C., La Gro, N., Lasite, C., Mjörnheden, T., Mulvey, M.R., Pop, V., Stenered, R., Tang, H. & Valandro, P. (2004). *Ariadne: Guidelines for web-based guidance*. Zentrum für Erwachsenenbildung, Bukarest.

Konferenzen

Internationale Konferenz , 14. – 16. September 2005, Lissabon, Portugal

„Laufbahnen im Kontext: Neue Herausforderungen und Aufgaben für die Bildungs- und Berufsberatung“

Der letzte Termin für das Einreichen von Vorschlägen ist **31. Januar 2005**. TeilnehmerInnen haben drei Alternativen für ihre Beiträge: Mündliche Präsentation, Workshop oder Poster. Das für die Zusammenfassungen vorgeschriebene Formular ist auf der Webseite der Konferenz zu finden. Kontakt: Prof. Helena Rebelo Pinto, Lissabon, email: rebelopinto@iop.ul.pt Webseite: www.aiospconference2005.pt

Internationale Konferenz , 6. – 8. April 2006, in Cuernavaca, Morelos, Mexico

„Berufsberatung – Alternativen zur Unterstützung der Berufsentwicklung“

Im Cuernavaca im Staate Morelos - nicht weit südlich von Mexico City gelegen - wird diese Konferenz in Vorträgen, Podiumsdiskussionen und Workshops alternative Aspekte der Berufsentwicklung analysieren sowie alternative Methoden und Wege verschiedener Programme der Beratung vorstellen. Konferenzsprachen: Spanisch, Englisch (und Französisch, falls ausreichend Teilnehmer). Organisation: Autonome Universität des Staates Morelos UAEM, Cuernavaca. Kontakt: Daniel Pellycer. Email: pellycer@buzon.uaem.mx

Internationale Konferenz, 23.-25. August, 2006, Kopenhagen, Dänemark

'Cross-over: Beratung im Übergang'

Cross-over existiert in der Kunst (fusion music), in der Ernährung (fusion kitchen), und in anderen kulturellen Phänomenen, wie Sprache, Volks- und Geschlechtszugehörigkeit. In einer globalen Gesellschaft vermischen sich die Kulturen. Dies trifft auch auf die Berufsberatung durch Herausforderungen zu:

- zwischen-kulturell : über kulturelle Barrieren hinweg
- zwischen-national: übernationale Grenzen hinaus
- zwischen-medial: über unterschiedliche Medien, auch Formen von IT hinweg
- zwischen-methodisch: über und jenseits etablierter Beratungsmethoden und Grundsätze.

Organisation: Nordic Association for Educational and Vocational Guidance, NFSY. www.nfsy.org

Mitgliederkontakte:

AIOSP Schatzmeisterin: Lyn Barham, 7 Lansdown Crescent, Bath, BA1 5EX, England.

Email: lynbarham@easy.net.co.uk *Kreditkartenzahlung ist jetzt möglich*

AIOSP Generalsekretärin: Linda Taylor, Connexions South London, Canius House, 1 Scarbrook Road, Croydon, Surrey CR0 1SQ, England

Email: linda.taylor@connexions.south-london.org.uk oder Fax + 44 (0)20 8929 4763.

AIOSP online: www.iaevg.org ; **Berater-Ressourcen-Zentrum** www.crccanada.org

AIOSP Nachrichten

Herausgeber: **Dr. Peter Plant**, Vizepräsident der AIOSP, Kopenhagen, Dänemark. Email: pepl@dpu.dk

Französische Übersetzung: **Jean-Luc Brun**, Paris, Frankreich, Email: jlubrun@infonie.fr

Deutsche Übersetzung: **Rainer Thiel**, Lüneburg, Deutschland, Email: Ra.t@gmx.de

Spanische Übersetzung: **Paula Ferrer**, Madrid, Spanien, Email: pferrer@edu.uned.es