



Fünf Schwäne in 3-D: Nordische Bildungs- und Berufsberatung

Dänemark, Schweden, Norwegen, Finnland und Island: Das sind die nordischen Länder, die Fünf Schwäne. Die nächste IVBBB-Konferenz findet im dänischen Kopenhagen und im schwedischen Malmö statt. Dieser Artikel gibt einen ersten Eindruck in einige nordische Beratungsthemen.¹

Als Erstes eine kurze Lektion in Geographie und Demographie: Skandinavien, d. h. Dänemark (DK; 5 Millionen Einwohner), und Schweden (S; 9 Millionen) zusammen mit Finnland (FIN; 5 Millionen) und Island (IS; 285 000) bilden die nordischen Länder. Ein gemeinsamer und sehr offener Arbeitsmarkt besteht innerhalb der nordischen Länder seit den 1950er Jahren: Nordische Bürger benötigen keine Arbeitserlaubnis oder extra Krankenversicherung, nicht einmal einen Reisepass, um von einem nordischen Land zum anderen umzuziehen. Diese Regelungen wurden Jahrzehnte eingeführt, bevor die Europäische Union ähnliche Verfahrensweisen plante.

Philosophische Basis

Die nordischen Beratungsfachkräfte sind in der NFUE organisiert (Nordische Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung, die wiederum Mitglied der IVBBB, der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung ist). Als Teil der Entwicklung professioneller Standards unterwerfen sich alle professionellen Berufsberatungsorganisationen (nationalen) ethischen Richtlinien, von denen einige durch die Ethischen Standards der IVBBB von 1995 beeinflusst sind. Das trifft auf Island zu, wo die nationalen ethischen Richtlinien auf dieser Basis entwickelt wurden und durch Gedankengut anderer nordischer Ethikrichtlinien ergänzt wurden. Schweden hat zum Beispiel eine weitreichende Zusammenstellung ethischer Richtlinien eingeführt (siehe www.vagledarforeningen.org), die schwedische Berufsberatungsfachkräfte dazu anhalten, sich aktiv für die schwachen und gefährdeten Menschen in der schwedischen Gesellschaft einzusetzen. Berufsberatung als soziale Technik ist hier das Schlüsselkonzept: der schwedische Begriff ist 'Kompensatorisk vägledning', d. h. Berufsberatung als gesellschaftlicher Ausgleich. Interessanterweise bieten in Dänemark, Norwegen und Schweden weitreichende Berufsberatungseinrichtungen, die in jeder Kommune stationiert sind, eine radikale Version dieses gesellschaftlichen Kompensationsmodells. Im dänischen Modell wird mit Jugendlichen bis zum 19. Lebensjahr zweimal im Jahr Kontakt aufgenommen, sofern sie nicht von anderen Beratungsanbietern betreut werden. Dieses höchst proaktive Beratungsangebot bewegt sich auf dem dünnen Grat zwischen dem Angebot eines sozialen Sicherheitsnetzes für die Gefährdeten auf der einen Seite und einem gesellschaftlichen Kontrollsystem auf der anderen: Eine zwiespältige Zusammenstellung professioneller Rollen. Gesellschaftlicher Ausgleich und Kontrolle gehen Hand in Hand. Das ist für nordische Berufsberatung typisch, die Teil und Paket dessen ist, was von seinen Gegnern als 'Nanny State', als überfürsorglicher Staat bezeichnet wird, was aber in den nordischen Ländern als Wohlfahrtsstaat bekannt ist.

3-D

Drei Dimensionen können in der nordischen Berufsberatung unterschieden werden, die sich in alle drei Richtungen auszudehnen scheinen, Länge, Weite, Tiefe. Mit der Ankunft des Konzeptes der lebenslangen Bildung kam *lebenslange* Berufsberatung, d. h. die Vorstellung, dass Berufsberatung während vieler Phasen des Lebens erneut auftaucht, einschließlich im dritten Lebensabschnitt (Plant, 2000a). Das Konzept *lebensweiter* Berufsberatung wird untermauert durch die wachsende Nachfrage nach Beratungsunterstützung für viele Lebensbereiche: Wie weit sollte Berufsberatung in Therapie hinein gehen? Wie viel einer ganzheitlichen Mentorenrolle sollte der Berufsberater auf sich nehmen? Wie breit sollte der Bereich der Themen sein: Magersucht, Suizid ebenso wie Entwicklung der Berufslaufbahn? Und schließ-

¹ Dieser Artikel bezieht sich auf: Plant, P. (2003). The Five Swans: Educational and Vocational Guidance in the Nordic Countries. In: *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 3, No. 4, 2003, pp. 85-100. Dordrecht: Kluwer.

lich die *Tiefe* der Berufsberatung: Wie tief sollte Berufsberatung in psychologische Bereiche eindringen? Wie persönlich oder gar intim sollte Berufsberatung werden? Das sind alles Fragen, mit denen sich nordische Beratungsfachkräfte auseinandersetzen, um die spezifische Eigenart von Berufsberatung in einer modernen komplexen Gesellschaft zu beschreiben.

Die nordischen Länder haben bei der Entwicklung der Berufsberatungsaktivitäten unterschiedliche Wege beschritten: Professionelle Grundlage, Fokus und Wirkungsbereich unterscheiden sich, wenngleich meistens ein allgemeiner klientenzentrierter Ansatz nach Rogers angewandt wird. Heutzutage wird die klientenzentrierte Theorie und Praxis oft durch einen konstruktivistischen Ansatz erweitert (Plant, 1997; Peavy, 1998; McMahon & Patton, 2006). Im Kontrast dazu sind 'trait-and-factor'-basierte Test und Matching-Routinen ungebräuchlich, abgesehen von den wenigen (aber wachsenden) privaten Personalberatungs- und Outplacement-Firmen.

Berufsberatungspolitik

Bildungs- und Berufsberatung, heutzutage allgemein als "Karriereberatung" oder (Unterstützung für) "Karriereentwicklung" bezeichnet, spielt eine zentrale Rolle in modernen Gesellschaften wie denen der nordischen Länder. Modernität wurde diesbezüglich als "Wissensgesellschaft" charakterisiert, als "hyperkomplexe Gesellschaft" und sogar als "Risikogesellschaft". Derartige Konzepte enthüllen die fließenden und vorübergehenden gesellschaftlichen Bedingungen, die wesentlicher Bestandteil von Modernität sind: alle Gesellschaften stehen unter Druck durch die Globalisierung von Wirtschaft, Wanderung, Schwächung traditioneller sozialer Strukturen usw. Die daraus folgenden Herausforderungen für die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik sind evident in gängigen Konzepten wie Flexibilität und Mobilität. Wenn Menschen in diese unberechenbare Umgebung hineinsteuern, wird Berufsberatung/Beratung/ Coaching von der Peripherie ins Zentrum von Bildung und Arbeit rücken: Von den Menschen wird erwartet, dass sie mit ihren eigens zugeschnittenen Lernpfaden, mit ihrer persönlichen Laufbahnentwicklung, und mit ihrem Portfolio an persönlichen Fähigkeiten und Leistungsvermögen in einer ständig wechselnden Lern- und Arbeitsumgebung zurecht kommen. Das ist lebenslanges Lernen: formales, informelles, und nicht-formales Lernen. Lebensbegleitende Beratung ist integrierter Bestandteil dieser Entwicklung. Sie beginnt in der Schule (z. B. in auf Fähigkeiten und Entwicklung bezogene Beratungsgespräche mit Schülern) und setzt sich fort mit der Einschätzung vorherigen Lernens ('wirkliche Kompetenzen'; vgl. z. B. www.realkompetanse.no) bis zum schrittweisen Rückzug im Dritten Lebensabschnitt (Plant, 2000a). Wenn sich die tektonischen Platten der Gesellschaft bewegen, gibt es öfter Karriere-Erdbeben: Berufsberatung hilft den Menschen, ihre Laufbahnen in einer lebenslangen und lebensweiten Perspektive zu gestalten (Plant, 2001). Das ist die Kurzfassung des Grundprinzips für die elementare Rolle von Berufsberatung in Modernität und Komplexität. Gleichwohl wird Berufsberatungspolitik in vielen Ländern, einschließlich den meisten nordischen Ländern, in separaten Strukturen beschrieben (typischerweise in den Bildungsministerien und in den Arbeitsministerien, die je eigene Richtlinien herausgeben), wo Berufsberatung oft als ein Anhängsel zur Bildungs- und Arbeitsmarkt-, Sozial-, Industrie- oder Wirtschaftspolitik gesehen wird (vgl. z. B. Sultana & Watts, 2006).

Das Personal und seine professionelle Grundlage

In vielen Ländern außerhalb der nordischen sind Berufsberatungsfachkräfte oft Psychologen. Das ist in den meisten nordischen Ländern nicht so, außer in Finnland, wo die Berufsberatungsspezialisten bei der öffentlichen Arbeitsverwaltung genau das sind, bekannt als Arbeitspsychologen (Arbetspsykologer). In den meisten anderen Fällen in den nordischen Ländern arbeitet das Berufsberatungspersonal in Bildungsinstitutionen (Schulen, Kollegs, Universitäten) und kombiniert oft eine Lehrer- und Beratungsrolle. Daher zieht sich meist ein pädagogischer oder Lernansatz durch die nordische Berufsberatung. Das ist so bei der schulbasierten Berufsberatung in Norwegen, Island, Finnland. Wo Berufsberatungslehrer die doppelte Rolle von Lehre und Berufsberatung ausfüllen. Dänemark schloss sich diesem Modell an, als 1976 bis 2004 neue unabhängige über-kommunale Berufsberatungs-Einheiten (Ungdommens Uddannelsesvejledning) und regionale Berufsberatungszentren (Studievalg) eingerichtet wurden. Die Debatte läuft noch, ob das wirklich eine gute Entwicklung war, und was möglicherweise in diesem Prozess an Nähe und Zugänglichkeit von Berufsberatung in Schulen und an Qualität von Berufsorientierung in Schulen verloren gegangen ist. Schweden hat schon in den 1970er Jahren das Lehrer-basierte Modell abgeschafft, das als Berufswahllehrer (Yrkesvalslärare) bekannt war, und stattdessen jeder Schule Berufsberatungsspezialisten zugewiesen, die als Studien- und Berufsberater bezeichnet werden (Studie- och Yrkesvägledare, SYV). Die meisten Berufsberatungslehrer haben ein postgraduales Diplom in Berufsberatung (30-60 ECTS-Punkte), in einigen Fällen (z. B. Island und Schweden) durch ein IT-unterstütztes Fernstudium erworben. Aber einige Teile des Beratungssystems sind mit "Barfuß-Beratern" versehen, d. h. Berufsberatungspersonal mit keinen oder knappen formalen Qualifikationen in Berufsberatung. Sehr wenige Beratungsfachkräfte haben einen Master-Abschluss für Berufsberatung oder für Pädagogik, und nur eine kleine Elite hat einen Dokortitel.

Verbindungen

Verbindungen zwischen den verschiedenen Elementen des Berufsberatungssystems bilden unterschiedliche Ebenen von Engagement und Intensität ab, auf einer Skala von

1. Information (wechselseitiges Wissen über andere Berufsberatungsangebote),
2. Kooperation (Zusammenarbeit in bestimmten Bereichen),
3. Koordination (verschiedene Dienste in eine Ordnung bringen),
4. Integration (Zusammenschluss von Beratungsstellen).

In den nordischen Ländern gibt es wenige Beispiele für Verbindungen der Kategorie 4 (abgesehen von den oben erwähnten 'One-Stop'-Zentren/Berufsberatungs-Häusern), während die Kategorien 1-2-3 üblicher sind – in dieser Reihenfolge. Bezogen auf diese 1-4-Ordnung liegen die Ambitionen z. B. der nationalen Koordinierungsstellen wie R.U.E. und dessen Nachfolger, dem Nationalen Forum, in den Kategorien 1 und 2. Auf regionaler Ebene arbeiten Berufsberatungs-Personal und -Systeme in koordinierter Weise zusammen (Kategorie 3), indem sie z. B. Karrieremessen oder Überbrückungs- bzw. Schnupperkurse zwischen den verschiedenen Einrichtungen des Bildungssystems organisieren. Derartige Unternehmungen werden oft von regionalen Koordinierungsstellen für die Berufsberatung unterstützt (z. B. in Dänemark: VFU, d. h. Regionales Berufsberatungskomitee) oder durch Schule-Arbeit-Gremien (z. B. Norwegen: Partnerskap Skole-Arbeidsliv). Im dänischen Beispiel stellt der Gesamtbereich der unterschiedlichen Berufsberatungsangebote in einer Vielfalt von organisatorischen Ausstattungen eine Herausforderung für solche Koordination dar, speziell im Bereich der Berufsberatung für Erwachsene. Im besten Fall bildet die große Zahl der Beratungsangebote ein Patchwork-Muster; öfter aber ist das Bild wie ein Puzzle mit einigen merkwürdigen Teilen.

Die europäischen Verbindungen sind zahlreich: multilaterale Berufsberatungsverbindungen mit nordischer Beteiligung oder Führung gibt es als Teile von EU-Programmen (Leonardo, Grundtvig, Equal, etc). Solche Projekte haben eine Entwicklungsperspektive, sie zielen auf spezifische Themen oder Zielgruppen. Einige beziehen sich auf die Berufsberatungsfunktion als solche und beziehen sich z. B. auf die Vergrößerung der Verbindungen zwischen Praxis und Forschung der Berufsberatung (vgl. www.guidance-europe.org). Andere Beispiele beziehen sich auf gezielte Beratung für niedrig bezahlte Arbeitnehmer (Berufsberatung am Arbeitsplatz, vgl. www.gla.ac.uk/wg), Berufsberatung zur Verhinderung von Bildungsabbruch ('Spiderweb', vgl. www.ru.is/english/rannsoknir/spiderweb.asp); Berufsberatung für den 3. Lebensabschnitt ('Third Age Guidance', vgl. www.gla.ac.uk/tag); Berufsberatung für Flüchtlinge und Migranten (Refugee Guidance, vgl. www.gla.ac.uk/rg), Berufsberatung, ethnische Zugehörigkeit und Geschlecht, vgl. www.celi.dk, oder die Nutzung von IT in der Berufsberatung ('EGA', vgl. www.guidanceforum.net).

Fazit

Berufsberatung ist in den nordischen Ländern weit verbreitet. Sie hat eine lange Geschichte, seit in den 1880er Jahren in Dänemark auf deutsche Anregung hin psychologische Testverfahren eingeführt wurden (Plant, 1996). Zu der Zeit genügte im entstehenden industriellen Zeitalter die altbackene "Berufsberatung" innerhalb der Familie nicht mehr: Der Sohn konnte dem Vater nicht mehr in dessen beruflichen Fußstapfen folgen, und die Tochter konnte nicht mehr erwarten, der Mutter in deren zu folgen. Nach einer langen Zeit der direktiven, psychometrischen und testbasierten Berufsberatung entstand in den 1970er Jahren die moderne, klientenzentrierte (und in vielen Fällen schulbasierte) Berufsberatung. Insofern werden die meisten Anforderungen an Berufsberatung derzeit erfüllt, und viele Beratungsangebote sind in den meisten Bildungs- und Arbeitsmarkt-Systemen vorhanden. Insbesondere Berufsberatung für junge Leute hat eine starke Basis mit einer langen Tradition. Beratung für Erwachsene zielt traditionell auf Arbeitslose und Rehabilitanden. Inzwischen gibt es ein wachsendes Bewusstsein, dass Arbeitskräfte in der Gegenwart lebenslange und in der Tat lebensweite Berufsberatung benötigen, einschließlich Beratung an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz (Plant, 2003; 2006). Darum enthalten zum Beispiel sowohl das schwedische Projekt zur Berufsberatung Erwachsener (Kunskapslyftet), wie auch die norwegische "Kompetenzreform" (benannt 'Realkompetanse', d. h. Bewertung von formalen und non-formalen Qualifikationen), das dänische "Realkompetenz"-Projekt und auf eine eher poetische Weise, "die Freude am Lernen" ('Läringens Glädje', Finnland) eine grundlegende Komponente für Berufsberatung Erwachsener.

Die Professionalisierung der Beratungsfachkräfte ist in den nordischen Ländern unterschiedlich: Sie reicht vom hoch gebildeten Arbeitspsychologen (FIN) über den spezialisierten schwedischen "SYV-konsulenter" mit einem Universitätsabschluss bis zu keiner Qualifikation – und oft noch nicht einmal Anforderungen an die professionelle Grundlage, abgesehen von der eines Lehrers oder Sozialarbeiters, um zwei typische berufliche Ausgangsberufe zu nennen. Berufsberatung ist in den nordischen Ländern kein regulierter Beruf, und es gibt keine Akkreditierung oder Zertifizierung, um die Profession zu schützen: Es ist ein offenes und facettenreiches Feld. Nur in z. B. Island wurde von der Berufsberatervereinigung ein Akkreditierungskonzept herausgegeben.

Bislang hat nur Dänemark unter den nordischen Ländern einen Nationalen Rat für Bildungs- und Berufsberatung oder ein ähnliches nationales übergreifendes Forum für Berufsberatungspolitik. Dieses wurde 2004 durch ein Nationales Fo-

rum für fachübergreifende Berufsberatung ersetzt. Das wirklich Wesentliche von Berufsberatung ist ihre Ausbreitung über Fächer hinweg, um Übergänge im Leben der Menschen zu unterstützen. Daher ist Berufsberatung so elementar in modernen, komplexen Gesellschaften, wo die Fähigkeit zu Reflexion und Karriereplanung entscheidend ist, nicht nur für das Individuum, sondern für die Gesellschaft als Ganzes. Insofern ist nordische Berufsberatung ein typisches Beispiel für die Notwendigkeit von Beratung in komplexen modernen Gesellschaften, die Berufsberatung (Coaching, Mentoring) als einen Unterstützungsmechanismus brauchen, um sozialen Zusammenhalt zu unterstützen. Daher hat sich Berufsberatung mit den gesellschaftlichen Herausforderungen verändert. Es ist kein Zufall, dass derzeit zum Beispiel konstruktivistische (McMahon & Patton, 2006; Peavy, 2005; Plant, 1997) und philosophische (Hansen, 2000) Ansätze der Beratungsmethodik entwickelt werden, die im Gegensatz stehen zu Trait-and-Factor orientierten Testverfahren stehen: Tests basieren auf und gingen aus von der Idee einer einigermaßen stabilen Verfahrensweise der Vermittlung von Job und Person. Das macht in einem flüchtigen und wandlungsreichen Arbeitsmarkt wenig Sinn, auf dem sich die gesellschaftlichen tektonischen Platten schnell verschieben. Auf der anderen Seite reflektieren aktuelle konstruktivistische und philosophische Berufsberatungsansätze die Notwendigkeit für jedes Individuum, in einem fließenden und instabilen Umfeld einen Sinn für sein Leben zu finden. Insofern ist Laufbahntwicklung heutzutage viel stärker als eine Erzählung, eine persönliche Geschichte zu sehen, die in einer lebenslangen, lebensweiten und lebensstiefen Perspektive erzählt werden muss. Das ist die Basis nordischer 3-D-Berufsberatung.

Literaturangaben:

- Hansen, F.T. (2000). *Den sokratiske dialoggruppe - et værktøj for værdiafklaring* (The Socratic Dialogue Group - A Tool for Value Clarification). Copenhagen: Gyldendal.
- McMahon, M. & Patton, W. Eds (2006). *Career Counselling. Constructivist Approaches*. London: Routledge.
- Peavy, R.V. (1998). *Konstruktivistisk vejledning. Teori og metode*. (Constructivist Guidance. Theory and Method). Copenhagen: Raadet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning.
- Peavy, R.V. (2005). *At skabe mening. Den sociodynamiske samtale* (SocioDynamic Counselling: A Practical Approach to Meaning Making). Fredensborg: Studie og Erhverv.
- Plant, P. (1996). *Fodfæste. Dansk uddannelses- og erhvervsvejledning, 1886-1996* (Foothold: Danish careers guidance, 1886-1996). Copenhagen: Raadet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning.
- Plant, P. (1997). Konstruktivistisk vejledning (in) *Uddannelse 10/97*. Copenhagen: Undervisningsministeriet. Retrieved 1 April 2006 from: <http://udd.uvm.dk/199710/dec977.htm?menuid=4515>
- Plant, P. (2000a). Geronto vejledning (Geronto Guidance) (in) *RUE-REVUE 3, 2000, pp. 3-6*. Copenhagen: Raadet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning.
- Plant, P. (2000b). Individual careers: Individual learning and guidance (in) *Educational and Vocational Guidance Bulletin, 64/2000, pp. 22-31*. Berlin: IAEVG.
- Plant, P. (2001). Livsbred vejledning (Lifewide Guidance) (in) *RUE-REVUE 2, 2001, pp. 8-11*. Copenhagen: Raadet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning.
- Plant, P. (2003). Vejledning på arbejdspladsen: Vejledningshjørner (Guidance in workplace: Guidance corners) (in) *RUE-REVUE 1, 2003, pp. 10-12*. Copenhagen: Raadet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning.
- Plant, P. (2005). *National Fora for Guidance: The Danish Case*. Copenhagen: Ministry of Education.
- Plant, P. (2006). *On the Shopfloor: Guidance in the Workplace* (in) *International Career Guidance Handbook*. Sydney: (im Druck).
- Sultana, R.G. & Watts, A.G. (2006). *Career Guidance in Europe's Public Employment Services: Trends and Challenges*. Bruxelles: European Commission (ref. CE-V/1-06-001-EN-C). Retrieved 24 March 2006 from: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/pub_empl_services_en.htm

Berufsberatung in europäischen öffentlichen Arbeitsverwaltungen

Professor Ronald Sultana (Malta) und Professor Tony Watts (Großbritannien) haben kürzlich eine Studie für die Europäische Kommission fertig gestellt, die Berufsberatung in öffentlichen Arbeitsverwaltungen Europas zum Thema hat. Hier stellen sie die wichtigsten Ergebnisse vor.

In vielen Ländern sind etliche der wichtigsten Berufsberatungsdienste in den öffentlichen Arbeitsverwaltungen (engl.: Public Employment Services, Abk.: PES) angesiedelt. Dies gilt insbesondere für Erwachsene, in einigen aber auch für Jugendliche. In vielen Ländern werden erhebliche Mittel in diese Angebote investiert. Die haben

dementsprechend einen erheblichen Einfluss auf Ausmaß und Gestaltung des Angebots von Berufsberatungsdiensten für die Bürger. Allerdings war die Position der Berufsberatungsdienste in den PES immer etwas problematisch, in zweifacher Hinsicht:

* Die Spannung zwischen der Tendenz von Berufsbe-

ratung, längerfristige Ziele anzustreben, und zwar in Verbindung mit lebenslangem Lernen und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, und dem Druck auf PES, sich in dem Bemühen, arbeitslose Individuen so schnell wie möglich in Arbeit (und damit aus dem Leistungsbezug) zu bringen, auf kurzfristige Ziele zu konzentrieren.

* Die Spannung zwischen den Beratungsaktivitäten der Berufsberatung der PES und deren Aufsichts- und politischen Funktionen in Verbindung mit öffentlichen Mitteln.

Die Beziehung zwischen Berufsberatung und öffentlicher Arbeitsverwaltung ist daher von außerordentlicher politischer Bedeutung. Vor einiger Zeit gab es eine Gelegenheit, diese Beziehung in einer internationalen Perspektive zu erkunden, in Form einer Studie für die Europäische Kommission. Die Studie erfasste die 25 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union plus Island, Norwegen und die Schweiz. Sie hatte drei Teile: eine Bestandsaufnahme aus der Literatur, eine Umfrage und sieben Länderbesuche. Berufsberatung in PES wird in drei Kategorien angeboten:

* Elemente von Berufsberatung innerhalb der persönlichen Arbeitsvermittlung, die arbeitslosen Klienten angeboten wird. Diese Elemente umfassen Aufbau einer Arbeitsbeziehung, diagnostische Bestandsaufnahme, Vorschläge zu Vermittlung oder Weiterbildung und Aktionspläne.

* Spezialisiertes Angebot von Berufsberatung. Einige PES bieten diese an, einige nicht.

* Weitere Angebote, namentlich Berufs- und Arbeitsmarktinformationen sowie Angebote für Schüler/Studierende. Umfang und Art dieser Angebote unterscheiden

sich von Land zu Land erheblich.

Vier Trends waren insbesondere erwähnenswert:

* Der Trend zu Selbstbedienungsangeboten sowohl über IT als auch die Einrichtung der Büroräume.

* Der Trend zu abgestuften Angeboten durch Unterscheidung von unterschiedlichen Service-Ebenen (Selbstbedienung, geringe Unterstützung durch Personal, intensives Fallmanagement) für unterschiedliche Kategorien von Klienten.

* Ein Trend zur Dezentralisierung der Angebote (gleichzeitig aber mit Gegenbewegungen zugunsten eines größeren nationalen Zusammenhangs),

* ein Trend zur Auslagerung von Angeboten.

Als *Problemfelder* wurden identifiziert:

* Qualitätssicherung und Wirksamkeitsmessung,

* Rollenkonflikte – z. B. zwischen kundenorientierten Dienstleistungen und organisatorischen Vorgaben, bestimmte Ziele zu erreichen (namentlich kurzfristiger Eintritt in Beschäftigung).

* Notwendigkeit, die Identität der Berufsberatung in den PES mehr in den Vordergrund zu bringen.

* Notwendigkeit, die Rolle der PES in Hinsicht auf nationale Strategien zum lebenslangen Lernen zu klären.

Der Bericht (*Career Guidance in Europe's Public Employment Services: Trends and Challenges* by R.G. Sultana and A.G. Watts) ist herausgegeben von der Europäischen Kommission (ref. CE-V/1-06-001-EN-C).

Bestelladresse: cora.dewulf@cec.eu.int oder

corinne.couez@cec.eu.int. Download:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/pub_empl_services_en.htm

Rezension

McMahon, M. & Patton, W. (2006). *Career Counselling: Constructivist approaches*. Abingdon: Routledge. ISBN: 0415385636

Konstruktivistische Ansätze sehen Karriere als ein ganzheitliches Konzept, in dem Arbeit und persönliches Leben verflochten sind: Individuen sind Experten ihres eigenen Lebens und konstruieren ihre Berufslaufbahn aktiv. Dieses umfangreiche Buch

* gibt eine theoretische Grundlage zu Konstruktivismus,

* gibt einen Überblick über konstruktivistische Ansätze zu Berufsberatung,

* gibt Beispiele für die praktische Anwendung von Konstruktivismus.

Konstruktivisten denken, dass die Realität eine Konstruktion ist. Oder vielmehr, dass wir alle unterschiedliche Konstrukte haben. Das hat tiefe Auswirkungen auf Berufsorientierung und -beratung: Die Praxis der Berufsberatung muss sich von ihrer positivistischen Weltsicht mit ihren massiven Tests, vom Berater als Experten und dem Klienten als passiven Antwortgeber, auf ganzheitlichere konstruktivistische Ansätze zu bewegen. Davon handelt dieses wichtige Buch. Es ist eine grundlegende Lektüre: einleuchtend und hoch anregend. Die Verfasser, von denen viele prominente IVBBB-Mitglieder sind kommen aus der ganzen Welt, von Australien bis Finnland, darunter: Mary McMahon, Wendy Patton, Mark Watson, Nancy Arthur, Hazel Reid, Norman Amundson, Kobus Maree, Maisa Molepo, Elizabeth Grant, Joseph Johnston, Judi Miller, Timo Spangar, Polly Parker und Heidi Viljamaa.

Konferenzen

Lateinamerikanischer Kongress des Beraterverbands, Venezuela, 25.-28. Juli 2006

Webseite der Konferenz: http://www.geocities.com/congreso_venezuela/Orientacion.html.

Internationale Konferenz der IVBBB, 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.

In Beruflicher Beratung und Karriereentwicklung haben verbindende und übergreifende Phänomene viele Formen, und Berufsberatung begegnet zunehmenden Herausforderungen:

- über-kulturell : über kulturelle Barrieren hinweg, multikulturell
- über-national: über nationale Grenzen hinaus
- über-medial: über unterschiedliche Medien, auch verschiedene Formen von IT hinweg
- über(oder um)-schließend: soziale Einschlüsse/Ausschlüsse, wie Geschlecht, Ethnizität und Alter überbrückend
- über-methodisch: über und jenseits etablierter Beratungsmethoden und Grundsätze.
- Über-theoretisch: über und jenseits etablierter Beratungs- und Berufsentwicklungstheorien.

Die Internationale Konferenz der IVBBB, 23.-25. August 2006, Kopenhagen (Dänemark), findet auf beiden Seiten des Öresunds statt, der Dänemark und Schweden verbindet. Am ersten und dritten Tag finden Reden und Workshops statt, der zweite Tag ist Studienbesuchen zu Berufsberatungszentren, Projekten, Aktivitäten auf beiden Seiten des Öresunds gewidmet – fokussiert auf Beratung am Übergang.

Weitere Details, insbesondere Anmeldeformular und Übernachtungsmöglichkeiten in Kopenhagen auf der Webseite der Konferenz: www.iaevgconference2006.dk/

Internationale Konferenz, 6. – 8. Juni 2007, Padua, Italien

Berufliche Beratung und Vielfalt: Forschung und Anwendungen

Das Thema *Berufliche Beratung und Vielfalt* umfasst theoretische Reflektionen, vergleichende Methoden. Forschungsmodelle und Beratungspraxis, wie Verschiedenheit in Bildungs- und Berufsberatung zu integrieren und zu nutzen ist. Die vier Hauptthemen: Realität von Verschiedenheit, Herausforderungen für die Beratungspraxis, Herausforderungen für das Beschäftigungssystem, Verschiedenheit und neue Paradigmen in der Entwicklung von Berufsberatung in Theorie, Praxis und Ausbildung.

Konferenzsprachen: Italienisch, Englisch, Spanisch, Französisch (sofern dafür genügend Anmeldungen vorliegen). *Aufruf zu Beiträgen* bis 1. Dezember 2006. Auf der Internationalen Konferenz 2007 findet die Generalversammlung der IVBBB statt. Die Konferenz wird veranstaltet von *SIO (Società Italiana per l'Orientamento)* und der *University of Padova*. *Information und Kontakt:* Salvatore Soresi, University of Padova.

E-mail: salvatoresoresi.iaevg2007@unipd.it

Internationale Konferenz, 18.-20. September 2008, Buenos Aires, Argentinien

“Die Rolle Beruflicher Beratung für das Ziel soziale Ökologie und ökologische Gesellschaft“

Webseite der Konferenz: www.archipielago.org.ar

Kontakt: alopezal@salvador.edu.ar oder info@fundovo.com.ar

Mitgliederkontakte:

IVBBB-Verwaltung, Ottawa: membership@iaevg.org

Schatzmeisterin der IVBBB: Lyn Barham, 7 Lansdown Crescent, Bath, BA1 5EX, England. Email: lynbarham@easynet.co.uk

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

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

IVBBB online: www.iaevg.org und www.crccanada.org

AIOSP-Nachrichten

Herausgeber (verantwortlich):

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