

Das NABB erhält ein neues Curriculum

Benno Stecher

Die Universitäten Bern, Freiburg und Zürich haben das Curriculum der postgradualen Weiterbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung NABB überarbeitet. Es orientiert sich neu an einem handlungsorientierten Kompetenzprofil anstatt an einem Fächerkanon. Die Qualifizierung soll zudem verstärkt Aspekte der Personalentwicklung vermitteln.

In den vergangenen Jahren haben sich die Rahmenbedingungen für die Qualifizierung von Berufsberatern verändert. Zu nennen sind die drei wichtigsten Entwicklungen:

Erstens: Laut der OECD-Studie «Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap» (2003) entsprechen die von den OECD-Staaten bereitgestellten Dienstleistungen in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung nicht den Bedürfnissen der Rat Suchenden. Im Besonderen wird die Professionalität der Fachleute als «ungeeignet und mangelhaft» kritisiert. Solche Kritik ist auch in der Schweiz zu hören. Zwei Gründe:

- Auf dem Bildungs- und Arbeitsmarkt ist die unfreiwillige wie die selbst gewählte Mobilität deutlich gestiegen. Diese Märkte haben sich in der vergangenen Dekade dynamisiert, was bei Jugendlichen wie Erwachsenen einen signifikant höheren Informations-, Orientierungs- und Bewertungsbedarf zur Folge hat. Die Beratungsangebote wurden dieser veränderten Bedürfnislage nicht immer genügend schnell und in der erforderlichen Qualität angepasst.

- Im Zusammenhang mit Sparanstrengungen der öffentlichen Hand sind auch die von ihr finanzierten Beratungsangebote mit der Forderung konfrontiert, einen Effizienznachweis in qualitativer und quantitativer Hinsicht zu erbringen.

Zweitens: In der Curriculumsentwicklung hat schon in den 70er-Jahren ein Paradig-

mawechsel stattgefunden. Er führte weg vom Fächerkanon, wie er vielen noch aus der eigenen Schulzeit bekannt ist (Deutsch, Mathematik, Geografie usw.) hin zu einem handlungsorientierten Kompetenzprofil, an dem sich die einzelnen Lernschritte orientieren. Eine Folge davon sind Lerneinheiten (Module), die über Kompetenzbegriffe beschrieben werden. Eine solche Beschreibung lautet etwa: «Die Fachperson kann psychodiagnostische Verfahren und Instrumente entsprechend ihren Gütekriterien, Zielen und Grenzen auswählen und anwenden (Vorbereitung, Durchführung, Auswertung und Interpretation psychodiagnostischer Abklärungen).» In einem fächerkanon-orientierten Curriculum würde an dieser Stelle einfach der Begriff «Psychodiagnostik» stehen. Diese Neuorientierung nimmt auch das neue Berufsbildungsgesetz für die Bildungsverordnungen auf.

Drittens: Die Beschlüsse von Bologna haben zur Einführung von gestuften Studiengängen (Bachelor/Master) und des European Credit Transfer System ECTS geführt. Die damit verbundenen Ansprüche im Bereich Qualitätsentwicklung legen ebenfalls nahe, die Studiengänge zu überarbeiten.

ZIELE DES NEUEN CURRICULUMS

Die Universitäten Bern, Freiburg und Zürich haben diese Entwicklungen zum Anlass genommen, das Curriculum der post-

Was Berufsberatende können sollen

Das Leonardo-da-Vinci-Projekt «Quality Manual for Education and Vocational Counselling» (MEVOC) des österreichischen «Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft» (ibw) geht davon aus, dass gute Qualität in der Beratung nicht durch die Vorgabe formaler Bildungsabschlüsse für Beratende gesichert werden kann. Vielmehr gehe es hinsichtlich der Professionalität der Beratung um Fähigkeiten, die nicht nur durch Qualifikationsmassnahmen, sondern auch durch berufliche Erfahrung erreicht werden können. Ziel des Projektes ist die Entwicklung international anerkannter Qualitätsstandards in der Bildungs- und Berufsberatung. Sie liegen in der ersten Fassung vor: www.mevoc.net/DE/en_mevoc_html/en_mevoc_s_unavi.htm

gradualen Weiterbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung NABB zu überarbeiten. Mit der Reform wurden folgende Ziele verbunden:

- **Geändertes Anforderungsprofil:** Mit den gestiegenen Ansprüchen an die Qualität der Beratungsleistungen sind auch die Bildungsinstitutionen angesprochen, welche Qualifizierungsangebote für Fachleute in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung bereitstellen, ihr Angebot den neuen Bedürfnissen anzupassen. So müssen Be-

rufsberatende vermehrt in der Lage sein, die Rat Suchenden nicht nur auf ihr Einzelproblem hin zu beraten, sondern sie bei der Entwicklung ihrer Laufbahntwicklungskompetenzen zu fördern.

- **Mehr Flexibilität:** Das Curriculum soll inhaltlich und formal so aufgebaut sein, dass zukünftige Änderungen im Anforderungsprofil ohne grösseren personellen und zeitlichen Aufwand getätigt werden können.

- **Einbettung in Personalentwicklung:** Die enge Nachbarschaft mit den Arbeitsschwerpunkten der beteiligten Lehrstühle der Universitäten Freiburg, Bern und Zürich in Arbeits- und Organisationspsychologie respektive in angewandter Psychologie und die Beteiligung von Fachleuten aus dem Bereich Personalentwicklung in NABB-Seminaren haben gezeigt, dass Aufgaben und Methoden der Personalentwicklung in Unternehmen (HR) und der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) einander nahe, ja überschneidend sind. Diese Überschneidung der Disziplinen belegen jene Fachleute in HR bzw. BSLB, die in das jeweils andere Berufsgebiet wechseln. Das neue Curriculum sollte diese Entwicklung aufnehmen. Personalentwicklung und Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unterscheiden sich primär durch ihre institutionelle Einbettung, nicht aber durch ihre Aufgabenstellung.

- **Informelle Kompetenzen berücksichtigen:** Das Curriculum soll auch informell erworbene Kompetenzen berücksichtigen. Das Kompetenzprofil ist dafür eine wichtige Grundlage. Auf Grund der Erfahrungen mit der Ausarbeitung des Kompetenzmanagements in der Erwachsenenbildung, wo der personelle und zeitliche Aufwand für die Realisierung von Äquivalenzprüfungen unterschätzt wurde, ist allerdings bis zur Realisierung von Äquivalenzprüfungen für Fachleute in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung noch ein personal- und zeitaufwändiger Weg zu gehen.

- **Qualitätsentwicklung:** Die Umsetzung der Bologna-Beschlüsse führt zu gestuften Studiengängen mit Bachelor und Master, auf Stufe Weiterbildung zu Spezialisierungen mit Advanced-Master-Abschlüssen (Master of advanced studies MAS in ...). Eingeführt wird auch das European Credit Transfer

System ECTS und dessen Vorgaben für die Beschreibung von Modulen. Schliesslich ist die Qualitätsentwicklung an die Arbeiten des Organs für Qualitätsentwicklung der Universitäten OAQ (www.oaq.ch) anzupassen.

ERGEBNISSE

Die Resultate der intensiven Arbeit im Jahr 2003 in einer Arbeitsgruppe, bestehend aus Mitgliedern der damaligen NABB-Ausbildungskommission, liegen heute in Form eines vollständig überarbeiteten Curriculums vor. Das Schwergewicht der Arbeit lag auf der Neufassung des bisher in Form eines Fächerkanons formulierten Kapitels Studieninhalte, das in einem 10-seitigen handlungsorientierten Kompetenzprofil formuliert ist. Es hat vorläufigen Charakter, da die verbindlichen Kompetenzprofile von Seiten der Konferenz der Leiterinnen und Leiter der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen KBSB bzw. des BBT und der IV-Direktorenkonferenz IVSK noch ausstehen. Die IVSK hat ein Profil auf Winter 2004/05 angekündigt, die KBSB auf Ende 2005. Eine Überprüfung des Curriculums wird dann unumgänglich sein.

Das vorliegende Profil geht von einem mehrschichtigen Verständnis der Kompetenz aus – gliedert in Kernkompetenzen und Funktionskompetenzen. Die Funktionskompetenzen sind in Felder gegliedert. Sie werden in ihrem Bezug zu Problemfeldern und in ihrem Bezug zu Adressatengruppen dargestellt. Diese drei Ebenen stehen zueinander in sich überschneidenden Beziehungen (Grafik rechts). Die Funktionskompetenzen sind sprachlich so gefasst, dass sie für eine Überprüfung bei Leistungsnachweisen genügend spezifiziert sind und zweideutige Interpretationen möglichst ausgeschlossen sind.

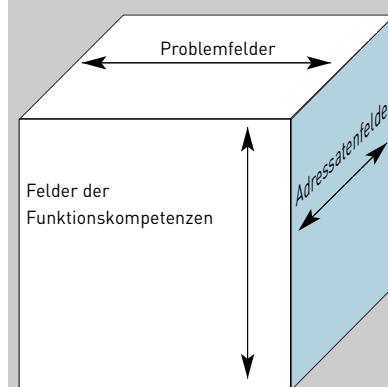
Der Systemwechsel vom fächerorientierten Bildungskanon auf das handlungsorientierte Kompetenzprofil ist für alle an der postgradualen Weiterbildung Beteiligten – Studierende, Dozenten, Universitäten, Direktorium, Weiter- und Fortbildungskommission – Neuland. Erste Erfahrungen im Rahmen des laufenden Studiengangs NABB-7 zeigen aber, dass die Orientierung der Seminarplanung an Items, die in Form handlungsorientierter Kompetenzen formuliert

sind, den Praxisbezug fördert und gleichzeitig Schwachstellen in der Seminarplanung deutlicher offenbart. Zudem wird die Seminarplanung durch die Verwendung des Kompetenzprofils erleichtert.

Benno Stecher ist wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Arbeitsmarktbeobachtung Wallis.

Adresse und **weiterführende Hinweise** auf Seite 35

Das Kompetenzprofil der NABB-Ausbildung



Problemfelder:

- Verbesserung der Selbstwahrnehmung
- Umgang mit der persönlichen Arbeitsmotivation
- Planung des persönlichen Bildungscurriculums
- Umgang mit Fehlschlägen und Misserfolgen
- Umgang mit Lernschwierigkeiten
- Umgang mit sozialer, kultureller und geschlechtsspezifischer Ausgrenzung
- Umgang mit interpersonellen Konflikten
- Langfristige Planungsprozesse
- Stress- und Krisenmanagement

Adressatenfelder:

- Individuen
- Gruppen
- Öffentlichkeit
- Institutionen

Felder der Funktionskompetenzen:

Ebene A: auf Einzelpersonen und auf Gruppen zentriert:

- I. Psychodiagnostik
- II. Beratung
- III. Moderation
- IV. Realisierungsunterstützung
- V. Darstellung psychologischer Erkenntnisse für Individuen, Gruppen, Institutionen und die Öffentlichkeit

Ebene B: auf die institutionelle Ebene und die Öffentlichkeit zentriert

- VI. Informationsmanagement
- VII. Programm-Management
- VIII. Institutionelle Beratung und Netzwerk-Kompetenz
- IX. Qualitätsentwicklung und Forschung