

Voglhofer, Margit

Research Report

Zur Professionalisierung der Arbeit in der Berufsorientierung mit Gruppen: Eine Handreichung

AMS info, No. 272/273

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Voglhofer, Margit (2014) : Zur Professionalisierung der Arbeit in der Berufsorientierung mit Gruppen: Eine Handreichung, AMS info, No. 272/273, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/102472>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Zur Professionalisierung der Arbeit in der Berufsorientierung mit Gruppen

Eine Handreichung

1 Berufsorientierung ist ein Prozess

Die (Ziel-)Gruppen der Berufsorientierung unterscheiden sich in Ihrer Dynamik, in ihren Bedürfnissen und in den begleitenden Problemstellungen bzw. den Begleitthemen, die sie mitbringen. Der Prozess der Berufsorientierung und seine Komponenten bleiben allerdings in jedem Fall die Gleichen. Im vorliegenden AMS info soll eine diesbezügliche Handreichung für die konkrete praktische Arbeit gegeben werden.

1.1 Schritt 1: Ich lerne mich selber (besser) kennen!

Grundlage jeder erfolgreichen und nachhaltigen beruflichen Orientierung ist das Wissen um die eigenen Fähigkeiten bis hin zu den Kompetenzen, Vorlieben, Interessen, Werthaltungen und Bedürfnissen. Ist man um Nachhaltigkeit bemüht, werden einfache Fragekombinationen, wie etwa »Was kannst Du?« und »Was interessiert Dich?«, zu kurz greifen. Ein Beruf kann durchaus den Fähigkeiten und Interessen entsprechen, aber Konflikte auf der Bedürfnisseebene oder in den Werthaltungen aufwerfen. So kann ich z. B. das Interesse »Politik, Soziologische Fragen« mit der Fähigkeit zu schreiben (»Schreibtalent«) paaren, und es käme dabei das Berufsbild des Journalisten bzw. der Journalistin heraus. Bei näherer Betrachtung der Arbeitsbedingungen von JournalistInnen treten aber ganz andere, unverzichtbare Kompetenzen zutage, wie z. B. Wettbewerbsfähigkeit, Durchsetzungsfreude, konzentriertes Arbeiten in lauten Großraumbüros, hohe Belastbarkeit durch Arbeiten unter Zeitdruck etc. Unstete Arbeitszeiten, prekäre Beschäftigungsverhältnisse und geringer Lohn treten in Konflikt mit der persönlichen Auffassung von Leistung und Entlohnung und den persönlichen Bedürfnissen nach z. B. Regelmäßigkeit und materieller Sicherheit.

Dieses Beispiel macht deutlich, dass »einfache« Lösungen – also dem ersten Augenschein entsprechende bzw. »gefällige« und daran anschließend oft allzu schnell herbeigeführte Bildungs- bzw. Berufswahlentscheidungen – in vielen Fällen nicht nachhaltig sind und damit das Risiko von Friktionen in der Berufslaufbahn deutlich erhöhen. Ein oftmaliger Berufs- bzw. Arbeitgeberwechsel im Lebenslauf lässt aber leider allzu schnell und damit oft zu unrecht auf eine unstete Persönlichkeit schließen und wirkt daher kontraproduktiv.¹

Der Beruf, d. h. die stabile Ausübung einer beruflichen Rolle, ist in unserer Gesellschaft also nach wie vor sehr stark mit der per-

sönlichen (erwerbs-)biographischen Identität verknüpft. Daher ist die genaue und professionell begleitete Introspektion sozusagen das »Herzstück« einer qualifizierten beruflichen Orientierung und Grundlage eines erfolgreichen Career Managements:

- Zu bearbeiten, zu hinterfragen und zu klären sind hier das »Was?«, das »Wo?«, das »Mit wem?«, das »Wann?«, das »Wofür?« und das »Womit?«.
- Was kann ich (gut)? Was möchte ich noch lernen?
- Was traue ich mir zu? Was nicht?
- Was will ich in fünf, zehn, zwanzig Jahren erreicht haben?
- Wo fühle ich mich richtig am Platz? Wo nicht?
- Mit wem kann ich gut arbeiten? Mit wem möchte ich nicht (so viel) zu tun haben?
- Wann bin ich leistungsfähig?
- Wie müssen meine Arbeitszeiten gestaltet sein? Familienfreundlichkeit, Regelmäßigkeitsbedürfnisse usw.?
- Wie soll mein Lohn aussehen? Welche Form von Anerkennung brauche ich?
- Was ist mir neben Entlohnung noch wichtig? Prestige, Status, Sinn usw.?
- Womit will ich zu tun haben? Materie, Themen usw.?
- Was motiviert mich? Was demotiviert mich?
- Was vermittelt mir Erfolgsgefühle?

1.2 Schritt 2: Ich lerne verschiedene Berufsbilder und die Arbeitswelt kennen!

Besonders die Zielgruppe der Jugendlichen hat hier sehr große Defizite. Berufsberatende LehrerInnen bestätigen, dass ein großer Teil der Jugendlichen nicht einmal die Tätigkeit der Eltern detailliert beschreiben kann. Aber nicht nur Jugendliche haben hier einen Wissensmangel. Die Anzahl der »sichtbaren« Berufe ist be-

¹ Daran ändert auch die vielen Erwerbstätigen quasi »von außen« auferlegte Flexibilisierung der Arbeitsmärkte mit ihrer zunehmenden Zahl an »Jobwechseln« wenig. Fast schon paradox und zynisch anmutend erlegt sie als eine ihrer Konsequenzen, so z. B. in Bewerbungssituationen, den Erwerbstätigen (und Arbeitslosen) nur noch massiver die Pflicht und Notwendigkeit auf, die Sinnhaftigkeit und den ökonomischen Nutzen der eigenen, als wechselvoll und unstet wahrgenommenen Berufsbiographie darzulegen, um sie dann schlussendlich doch, trotz aller Friktionen, wie aus einem gut geplanten und ökonomisch gut verwertbaren Guss erscheinen zu lassen – ein Unterfangen, das in der Regel zu seiner erfolgreichen Bewältigung überdurchschnittliche narrative Künste im Hinblick auf die Rekonstruktion der eigenen Berufsbiographie verlangt.

schränkt, ein großer Teil der Berufsbilder bleibt daher weitgehend unbekannt. Dabei sind die Berufschancen hier in den »Nebenstraßen« oft deutlich besser, weil der Großteil der BewerberInnen sich auf der »Autobahn« bewegt. Zudem entstehen durch die Dynamik des Arbeitsmarktes laufend neue Berufe, die oft sehr komplexe Anforderungsprofile verlangen und damit teilweise sehr spezielle Qualifikationen erfordern. Hier muss im Sinne einer Vermittlung der so genannten »Career-Management-Skills« (Recherchetechnik, Informationsgewinnung, Informationsauswertung) möglichst nachhaltig gearbeitet werden, sprich die »Hilfe zur Selbsthilfe« praktiziert und eingeübt werden. Die fundamentale Aufgabe in diesem Prozessschritt besteht somit darin, einen Zugang zu möglichst präziser Information herzustellen:

- **Realbegegnungen, Info-Veranstaltungen, Beratungseinrichtungen:** Am meisten beeindruckend hier sicherlich Realbegegnungen: Exkursionen in Betriebe, Interviews mit Menschen aus der Berufspraxis, betriebliche Schnupper-Tage, Töchter-Tage,² Girls Days, Boys Days, FIT-Info-Tage, Info-Tage von Ausbildungseinrichtungen u. ä., all dies liefert wertvolle und lebendige Information. Ein Besuch in einem der 67 vom AMS in ganz Österreich eingerichteten BerufsInfoZentren (BIZ)³ erleichtert das Aufspüren von Information und bietet darüber hinaus auch verschiedene weitere Formate, wie z. B. die Durchführung von beruflichen Interessentests oder die Möglichkeit zur Teilnahme an einschlägigen von den BIZ organisierten Veranstaltungen und Workshops.⁴ Neben den BerufsInfoZentren des AMS informieren und beraten auch Einrichtungen der Sozialpartner wie verschiedener weiterer Institutionen in ganz Österreich, so z. B. das BIFO⁵ in Vorarlberg oder das BIWI⁶ in Wien, um nur zwei Beispiele zu nennen.⁷
- **Internet:** Die BerufsInfoBroschüren, BerufsInfoVideos wie auch die verschiedenen Info-Tools (z. B. AMS-Qualifikations-Barometer) des AMS, die alle über das Internet zugänglich sind, sind sehr informativ aufgebaut und liefern profundes Material für die Berufs- und Arbeitsmarktinformation bzw. die Berufsorientierung.⁸ Der BerufsInformationsComputer (BIC),⁹ der vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich realisiert wird, ist ebenfalls ein Beispiel für eine empfehlenswerte Informationsquelle zur Berufs- und Arbeitsmarktinformation im Internet. Filme und Bilder via Internet liefern z. B. auch Websites wie www.whatchado.net oder www.beroobi.de (letztere ein Beispiel für ein Angebot aus Deutschland).

1.3 Schritt 3: Profile vergleichen und entscheiden!

Wenn ich das Profil meiner persönlichen Stärken, Vorlieben, Interessen und Bedürfnisse kenne, kann ich es gut mit dem Anforderungsprofil von Berufen vergleichen.

In dieser Phase beruflicher Orientierung empfiehlt sich eine Begleitung, die kritische Fragen stellt und gegebenenfalls auf unangenehme Sachverhalte aufmerksam macht. So muss z. B. jemand, der gerne liest und den Umgang mit Büchern am liebsten zum Lebensinhalt machen möchte, darauf hingewiesen werden, dass der Beruf des Buchhändlers bzw. der Buchhändlerin in erster Linie Verkauf bedeutet, und dabei steht im Mittelpunkt die Auseinandersetzung mit den KundInnen und deren Bedürfnissen und Befindlichkeiten.

Eine nachhaltige berufliche Entscheidung ist erst dann möglich, wenn ausreichend Information vorhanden und geklärt ist, wie mit auftretenden Schwierigkeiten und Anstrengungen auf dem Weg zum Ziel umgegangen werden kann, um Abbrüche zu vermeiden. Die Entscheidungsfindung kann auf mehreren Ebenen blockiert werden:

- **Unklarheiten zur eigenen Identität:** Die Frage »Wer bin ich?« überfordert noch, die persönlichen Konturen der Identität sind noch nicht ausreichend spürbar. Das betrifft Jugendliche in der Pubertät, aber auch Personen mit psychischen Problemen, die Schwierigkeiten haben, ihr Selbst zu fühlen und zu beschreiben. Hier liegt die große Stärke von Gruppen: Besonders SchülerInnen einer Klasse, aber auch andere Gruppen, die sich bereits eine Weile kennen, können den Einzelnen ein fundiertes Feedback geben. Das Fremdbild kann – kritisch betrachtet – helfen, das Selbstbild zu klären und zu verfeinern. Immerhin definiert sich Identität nicht zuletzt als Konstrukt aus sozialen Erfahrungen: »Das subjektive Empfinden seiner eigenen Situation und seiner eigenen Kontinuität und Eigenart, das ein Individuum allmählich als ein Resultat seiner verschiedenen sozialen Erfahrungen erwirbt.«¹⁰
- **Mangelnde Information:** Die Bilder zu Berufen und entsprechenden Ausbildungswegen sind noch zu unscharf, es fehlt an Information. Diese auf kompetente Weise zur Verfügung zu stellen kann wohl als eine der Kernaufgaben von Bildungs- und BerufsberaterInnen angesehen werden.
- **Mangelnde Entscheidungsfähigkeit:** Menschen sind sehr unterschiedlich ausgestattet, was Entscheidungsfreudigkeit angeht. Spontane, emotionale EntscheidungsfinderInnen brauchen hier eine kritische, prüfende Begleitung. Menschen, die sich nicht so gerne auf etwas festlegen, benötigen hingegen Ermutigung, Motivation und ausreichend Zeit, um sich emotional auf eine Entscheidung einlassen zu können. Eine professionelle Entscheidungsberatung spricht diese Probleme an und verhilft damit dem Klienten bzw. der Klientin zu einem verbesserten Entscheidungsverhalten. In jedem Fall ist bei beruflichen Entscheidungen immer der Preis, den die Entscheidung »kostet«, zu thematisieren.
- **Hindernisse und Hürden:** Der Berufswunsch ist zwar geklärt, der Preis für die Entscheidung aber zu hoch. Die Hürden erscheinen unbezwingbar, die Rahmenbedingungen lassen das Ziel nicht oder nur sehr schwer zu. Professionelle Hilfestellung thematisiert die Hindernisse, begleitet beim Aufspüren von Bewältigungsstrategien und stellt Information zur Verfügung (z. B. zur Finanzierung von Weiterbildung oder zur Kinderbetreuung).

2 Z. B. der Wiener Töchtertag, vgl. www.toechtertag.at

3 Vgl. www.ams.at/biz

4 Aktuell zu den BerufsInfoZentren (BIZ) vgl. Putz/Sturm 2013. Grundsätzlich gilt, dass das gesamte BIZ-Angebot kostenlos und sehr niederschwellig organisiert ist.

5 Vgl. www.bifo.at

6 Vgl. www.biwi.at

7 Für einen Überblick zu den Bildungs- und Berufsberatungsangeboten rund um das von Bildungsministerium und ESF geförderte Netzwerk »Bildungsberatung Österreich« vgl. <http://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/orientierung/bildungsberatung.php>

8 Portal zum AMS-BerufsInfoAngebot: www.ams.at/karrierekompass

9 Vgl. www.bic.at

10 Goffmann 1967, Seite 132.

1.4 Schritt 4: Berufliche Ziele umsetzen

Ein nicht unwesentlicher Schritt besteht darin, die in der Phase der Orientierung entstandene berufliche Idee in die Realität umzusetzen. Hier erweist sich nochmals, ob auch an alles gedacht wurde, ob die beruflichen Wege auch realistisch begehbar sind. Ein Plan zur Zielerreichung muss also erstellt werden, Zwischenziele müssen definiert werden, die Zwischenziele müssen auch terminlich realisierbar sein (Aufnahmefristen an Schulen und Hochschulen).

Bewerbungsunterlagen und ein Bewerbungsplan müssen erstellt, potenzielle Arbeitgeber identifiziert werden. Eine gute Vorbereitung auf das entscheidende Vorstellungsgespräch, die Aufnahmeprüfung, das Assessment-Verfahren entscheidet oft über die beruflichen Chancen. Im besten Fall gibt es auch noch eine Vorbereitung auf die ersten hundert Tage im neuen Job, die zu den anstrengendsten Phasen des Berufslebens zählen und die erfolgreich zu absolvieren sind, möchte man eine Probezeit »überleben«.

Dabei stellen Bildungs- und BerufsberaterInnen ihren KlientInnen ihr kompetentes Fachwissen zum Bildungssystem, zum Arbeitsmarkt und zum Themenfeld »Career-Management-Skills« zur Verfügung.

Berufsorientierung in Gruppen hat den großen Vorteil, dass hier viele Erfahrungshintergründe vorhanden sind. Besonders bei beruflich erfahrenen Gruppen (z. B. im AMS-Kontext) ist eine Menge branchenspezifisches Wissen vorhanden, das ungemein wertvoll ist, wenn es gelingt, diese Ressourcen auch für die Gruppe nutzbar zu machen.

In dieser Phase der Berufsorientierung taucht das Thema »Career-Management-Skills« auf. Sind diese nicht in ausreichendem Maß ausgebildet (z. B. mangelt es an Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit oder am bewussten Einsatz persönlicher und professioneller Netzwerke), so kann, wenn es der Rahmen zulässt, in der Gruppe eine Nachschulung stattfinden.

Diese Phasen der beruflichen Orientierung bilden sich in jedem Beratungsgespräch und in jeder Berufsorientierungsgruppe ab. In allen diesen Phasen können zusätzliche Probleme und Handlungsfelder auftauchen, wie z. B.:

- Lerndefizite, die es zu beheben gilt;
- gesundheitliche Einschränkungen, wie z. B. Allergien;
- Probleme privater Natur mit Eltern, Kindern, PartnerInnen, die in der persönlichen Laufbahn blockierend wirken;
- soziale/sozioökonomische Probleme, wie z. B. Schulden, Wohnungsprobleme.

1.5 Berufsorientierung in Gruppen bietet viele Vorteile

»Beratende Arbeit mit Gruppen macht sich Kommunikationsprozesse, Handlungsweisen, Einstellungen, Kenntnisse und Erfahrungen der teilnehmenden Individuen untereinander zunutze. In der Sozial- und Gruppenpsychologie gilt als erwiesen, dass in Gruppen eine große Bandbreite von Problemen besser gelöst und viele Aufgaben besser bewältigt werden können als von einer gleichen Anzahl von Einzelpersonen.«¹¹ Ganz konkret können also die folgenden Aspekte besonders hervorgehoben werden:

- Wissen (über Berufsbilder, Möglichkeiten, Jobangebote usw.) kann gemeinsam erarbeitet werden;
- Informationen können geteilt werden;
- gegenseitige Unterstützung;
- soziale Geborgenheit;

- »(...) dass viele Ratsuchende ihr geschwächtes Selbstwertgefühl dadurch gestärkt sehen, dass sie andere mit ähnlichen Problemen erleben (...);«¹²
- Gruppendynamik: Wettbewerb kann anspornende Wirkung haben, Motivation kann ansteckend wirken;
- Tagesstruktur (besonders bei langzeiterwerbslosen Personen hochgradig wichtig, um eine der Arbeitswelt angepasste Zeitstruktur zu trainieren);
- besonders junge Menschen können ihre Fähigkeiten noch nicht detailliert kennen bzw. benennen, da es ihnen oft an Gelegenheiten fehlt, etwas darüber herauszufinden. Die Gruppe bietet hierzu Gelegenheit, und man bekommt: ...
 - ... Feedback und Rückmeldungen von anderen und damit die Chance, das Selbstbild mit dem Fremdbild abzugleichen und sinnvolle »Adaptionen« bzw. Ergänzungen an ersterem vorzunehmen;
- grundsätzlicher Erfahrungsaustausch, wie er in dieser Dichte und Komplexität (Multiperspektivität, Rückkoppelung, Feedback) nur in Gruppen möglich ist.

»Die Chance der Gruppe und damit des Lernens in der Gruppe ist die Synergie, die sich aus dem Zusammenwirken von mehreren Persönlichkeiten (und nicht nur Personen) ergibt.«¹³

2 Probleme bei Berufsorientierung in Gruppen

2.1 Inhomogenität in der Gruppenzusammensetzung

Inhomogenität kann sehr bereichernd wirken, wenn es gelingt, die unterschiedlichen Erfahrungshintergründe allen wertschätzend zugänglich zu machen. Ist die Diversität zu hoch und sind die vorhandenen (Zeit-)Ressourcen nicht ausreichend vorhanden, kommt es zur Überforderung der TeilnehmerInnen und der TrainerInnen.

Ist die Bandbreite der Bedürfnislagen der TeilnehmerInnen zu groß, kann nicht mehr allen TeilnehmerInnen entsprochen werden, und es kommt an den äußeren Enden der Bandbreite zu Unzufriedenheiten und in weiterer Folge zur Demotivation der TeilnehmerInnen.

Ein Trainingsprinzip sagt, dass man sich immer am schwächsten Glied ausrichten muss, damit niemand auf der Strecke bleibt. Ist z. B. die Bandbreite der Vorbildung zu hoch, so kommt es folglich bei den gebildeteren TeilnehmerInnen zu Unterforderung.

Zudem wird es oft schwierig, eine gemeinsame Sprache zu finden, mit der man alle TeilnehmerInnen auch emotional erreichen kann: »Grundlage für das Gelingen einer Beratung ist – einigen Beratungsmodellen zufolge – das Finden eines gemeinsamen Sprechniveaus.«¹⁴

Auch die Vorkenntnisse der TeilnehmerInnen in Bezug auf den Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien kann sehr heterogen sein. Es erschwert die didaktische Planung, wenn selbständige Informationsbeschaffung und -auswertung für einen Teil der Gruppe selbstverständlich ist, während andere TeilnehmerInnen kaum in der Lage sind, einen PC zu bedienen.

11 Sickendick/Engel/Nestmann 2002, Seite 103.

12 Ebenda, Seite 105.

13 Langmaack/Braune-Krickau 1989.

14 Nollmann, in Schlüter 2010, Seite 46.

2.2 Angst und Unsicherheit

Viele TeilnehmerInnen empfinden allein die Teilnahme an einer Gruppenveranstaltung als Zumutung oder zumindest als große Herausforderung. Sie sind nicht daran gewöhnt, sich vor vielen und noch dazu unbekanntem Menschen zu äußern, und begegnen dieser Situation mit Vorbehalten und Angst. Entscheidend ist hier die Anfangssituation: Wenn diese Menschen in den ersten Stunden/Tagen erkennen, dass sie sich sozusagen »in ihrem Rudel« befinden und dass eine fehlertolerante, respektvolle und wertschätzende Atmosphäre hergestellt wird, kann es gelingen, diese Ängste abzubauen und eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen. Diese bildet die Basis für eine »Vitale Teilhabe«.¹⁵

2.3 Mangelnde soziale Kompetenzen

Berufsorientierung enthält sehr viele Anteile persönlicher und privater Natur. Will man die Gruppe als Ressource nutzen, muss man immer wieder persönliche bis intime Dinge preisgeben. Ein wertschätzender Umgang damit kann nur dann gewährleistet werden, wenn es klare Gruppenregeln gibt. Die Einhaltung von Gruppenregeln, eine respektvolle und konstruktive Feedback-Kultur sowie eine gewisse Kultur im Umgang mit den in jeder Gruppe zwangsläufig auftretenden Konflikten setzt ein hohes Maß an Sozialkompetenz voraus. Diese ist nicht selbstverständlich bei allen Teilnehmenden im selben oder im wünschenswerten Ausmaß vorhanden.

Gibt es in einer Gruppe einen oder mehrere TeilnehmerInnen, die ein geringes Maß an sozialer Kompetenz aufweisen (mangelnde Frustrationstoleranz, Rücksichtnahme, Einhaltung von Kommunikationsregeln, Vereinbarungstreue hinsichtlich Pünktlichkeit und Gruppenregeln etc.), kann das zu einer sehr belastenden Erfahrung für die restlichen TeilnehmerInnen führen und die Motivation zur Kursteilnahme gefährden.

2.4 Unfreiwilligkeit der Teilnahme und keine positiven Erwartungen

Da die Teilnahme an Berufsorientierungsmaßnahmen im AMS-Kontext nicht immer freiwillig stattfindet, ist die Lernmotivation bei den betroffenen TeilnehmerInnen gering, was sich oftmals in mehr oder weniger offenem Widerstand gegenüber den Inhalten, den TrainerInnen und den anderen TeilnehmerInnen äußert. Dazu kommt, dass die Erwartungshaltungen der TeilnehmerInnen oftmals sehr niedrig angesiedelt sind. Man hat keine großen Hoffnungen, von der Maßnahme zu profitieren, fühlt sich zwangsverpflichtet und möchte eigentlich jede Anstrengung vermeiden.

Das gefährdet eine positive Gruppendynamik und kann daher nicht tatenlos akzeptiert werden. Folglich müssen Zeit und Energie darauf verwendet werden, auch die unfreiwilligen TeilnehmerInnen »ins Boot zu holen« und bei ihnen Motivation zur Teilnahme zu wecken.

3 Faktoren des Gelingens von Berufsorientierung in Gruppen

»Niemand kann gebildet werden, jedeR bildet sich selbst!«
HORST SIEBERT (2009)

Berufsorientierung ist ein Prozess, der in höchstem Maße vom Willen der Person abhängig ist. Orientiert werden kann nur jemand, der orientiert werden will! »Lernen, das die eigene Person

mit einbezieht, geht nicht nach dem Prinzip: »Wasch mir den Pelz, aber mach mich nicht nass«. Lernen macht nass. Lernen kann ohne Mut zum Risiko nur in Grenzen stattfinden. Lernen ist riskant, weil der/die Lernende über die Grenzen seiner derzeitigen Fähigkeiten hinaus in neue Bereiche vorstößt, in denen er/sie sich noch unsicher fühlt oder sich in Frage stellen muss.«¹⁶

Der Schlüsselfaktor gelingender Berufsorientierung ist folglich die Motivation jedes einzelnen Teilnehmers bzw. jeder einzelnen Teilnehmerin, sich beruflich (neu) zu orientieren und sich folglich nicht nur aktiv ins Gruppengeschehen einzubringen, sondern vielmehr proaktiv Fragen zu formulieren und einen Informationsbedarf anzumelden. Wie zuvor angeführt wurde, ist diese Motivation nicht immer selbstverständlich und muss erst geweckt werden.

4 Was wirkt motivierend in der Arbeit mit Gruppen?

4.1 Lernfördernde Umgebung

Ausreichende und auf das Kursgeschehen abgestimmte Ressourcen sind essenziell. Räume können auf das Lerngeschehen einen fördernden oder hemmenden bis störenden Einfluss nehmen. Wer dauernd mit dem unangenehmen Raumklima und den Folgen von unbequemem Sitzen oder Lärmbelästigungen beschäftigt ist, bringt nur eingeschränkt Aufmerksamkeit für das Kursgeschehen auf.

Lernräume sollten freundlich und weitgehend störungsfrei sein, bequemes Sitzen ermöglichen und bei längerer Kursdauer eine individuelle Gestaltung zulassen.

Eine abwechslungsreiche, aktivierende Methodik benötigt entsprechende technische und räumliche Ressourcen. Für Kleingruppenarbeiten sollten Nebenräume zur Verfügung stehen, Powerpoint-unterstützte Inputs erfordern PC und Beamer, Recherchen im Internet einen entsprechenden Zugang. Beiträge von TeilnehmerInnen sollten allen zur Verfügung gestellt werden, was ausreichend Kopiervolumen voraussetzt. Realbegegnungen stellen einen wertvollen Bestandteil beruflicher Orientierung dar, daher sollten Exkursionen möglich und Vortragende finanzierbar sein.

Selbstexplorative Prozesse brauchen Zeit. Zeitdruck hingegen wirkt sich kontraproduktiv aus.

4.2 Übersichtlichkeit, Orientierung

Die Ziele der Gruppe bzw. der Maßnahme müssen klar erkenn- und benennbar sein. Damit wird auch für skeptische TeilnehmerInnen der Profit, also das, was es im Kurs für sie zu »gewinnen« gibt, klarer sichtbar. Der Fahrplan und (gemeinsam) definierte Zwischenziele müssen ebenso klar erkennbar und mitgestaltbar sein. Besonders lernungewohnte Menschen motiviert es, Etappenziele als erreicht abhaken zu können. Das macht Lernerfolge sichtbar, strukturiert Zeitspannen, die als (zu) langandauernd empfunden werden, und verdeutlicht die einzelnen Schritte zum Ziel.

4.3 Klare Verhältnisse, Transparenz

Die Positionen der TrainerInnen bzw. GruppenleiterInnen müssen klar erkennbar sein. Der Auftrag der TrainerInnen und ihre Haltung dazu interessieren die TeilnehmerInnen. Denn Berufsorientierung

¹⁵ Vgl. Kastner 2011.

¹⁶ Langmaack/Braune-Krickau 1989.

in Gruppen geschieht oft in einem Spannungsviereck zwischen dem Auftrag des AMS, dem Auftrag des Bildungsinstitutes an die TrainerInnen, dem Auftrag des AMS an die TeilnehmerInnen und schließlich dem Auftrag der TeilnehmerInnen an die TrainerInnen (die wiederum bestimmte professionelle Ansprüche haben).

Eine gute, vertrauensvolle Beziehung zum Trainer bzw. zur Trainerin bildet die Grundlage für eine »Vitale Teilhabe«. ¹⁷ Daher ist es für KursteilnehmerInnen wichtig, die (Wert-)Haltungen der TrainerInnen einschätzen zu können. Gleichzeitig ist die professionelle Haltung der TrainerInnen für eine gesunde und klare Beziehung wichtig: »Der/Die Beratende hat darauf zu achten, stets in seiner/ihrer Berufsrolle zu bleiben. Die professionelle Beratung, die er/sie erbringt, ist als eine Dienstleistung anzusehen, er/sie hat eine professionelle Leistung zu erbringen, alle nötigen Kompetenzen zu beherrschen und dem Beratungsprozess Struktur zu geben. In der entstehenden Beziehung haben die Bedürfnisse des/der Ratsuchenden Vorrang vor denen des Beratenden.« ¹⁸

4.4 Selbstverantwortung

Klein und Ahlke raten zu einer »Verantwortungsteilung« zwischen KlientIn und BeraterIn. ¹⁹ Den Teilnehmenden muss bewusst gemacht werden, dass der Erfolg des Kurses unmittelbar an ihre Bereitschaft zur aktiven Teilnahme geknüpft ist und ohne ihren Beitrag das Kursziel nicht erreichbar ist. Ebenso gilt das Prinzip »Sei dein eigener Chairman!« (Ruth Cohn) für den Umgang mit persönlichen Grenzen, mit Störungen und Konflikten.

4.5 Ressourcenorientierung

»(...) dass nicht die Defizite und die mangelnden Fähigkeiten der Betroffenen im Zentrum der professionellen Perspektive stehen, sondern dass der Blick auf die vorhandenen Kompetenzen wie auch auf die vorhandenen Fähigkeiten zur Mitgestaltung gerichtet wird, d.h. vor allem auf Ressourcen.« ²⁰

4.6 Gruppendynamik

Ebenso bildet ein guter Gruppenzusammenhalt eine fruchtbare Basis für gelingende (Neu-)Orientierung. In einer Gruppe, in der das emotionale Netz hält, kann der/die Einzelne lernen und schrittweise ausprobieren, was er/sie neu wissen oder tun können will.

4.7 Didaktik

»Man kann das Pferd zum Wasser führen, aber man kann es nicht zum Trinken zwingen. Das Trinken ist seine Sache. Aber selbst, wenn das Pferd durstig ist, kann es nicht trinken, solange sie es nicht zum Wasser führen. Das Hinführen ist ihre Sache.« ²¹

Als didaktisches Prinzip empfiehlt sich dabei die »Themenzentrierte Interaktion« (TZI) aus mehreren Gründen; dabei finden die Axiome der TZI ihren Ausdruck:

- »(...) im Suchen nach der Balance zwischen der Arbeit am jeweiligen Thema, der Interaktion in der Gruppe und dem Beteiligtsein jedes/jeder Einzelnen;
- im Beachten und Einbeziehen des Umfeldes der Gruppe und des Umfeldes ihrer Mitglieder;
- in einer deutliche wahrnehmbaren Leitung, die auf Förderung der Autonomie des Einzelnen ausgerichtet ist sowie auf die Entwicklung der Sensibilität sich selbst und anderen gegenüber – in der Schaffung eines möglichst angstfreien Gruppenklimas;

- im konsequent durchgehaltenen Themenprinzip: Jede Einheit steht unter einem ausdrücklichen Thema, an dem die Gruppe arbeiten will (...).« ²²

Eine große Qualität der TZI als leitende didaktische Haltung liegt auch in ihrem Umgang mit Störungen: »Störungen haben Vorrang!« Dieser berühmt gewordenen Satz von Ruth Cohn ruft oft Verwirrung hervor: »Da muss man sich ja nur noch um Störungen kümmern!« Gemeint ist allerdings: »Störungen angemessenen Raum geben!«

»Die Folgen von Nichtbeachtung von Störungen sind schwerwiegend, weil sie das Lernen und die Arbeit behindern oder gar verhindern. Die Gruppe kann Störungen zwar ignorieren, wirksam sind sie trotzdem. Störungen nehmen sich den Vorrang.« ²³ Daher empfiehlt sich eine störungspräventive Arbeit (Befindlichkeitsrunden, klare Gruppenregeln usw.). Tauchen Störungen auf, werden sie nur so weit behandelt, wie sie den momentanen Fortgang hemmen. Sind sie damit nicht genügend aufzulösen, sollten – um zumindest momentan der Gruppe das Weiterarbeiten am eigentlichen Thema ermöglichen zu können – möglichst rasch ein eigener Ort und eigener Termin gefunden werden, um die Störungen weiterzubearbeiten.

4.8 Rollende Planung

»Kein Plan stimmt ...!«
RUTH COHN (1993)

Wie weiter oben formuliert wurde, ist es essenziell, eine profunde didaktische Planung zu haben – Ziele wollen angesteuert und Teilziele erkennbar sein. Schwer vorhersehbar sind jedoch die Zusammensetzung und die daraus folgende Dynamik der Gruppe. In welchem Ausmaß sich die Berufsorientierung begleitende Probleme bei Einzelnen ergeben, was u. U. vermehrt Individualbetreuung notwendig macht, bzw. in welchem Ausmaß sich Konflikte in der Gruppe ergeben, die das Weiterkommen am Thema blockieren, wird erst erahnbar, wenn die KursteilnehmerInnen sich vorgestellt haben und die Gruppe sich langsam formiert.

Diese Unsicherheitsmomente erfordern Flexibilität in der Prozessplanung und machen nur allzu oft eine »Rollende Planung« erforderlich: »Rollende Planung ist im Grunde nur ein anderes Wort für den sich immer wiederholenden Zyklus von Handeln und Überprüfen der Ergebnisse und der Art des Handelns, um daraus die nächsten Schritte abzuleiten. Ein Zyklus, der natürlich eingebunden ist in die Ziele und die zur Verfügung stehende Zeit.« ²⁴

4.9 Methodik

Methode ist ein Vehikel, mit dem man ein bestimmtes Ziel erreichen möchte. Sie ist eine geplante, zielgerichtete Vorgehensweise, die ein definiertes Ziel verfolgt. Die Methodik muss in ihrer Vorgehensweise und den Zielen transparent und somit von den TeilnehmerInnen beeinflussbar und (mit-)steuerbar sein. Niemand will sich auf undurchsichtige »Experimente« einlassen!

17 Vgl. Kastner 2011.

18 Nollmann 2010, Seite 41.

19 Vgl. Klein/Ahlke 2009.

20 Nestmann 1997b.

21 Bateson 1982, Seite 128.

22 Langmaack/Braune-Krickau 1989, Seite 98.

23 Langmaack/Braune-Krickau 1989, Seite 99.

24 Langmaack/Braune-Krickau 1989, Seite 145.

Vielfalt und Abwechslung in der Methode wirken anregend und aktivierend. Wichtig dabei ist, dass zum einen die Methode der Zielgruppe gerecht wird und zum anderen zielführend in der Bearbeitung des jeweiligen Themas ist. Das Ziel der Methode muss klar erkennbar und benennbar sein! Die Wahl der passenden Methode ist immer auch im Zusammenhang mit der Gruppendynamik zu sehen. So kann zu viel Autonomie in der Anfangsphase des Ankommens und Kennenlernens überfordernd wirken, wohingegen in der Post-Storming-Phase des kreativen Miteinander-Tuns Methoden mit einem hohen Grad an selbständigem Handeln den Gruppenprozess wunderbar unterstützen können: »Grawe geht davon aus, dass die Ressourcenaktivierung die gute Beziehung im Therapie- bzw. Beratungssetting fördert, direkte Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Ratsuchenden hat und zu selbstwerterhöhenden Wahrnehmungen führt.«²⁵

Deklariertes Ziel von Berufsorientierung in Gruppen ist u.a. das Bewusstmachen von Kompetenzen, die Steigerung des Selbstwertgefühles und der sozialen Kompetenzen. Methoden, die interaktiv angelegt sind, bieten Gelegenheiten, diese sozialen Kompetenzen zu üben, sich Erfolgserlebnisse zu holen und die eigenen Kompetenzen zu überprüfen.

Tipp: Das AMS-Forschungsnetzwerk stellt via Internet eine umfassende Methodendatenbank zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung zur Verfügung, die laufend aktualisiert bzw. weiterentwickelt wird. Viele der dort dargestellten Methoden eignen sich auch im Besonderen für den Einsatz in der Berufsorientierungsarbeit mit Gruppen.²⁶ Ebenso finden sich im AMS-Forschungsnetzwerk, in engem inhaltlichen Zusammenhang mit der Methodendatenbank, verschiedene Methoden- und Infohandbücher zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung.²⁷ Alle diese Handbücher können im Volltext downgeloadet werden.

4.10 Motivation

Die relevanten Aspekte rund um das Themenfeld »Motivation« lassen sich sehr gut in folgender Übersicht skizzieren:

Übersicht: Motivierende und demotivierende Faktoren

Motivierend	Demotivierend
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeit in Gruppen, Wettbewerb • Probleme finden und lösen lassen • Fehler machen dürfen, daraus lernen lassen • Aktivitäten in allen Bereichen, Erfolgserlebnisse schaffen • Selbst etwas machen, Verantwortung übernehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Alleinarbeit, isolierte Arbeit • Starr vorgegebene Lösungen • Aus Angst vor Fehlern unsicher werden • Passives Verhalten, Unselbstständigkeit • An Misserfolg orientiert • Zuschauen • Verantwortung anderen überlassen

5 Professionalisierung

Bildungs- und Berufsberatung erfordert eine Vielfalt an Kompetenzen. Das Projekt MEVOC beispielsweise, das vor einigen Jahren vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) umgesetzt wurde, teilte diese folgendermaßen ein:

- Fachwissen zu Bildung und Karriere;
- Beratungskompetenz;
- persönliche Kompetenz;
- professioneller Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien.²⁸

In einer weiteren Detaillierung müssen, aus Sicht der Autorin, Professionalisierungsprozesse auf den folgenden fünf Ebenen stattfinden:

- auf der didaktischen Ebene;
- auf der methodischen Ebene;
- auf der fachlichen Ebene (profundes Know-how zum Arbeitsmarkt, zur Berufswelt und zur Aus- und Weiterbildungslandschaft);
- auf der Ebene der Beratungskompetenz;
- auf der Ebene des Umganges mit Informations- und Kommunikationstechnologien.

5.1 Didaktik

Die Ziele der zuweisenden und der ausführenden Institution müssen für die TeilnehmerInnen transparent sein: »Was erwartet mich hier? Was erwartet man hier von mir? Was kann ich hier erwarten?« Einsparungen bei Zeit- und Personalressourcen wirken bei der Beantwortung dieser Fragen deutlich kontraproduktiv.

Heterogen zusammengesetzte Gruppen können ein Gewinn sein, wird die Bandbreite der sozialen Milieus und des Bildungsniveaus allerdings zu hoch, kann sich das in einen großen Nachteil verkehren.

5.2 Methodik

Nicht nur TeilnehmerInnen profitieren von einer abwechslungsreichen, motivierenden und vor allem zielführenden Methodik, auch TrainerInnen bleiben eher motiviert, wenn ihr Methodenreichtum wachsen darf. Professionelle Materialien, wie z.B. die Methodendatenbank zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung des AMS-Forschungsnetzwerkes²⁹ oder das einschlägige Angebot des Projektes »Naviguide«,³⁰ welches ebenfalls vom AMS Österreich unterstützt wurde, sind hier wertvolle Instrumente.

Der professionelle Umgang mit Gruppen erfordert ein aktives Steuern des Gruppenprozesses. Ein professioneller und geschickter Umgang mit Gruppendynamik setzt außer einer tiefen Ausbildung vor allem viel Erfahrung voraus. Damit diese Erfahrung entstehen kann, sind Lernfelder erforderlich. TutorInnen-systeme mit je einem bzw. einer erfahrenen TrainerIn und neuen, wenig erfahrenen TrainerInnen bieten hier unter professioneller Begleitung (Supervision) gute Entwicklungsmöglichkeiten. Ebenso kann diese Kompetenz durch Intervention verfeinert werden.

5.3 Fachliche Ebene

Die Entwicklung bzw. Etablierung neuer Berufe und arbeitsmarktrelevanter Aus- und Weiterbildungswege wird zunehmend dynamischer. Fachliche Professionalität bedeutet daher laufende Fortbildung in verschiedenen Fachthemen. Die zweijährlich stattfindende wissenschaftliche Fachtagung am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb),³¹ die Tagungen und Workshops des

25 Schiersmann/Bachmann/Dauner/Weber 2008, Seite 17.

26 Vgl. www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »Methodendatenbank«.

27 Vgl. www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »Methodenhandbücher« bzw. »Infohandbücher«, hier im Besonderen das Praxishandbuch: QUINORA-Qualitätshandbuch der Berufsorientierung in Gruppen (Steiner/Leuprecht u.a. 2007).

28 Vgl. Zdrahal-Urbaneck 2006.

29 Vgl. www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »Methodendatenbank«.

30 Vgl. www.naviguide.net

31 Vgl. www.bifeb.at

ÖAD³² sowie des in allen neun Bundesländern etablierten Netzwerkes »Bildungsberatung Österreich«³³ oder die jährlichen Fachtagungen der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich,³⁴ aber auch die zweijährlich stattfindende Österreichische Konferenz für Berufsbildungsforschung³⁵ bieten beispielsweise dazu Gelegenheit und zeigen auf, wie wichtig es ist, dass die Profession »Bildungs- und Berufsberatung« sich vernetzt und organisiert, um professionell weiterzukommen.

Im Hinblick auf die laufende fachliche Weiterbildung sei an dieser Stelle wiederum auf das reichhaltige Info-Angebot des AMS zur Berufs- und Arbeitsmarktinformation³⁶ wie auch die E-Library im AMS-Forschungsnetzwerk, die zahlreiche Forschungspublikationen, gerade auch zum Themenfeld »Bildungs- und Berufsberatung«, als Volltext-Downloads enthält,³⁷ wie auch auf das entsprechende Angebot der Sozialpartnereinrichtungen bzw. zuständigen Ministerien bzw. der von diesen beauftragten Organisationen³⁸ hingewiesen.

5.4 Beratungskompetenz

Beratungskompetenz erfordert eine gewissenhafte Ausbildung. In der beratenden Arbeit mit Menschen wird man mit einer Vielfalt von Problemstellungen konfrontiert, was eine hohe Flexibilität und Kreativität erfordert.

Das »Weiterbildungsinstrument« der Wahl ist in jedem Fall begleitende Supervision. In Einzel- oder Gruppensettings kann hier an speziellen Fragestellungen gelernt werden, Fallbeispiele können durchgearbeitet und so das professionelle Handeln weiterentwickelt werden. Auch der Gefahr des Burnout kann hier vorbeugend entgegen gewirkt werden. Immerhin ist es eine der Kernaufgaben, Ratsuchenden mit einer motivierten Grundhaltung positiv zu begegnen.

5.5 Professioneller Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT)

Bildungs- und BerufsberaterInnen sind heutzutage bereits echte WissensarbeiterInnen. Ein kompetentes Wissensmanagement ist daher ein notwendiger Bestandteil der Tätigkeit, womit sich die Recherche, Analyse, Bewertung und Sicherung von Informationen als eine der Kernkompetenzen der Profession darstellt. Daher sind Instrumente, wie z.B. das »bib-wiki«,³⁹ so wertvoll und müssen gepflegt und entwickelt werden. Das web 2.0 bis hin zu den globalen Social-Media-Plattformen bieten gänzlich neue Möglichkeiten des Informationsaustausches und der Wissensvernetzung.⁴⁰ Ein vermehrtes branchenspezifisches und laufend »upgedatetes« Weiterbildungsangebot für Bildungs- und BerufsberaterInnen ist hier also sehr wünschenswert.

6 Abschlussbemerkung

Professionalität entsteht durch profunde Ausbildung, fachspezifische Weiterbildung, Wissensvernetzung, Forschung, Supervision und Weiterentwicklung. Nicht zuletzt entsteht gerade im beratenden Berufsfeld die Professionalität aus der eigenen Motivation, sich auf allen genannten Kompetenzebenen (siehe zuvor) stetig weiterzuentwickeln. Viele notwendige Kompetenzen brauchen aber auch ein Erfahrungslernen.

Bildungs- und Berufsberatung ist ein fast unüberschaubar großes Wissensgebiet. Erfahrene BeraterInnen und Gruppentrainer-

Innen sind für die Professionalisierung unverzichtbar, ihre Motivation, ihr Wissen an andere weiterzugeben, sollte in ihrem Wert besonders geschätzt werden.

Nicht zuletzt aus diesem Grund plädiere ich für ausgezeichnete Arbeitsbedingungen in der Bildungs- und Berufsberatung, für eine große Arbeitssicherheit, vor allem für jene, die mit dem Thema »Erwerbslosigkeit« befasst sind, für verbindliche Standards in der fachlichen Ausbildung und für eine weitere Vernetzung und Organisation als Berufsstand.

7 Literatur

- Arnold, R./Nolda, S./Nuisl, E.(2010): Wörterbuch Erwachsenenbildung, UTB, Stuttgart.
- Bateson, G. (1982): Geist und Natur, Verlag Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Bliem, W./van den Nest, Emanuel (2013): IBOBB – Recherche vorhandener Materialien in der Bildungs- und Berufsberatung, BMUKK/ibw, Wien, Download unter www.ibw.at oder unter ww.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Bundesministerium für Bildung und Frauen (BMBF)/öibf (Hg.) (2014): Professionalität in der Bildungsberatung: Anforderungen und Entwicklungsfelder im Rahmen der Initiative »Bildungsberatung Österreich«, Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 1/2014, Wien, Download unter http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/materialien-eb_2014_1_bildungsberatung.pdf oder ww.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Cohn, R./Terfurth, Ch. (Hg.) (1993): Lebendiges Lehren und Lernen, Verlag Klett-Cotta, Stuttgart.
- Ertelt, B./Schulz, W.E. (1997): Beratung in Bildung und Beruf. Ein anwendungsorientiertes Lehrbuch, Rosenberger Fachverlag, Leonberg.
- Egger-Subotitsch, A./Fellinger-Fritz, A./Meirer, M./Steiner, K./Voglhofer, M. (2011): Praxishandbuch »Train-the-Trainer-Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung«, AMS Österreich, Wien, Download unter ww.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library« bzw. im Menüpunkt »Methodenhandbücher«.
- Goffmann, E. (1967): Interaktionsrituale, Anchor Books.
- Götz, R./Haydn, F. (2013): Social Media in der Bildungsberatung. Möglichkeiten, Chancen und Risiken des Einsatzes sozialer Medien (insbes. Facebook) in der Bildungsberatung, BMUKK/

32 Vgl. www.oead.at

33 Vgl. www.bibwiki.at/index.php/Bildungsberatung_%C3%96sterreich_-_9%2B1_Netzwerke oder <http://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/orientierung/bildungsberatung.php>

34 Vgl. www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »Events«.

35 Vgl. www.berufsbildungsforschung-konferenz.at

36 Vgl. www.ams.at/karrierekompass

37 Vgl. www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«. Für einen einschlägigen Überblick der Forschungsprojekte des AMS zu diesem Themenfeld vgl. Putz/Sturm 2013a.

38 Vgl. z. B.: BMBF 2014 oder Webangebote wie <http://erwachsenenbildung.at> und hier im Besonderen die Zeitschriften »Bildungsberatung im Fokus« sowie »Magazin erwachsenenbildung.at«.

39 Vgl. www.bib-wiki.at

40 Vgl. Götz/Haydn 2013.

- ÖSB, Wien, Download unter ww.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Haydn, F./Mosberger, B. (2011): Praxishandbuch: Berufsberatung 2.0 – Wissens- und Infomanagement-Tools für die Berufsberatung und -orientierung, AMS Österreich, Wien, Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library« bzw. im Menüpunkt »Infohandbücher«.
- Kastner, M. (2011): Vitale Teilhabe. Bildungsbenachteiligte Erwachsene und das Potenzial von Basisbildung, Erhard Löcker Verlag, Wien.
- Klein, Rosemarie/Ahlke, Matthias (2009): Lernberatung und Kompetenzentwicklung: »Ich hatte immer schon eine Vision im Kopf, wie Lernen stattfinden müsste ...«, in: Bolder, Axel /Dobischat, Rolf (Hg.): Eigensinn und Widerstand. Kritische Beiträge zum Kompetenzentwicklungsdiskurs.
- Langmaack, B./Braune-Krickau, M. (1989): Wie die Gruppe laufen lernt, 3. Auflage, Verlagsunion München/Weinheim.
- Nestmann, F. (1997): Beratung als Ressourcenförderung, in Nestmann, F. (Hg.): Beratung. Bausteine für eine interdisziplinäre Wissenschaft und Praxis (Seite 15–38), Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie, Tübingen.
- Nollmann, U.: Wie kann Beratung gelingen?, in: Schlüter, A. (Hg.) (2010): Bildungsberatung. Eine Einführung für Studierende, Verlag Barbara Budrich, Opladen/Farmington Hills.
- Putz, S./Sturm, R. (Hg.) (2013): AMS info 255: Das AMS und seine BerufsInfoZentren als Akteure in der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung, AMS Österreich, Wien.
- Putz, S./Sturm, R. (Hg.) (2013a): AMS report 94/95: Qualitätsaspekte in Berufsinformation, Berufsorientierung und Berufsberatung. Eine Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich von 2004 bis 2013, AMS Österreich, Wien.
- Reichel, P./Rabenstein, R. (2001): Kreativ beraten, Ökotopia-Verlag, Münster.
- Schiersmann, Ch./Bachmann, M./Dauner, A./Weber, P. (2008): Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Sickendiek, U./Engel, F./Nestmann, F. (2002): Beratung. Eine Einführung in sozialpädagogische und psychosoziale Beratungsansätze, 2., überarbeitete und erweiterte Auflage, Verlag Juventa, Weinheim.
- Siebert, H. (2009): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht, 6., überarbeitete Auflage, Ziel Verlag, Augsburg.
- Schulz von Thun, F. (2001): Praxisberatung in Gruppen, Beltz Verlag, Weinheim/Basel.
- Steiner, K./Leuprecht, E. u. a. (2007): Praxishandbuch »QUINORA-Qualitätshandbuch der Berufsorientierung in Gruppen«, AMS Österreich, Wien, Download unter ww.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library« bzw. im Menüpunkt »Methodenhandbücher«.
- Schwäbisch, L./Siems, M. (1974): Anleitung zum sozialen Lernen für Paare, Gruppen und Erzieher, Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek bei Hamburg.
- Zdrahal-Urbaneck, J. (2006): AMS info 80: Professionalisierung in der Bildungs- und Berufsberatung. Wie können Bildungs- und BerufsberaterInnen den modernen Anforderungen gerecht werden? AMS Österreich, Wien, Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Zeitschrift »Bildungsberatung im Fokus« (Hg.: Rudolf Götz, ÖSB; Erika Kanelutti-Chilas, in between; Wolfgang Kellner, Ring Österreichischer Bildungswerke); Peter Schlögl, öibf; Manuela Vollmann, abz*austria; Ilona Weigl, biv-integrativ), Internet: http://erwachsenenbildung.at/service/bildungsberatung_fokus.php
- Zeitschrift »Magazin erwachsenenbildung.at« (Hg.: Regina Rose, bmbf; Margarete Wallmann, bifeb; Wilfried Hackl; Institut EDUCON), Internet: <http://erwachsenenbildung.at/magazin>

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Autorin

Margit Voglhofer
Gassergasse 41/4/32, 1050 Wien
Tel.: 0664 5131649, E-Mail: margit.voglhofer@aon.at
Internet: www.coaching-voglhofer.at

Die Publikationen der Reihe **AMS info** können als PDF über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at
oder
www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des **AMS info** werden als Langfassung in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der **AMS report** kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report – Einzelbestellungen
€ 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten)

AMS report – Abonnement
€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.
Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43
Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, 1190 Wien, März 2014 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

