

Positionspapier der VHBC zum DGfB Mitgliedertreffen am 20.5.17 in Darmstadt

Die VHBC ist eine Vereinigung, in der sich HochschullehrerInnen aus dem deutschsprachigen Raum zusammengefunden haben, die beratungswissenschaftliche Schwerpunkte in Lehre und/oder Forschung und/oder Weiterbildung vertreten. Sie sind durch ihre Verortung an Hochschulen, die seit vielen Jahren dem sogenannten Bologna-Prozess zu folgen haben, besonders auch im Zuge ihrer originären Lehr- und Studienprogrammkonzeptionstätigkeiten an entsprechende europäische und deutsche Qualifikationsrahmen gebunden. Mit Blick auf ihre inhaltlichen Schwerpunktsetzungen und eigenen Hintergründe sind die Mitglieder des VHBC zudem nicht selten in unterschiedlichen Fachverbänden (GWG, DGSF etc.) verankert. Somit agieren sie nicht selten in ‚Personalunion‘ und nicht nur als Hochschullehrende, sondern zuweilen z.B. auch als Weiterbildner*innen für außeruniversitäre Institutionen und Institute etc.. Hieraus ergeben sich Chancen und Herausforderungen zugleich. Auf den VHBC Sitzungen wird bei der Diskussion entsprechender Positionen jedoch originär die Aufgabe als Hochschullehrende an Hochschulen fokussiert. Ein einheitlicher Standpunkt zum Qualifikationsrahmen Beratung o.ä. ist bislang noch nicht konstatiert worden.

Der Gedanke des **Qualifikationsrahmen Beratung wird jedoch prinzipiell begrüßt**. Thematisiert wird vom VHBC diesbezüglich ein kompetenzorientiertes Zertifizierungs- und Anerkennungsmodell für Beratungsqualifikationen das hierfür erstellt wird und als empirisch und wissenschaftlich fundiertes Orientierungsmodell fungiert. Es sollte sowohl als Grundlage und Absicherung für die Qualität von Beratungsprozessen und entsprechender Vermittlungskompetenzen dienen als auch - im Sinne von Transparenz - nicht nur für potentielle Weiterbildner*innen und Weiterbildungsteilnehmer*innen sondern auch für Klient*innen nachvollziehbar sein.

Besprochen werden in der VHBC zudem **stimmige Auswahlmethoden und –kriterien für die Zulassung zur jeweiligen Beratungsaus- bzw. –weiterbildung**. Dabei wird die Notwendigkeit hierfür aber nicht sehr hoch bewertet. Thematisiert wird in den Gesprächen diesbezüglich u.a. ein Vorgehen im Sinne eines Assessment Center, so dass Eigenschaften bzw. Kompetenzen und Potentiale wie z.B. Empathie- und Selbstreflexionsvermögen der Teilnehmer*innen frühzeitig sichtbar werden. Zu diesem Zweck wäre eine theoretische Konzipierung der zur Diskussion stehenden Eigenschaften bzw. Kompetenzen (u.a. Beratungshaltung) und ihrer Erfassung erforderlich. Hierfür könnte das Modell eine übergeordnete Orientierungsbasis bieten.

Thematisiert und bezüglich der Beratungsaus- und -weiterbildungen stärker begrüßt, wird eine **Stufung von Kompetenzniveaus** (z.B. von ‚Einsteiger*innen‘ zu ‚Anwender*innen‘ zu ‚Profis‘ zu ‚Trainer*innen‘ – operationalisierbar in Anlehnung an die EQR Ebenen Bachelor, Master und PhD) – auch mit Blick auf wiederum vielfältige inhaltliche Kompetenzarten wie z.B. Reflexive Kompetenzen (Ethische Implikationen, Beratungshaltung etc.), kommunikationspraktische Kompetenzen (wie Gesprächsführungstechniken etc.), personale und soziale Kompetenzen u.a. wie Berücksichtigung rechtlicher und institutioneller Rahmenbedingungen.

Die Erfahrungen im Zuge des Bologna-Prozesses zeigen, dass mit Blick auf die Kompetenzorientierung bisher nicht selten auch einfache Umformulierungen qualifikationsorientierter Beschreibungen hin zu ‚kompetenzorientierten‘ vorliegen. Zu begrüßen wäre eine Hinwendung zu möglichst stimmiger Kompetenzorientierung mit differenzierter Definition und methodischen Realisierungsoptionen für die Beratungsqualifizierung. Bisher erscheinen sowohl die **Überprüfung einer angemessenen Beratungskompetenzvermittlung; aber vor allem auch die Überprüfung erfolgreichen Erwerbs bzw. Vorliegens** für die Beratung zentraler Kompetenzen – wie z.B. die Verinnerlichung einer Beratungshaltung – noch nicht durchgreifend realisierbar.