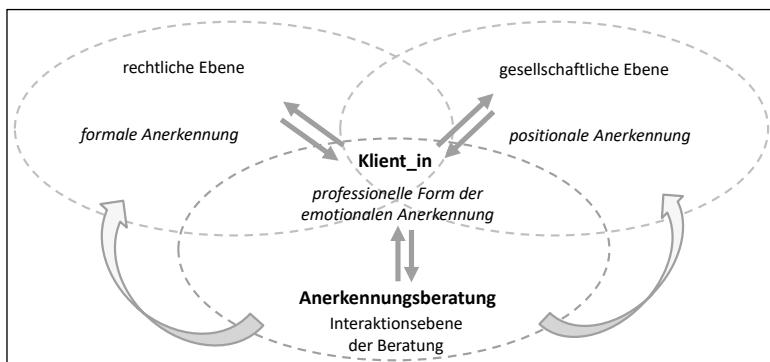


Anerkennungsberatung kann auf der Interaktionsebene des Beratungsgesprächs emotionale Anerkennung direkt herstellen und damit den/die Klient\_in darin unterstützen, auf gesellschaftlicher und rechtlicher Ebene Anerkennungsverhältnisse einzufordern. Für die empirische Analyse ist von besonderem Interesse, inwiefern Anerkennungsberatung darüber hinaus strukturellen Einfluss auf die gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen ausübt und damit ebenfalls die Bildung von Anerkennungsverhältnissen unterstützt (vgl. Abb. 10). Insbesondere Anerkennungsberatung befindet sich damit zugleich im Widerspruch zu eher restriktiv ausgerichteten Rahmenbedingungen und Diskriminierungsmechanismen. Es stellt sich für die Analyse die Frage, wie Anerkennungsverhältnisse in der pädagogischen Praxis hergestellt bzw. welchen Einfluss Beratung auf die Ermöglichung von Anerkennungserfahrungen haben kann.

Abbildung 10: Anerkennungstheoretisches Rahmenmodell



Quelle: eigene Darstellung

### 3.3 Pädagogische Professionalität

Das anerkennungstheoretische Rahmenmodell ermöglicht die strukturierte Rekonstruktion der Aufgabenfelder in der Anerkennungsberatung unter Berücksichtigung der sozialstrukturellen Rahmenbedingungen. Für die Analyse und Interpretation pädagogischen Handelns wird darüber hinaus auf ausgewählte Ansätze zur pädagogischen Professionalität zurückgegriffen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der umfangreichen erziehungs-

wissenschaftlichen Forschungen zu diesem Bereich hier insbesondere auf das Feld der Beratung und den Migrationskontext fokussiert wird. Professionelles Handeln wird verstanden als die »widersprüchlichen Einheit jener Kompetenzen und Wissensformen, die ihrerseits den Umgang mit beruflichen Widersprüchen, Paradoxien und Dilemmata erlaubt« (Kade et al. 2007, S. 143). Dieses zugrundliegende Verständnis von Professionalität wird nachfolgend in Bezug auf professionelles Beratungshandeln konkretisiert und verdeutlicht. In Zusammenhang mit pädagogischer Professionalität stellt sich zudem die Frage, inwiefern spezifische Kompetenzen notwendig sind, um im Migrationskontext kompetent handeln zu können. Kalpaka (vgl. 2009b) diskutiert hier die Schwierigkeiten von Pädagog\_innen, das eigene Handeln unter den Gesichtspunkten von Diskriminierung und Rassismus zu reflektieren. Gleichzeitig wird interkulturelle Kompetenz zunehmend als Bestandteil pädagogischer Professionalität über den Migrationskontext hinaus gefordert. In Rückgriff auf diese Diskussionen wird professionelles pädagogisches Handeln als kontinuierlicher Aushandlungsprozess zwischen widersprüchlichen Anforderungen beschrieben, welcher immer auch mit Unsicherheit verbunden bleibt.

### 3.3.1 Professionelles Beratungshandeln

Für die berufliche Tätigkeit als Bildungs- und Berufsberater\_in gibt es in Österreich und Deutschland keine einheitlich geregelte Ausbildung und damit weisen die tätigen Berater\_innen unterschiedliche Qualifikationen auf (vgl. Sauer-Schiffer 2004, S. 14). Die Professionalisierung von Beratung stellt ein entsprechend wichtiges und umfangreiches Forschungsfeld dar. Maier-Guthheil (vgl. 2013) unterscheidet in ihrer Darstellung der Professionalisierungsforschung im Beratungskontext zwischen zwei Zugängen. Einerseits wird professionelles Handeln kompetenztheoretisch untersucht, um ausdifferenzierte Kompetenzkataloge zu entwickeln. Kritisch wird hier die Verbindung zur performativen Ebene der konkreten Handlungen hinterfragt. Den zweiten Zugang bilden die Aushandlungsprozesse innerhalb der bedingenden Faktoren und die daraus entstehenden Paradoxien und Spannungsverhältnisse (vgl. ebd., S. 179ff.). Nachfolgend wird auf ausgewählte Schwerpunkte in beiden Zugängen in Bezug auf Bildungs- und Berufsberatung eingegangen mit dem Ziel, die Voraussetzungen und Herausforderungen professionellen pädagogischen Handelns in der Anerkennungsberatung zu beschreiben.

Engel et al. (vgl. 2014, S. 34ff.) sehen eine feldabhängige Wissensbasis in Kombination mit feldunspezifischen Methodenkompetenzen als notwendige Grundvoraussetzungen professioneller Beratung (vgl. Abb. 11). Zur fachlichen Orientierung benötigen Berater\_innen zunächst spezifisches Fachwissen für ihr Beratungsfeld. Dazu gehören gesicherte Wissensbestände zu den Grundlagen und Entwicklungen im Handlungsfeld ebenso wie neue Erkenntnisse über die Lebensbedingungen der Zielgruppen. Neben diesem handlungsfeldspezifischen Wissen sind feldunabhängige Beratungskompetenzen notwendig, welche die Gesprächsführung, den Aufbau einer konstruktiven Beratungsbeziehung und den Einsatz von Beratungsmethoden betreffen. Erst durch das Zusammenwirken dieser Kompetenzen kann Beratung als Kommunikations- und Interaktionsprozess professionell gestaltet werden. Die Autor\_innen bezeichnen diese Kombination aus Beratungs- und Interaktionswissen mit handlungsfeldspezifischem Wissen als »Doppelverortung von Beratung« (Engel et al. 2014, S. 35).

*Abbildung 11: Doppelverortung von Beratung*

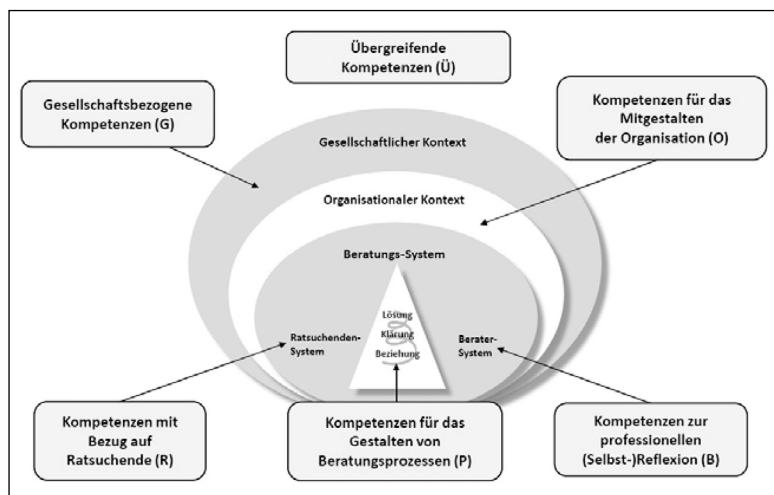
<b>(1) Beratungs- und Interaktionswissen</b>  Kommunikationsmodelle, Handlungsmodelle, Veränderungsmodelle, Kontextmodelle, Prozessmodelle, Beratungsmethodologie, Beratungsmethoden, etc.
<b>(2) Handlungsspezifisches Wissen</b>  Faktenwissen zur jeweiligen Problemlage, Kausalmodelle, Interventionsformen, gesetzliche Grundlagen, etc.

Quelle: nach Engel et al. 2014, S. 35

Obwohl diese Kombination von handlungsfeldspezifischem Fachwissen und feldunabhängigen Beratungskompetenzen mittlerweile selbstverständlicher Bestandteil eines kompetenzorientierten Beratungsverständnisses geworden ist, so ist doch gerade das Zusammenwirken dieser beiden Ebenen eine eher unbeachtete Anforderung. Eine erweiterte Perspektive auf Kompetenzen in der Beratung bietet das systemische Kontextmodell von Schiersmann et al. (vgl. 2008). Die Autor\_innen beschreiben im Zentrum ihrer Darstellung das Beratungssystem, welches neben dem Beratungsprozess die Systeme der Klient\_innen und der Berater\_innen umfasst. Eingefasst wird

das Beratungssystem von dem organisationalen und gesellschaftlichen Kontext. Jeder Ebene und jedem System werden Kompetenzen zur Gestaltung des Systems oder Prozesses sowie in Bezug auf die beteiligten Personen zugeordnet (vgl. Abb. 12). Diese Form der Darstellung als Kontextmodell macht insbesondere deutlich, dass professionelles Beratungshandeln nicht nur Kompetenzen zur Gestaltung des Beratungsprozesses voraussetzt, sondern auch Kompetenzen im Umgang mit der Institution und der Gesellschaft beinhaltet (vgl. ebd., S. 15ff.).

*Abbildung 12: Systemisches Kontextmodell von Beratung*



Quelle: Schiersmann 2013, S. 162

Die Definition von Kompetenzanforderungen und Wissenssystemen stellt in diesem Modell die Voraussetzung für professionelle Handlungsfähigkeit und -sicherheit innerhalb der gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen dar. Es ist gerade diese Auseinandersetzung mit Professionalität, die in der Beratungsforschung auch zu einem zunehmenden Bewusstsein für die Bedeutung von gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen führt (vgl. Stanik 2015, S. 198; Enoch 2011, S. 84).

Damit wird auf den zweiten von Maier-Gutheil (vgl. 2013) formulierten Zugang Bezug genommen, welcher Professionalisierung als Aushandlungsprozess zwischen widersprüchlichen Handlungsbedingungen definiert.

Dabei sind es die Erwartungen der Klient\_innen, die Anforderungen der Organisation bzw. der Fördergeber\_innen und der Gesellschaft sowie die Ansprüche der Beratenden, die nach verschiedenen Autor\_innen zu Spannungsfeldern in der Beratung führen. Stanik (2015, S. 208) stellt in Bezug auf die Auswirkungen von gesellschaftlichen und institutionellen Bedingungen auf den Beratungsprozess fest, »dass sich Beratung in der Weiterbildung in einem Spannungsverhältnis zwischen den (träger-)institutionellen Kontexten, den Beratungsgegenständen der Ratsuchenden und dem professionellen Handeln der Beratenden bewegt«. Enoch (2011, S. 83) versteht den Professionalisierungsprozess der Beratung als einen »Vergesellschaftungsprozess, um den emanzipativen Anspruch des Beraters mit den Wünschen und Bedürfnissen der Klienten und den Ansprüchen von Gesellschaft und Institutionen in Einklang zu bringen«. Schröder und Schlägl (2014, S. 10) beschreiben professionelle Beratung in einem »Spannungsfeld von divergierenden Anforderungen, Erwartungen und Interessenslagen«. Professionelles Beratungshandeln stellt innerhalb dieser Widersprüche kein »regelgebundenes Handeln« (ebd., S. 11) dar, sondern zeigt sich stattdessen im bewussten Umgang und in der Auseinandersetzung mit diesen unterschiedlichen Anforderungen und Erwartungen.

Es sind jedoch nicht nur die unterschiedlichen Anforderungen und Erwartungen, die zu Spannungsfeldern in der Beratung führen. Professionelles Beratungshandeln umfasst unaufhebbare Paradoxien und Widersprüche, die bereits in dem Verständnis von Professionalität implizit enthalten sind. Dazu gehört beispielsweise der unauflösliche Widerspruch einer Konstitution von Beratung als »Hilfe zur Selbsthilfe« sowie die Diskrepanz zwischen alltäglichem und professionellem Wissen. Gröning (vgl. 2011, S. 90) beschreibt das ethische Dilemma der Beratung in Bezug auf die personenzentrierte Gesprächsführung nach Carl Rogers, die eine offene und vertrauensvolle Haltung der Klient\_innen voraussetzt und damit auch zu Abhängigkeit führen kann. Schütze (2000, S. 65) bezeichnet diese unauflöslichen Paradoxien professionellen Handelns als »Problemtypen zweiten Grades«. Dabei hebt er hervor, dass es gerade der Versuch einer vereinfachenden Auflösung dieser Paradoxien ist, der zu einer Verstrickung und Systemfehlern im professionellen Handeln führt. Stattdessen können diese Paradoxien »nicht grundsätzlich gelöst, sondern nur projekt-, fall-, situations- und biographiespezifisch umsichtig im Sinne von Gratwanderungen bearbeitet werden« (ebd.). Es ist immer wieder notwendig, sich systematisch mit diesen »unaufhebbaren

Kernprobleme[n] bzw. Paradoxienfiguren des professionellen Handelns als zentralem Merkmal der gesellschaftlichen Institution« (ebd., S. 89) auseinanderzusetzen. Als zentrale Prozesse hierfür nennt er Reflexionsverfahren wie Supervision oder kollegiale Beratung (vgl. ebd., S. 90).

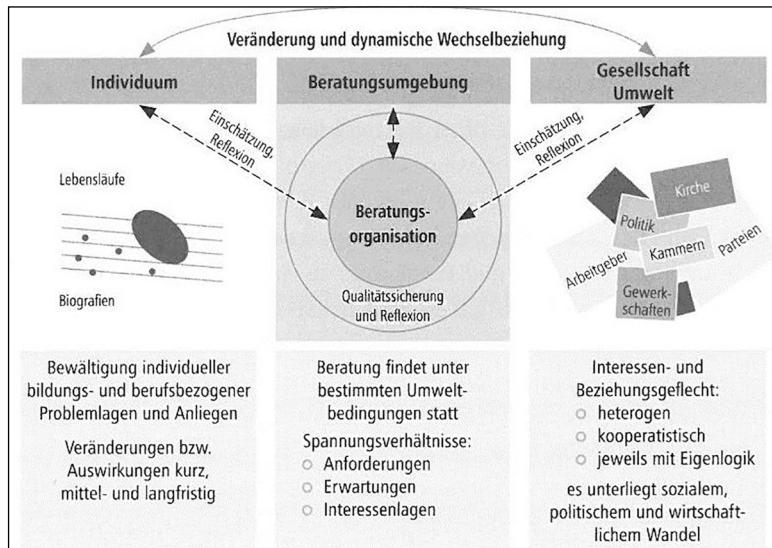
Damit wird der Begriff der Reflexivität zum zentralen Konzept, um die bewusste Auseinandersetzung und den Umgang mit den unauflöslichen Widersprüchen und Paradoxien systematisch zu erfassen. Reflexivität stellt »ein Grundcharakteristikum professionellen Handelns« (Dewe und Schwarz 2013, S. 204) dar und ist »für die Profession der Beratung handlungskonstituierend« (Enoch 2011, S. 83). Dewe und Schwarz (vgl. 2013, S. 210) verweisen als Voraussetzungen professioneller Reflexivität auf entsprechende organisatorische Freiräume und spezifische Settings. Dadurch gewinnt neben dem Beratungssystem auch der organisatorische Rahmen an Bedeutung für professionelles Beratungshandeln. Schröder und Schlögl (vgl. 2016) heben in Anlehnung an Schütze die Bedeutung der Verkoppelung von organisationalen Bedingungen und dem Beratungssystem hervor. Die Gestaltung professioneller Beratung bezeichnen sie demnach als »eine komplexe und anhaltende organisationale Aufgabe bzw. Herausforderung« (Schröder und Schlögl 2014, S. 23). Im Mittelpunkt unterschiedlicher Anforderungen und Erwartungen steht damit die Beratungsorganisation mit der zugehörigen Beratungsleistung (vgl. Abb. 13).

Der Blickwinkel wird hier über die Ebene des Beratungsprozesses hinaus auf die Verfahren und Prozesse der Organisationen ausgeweitet (z.B. Angebotsgestaltung, Dokumentation, Evaluation), welche professionelle Beratung gestalten und organisieren. Professionalität zeigt sich damit nicht nur im Beratungshandeln, sondern auch darin, »die eigene Zugangsweise und Praxis begründen zu können und eigenverantwortlich weiterzuentwickeln« (ebd., S. 23). Insbesondere in der Anerkennungsberatung als einer neu entstandenen und sich institutionalisierenden Beratungsform kommt der begründeten und eigenverantwortlichen Weiterentwicklung des Beratungsangebotes ein hoher Stellenwert zu.

In der vorliegenden Arbeit wird professionelles Beratungshandeln als ein Aushandlungsprozess zwischen unterschiedlichen Anforderungen und Erwartungen verstanden, welcher sich in der Beschreibung des konkreten Beratungshandelns, den damit verbundenen Entwicklungen auf der Organisationsebene sowie der gesellschaftlichen Positionierung und Vernetzung zwischen den Beratungsstellen ausdrückt. Durch eine kritische Reflexion

der sozialstrukturellen Rahmenbedingungen bezieht sich pädagogisches Handeln damit auch auf die professionelle Gestaltung des Handlungsfeldes. Im Migrationskontext werden diese Herausforderungen für professionelles Beratungshandeln und die Frage nach Handlungsfähigkeit und -sicherheit besonders deutlich.

*Abbildung 13: Dynamisches Beratungsumfeld*



Quelle: Schröder und Schlägl 2014, S. 10

### 3.3.2 Pädagogische Professionalität in der Migrationsgesellschaft

Der Diskurs um pädagogische Professionalität im Migrationskontext bewegt sich in Anlehnung an die Entwicklung migrationsbezogener Konzepte (s. Kapitel 3.1.1) zwischen der Forderung nach spezifischen notwendigen Beratungskompetenzen und einer zielgruppenunabhängigen Beratungshaltung. Auf Grundlage der Diskussion des zentralen Begriffs der »interkulturellen Kompetenz« werden hier Begründungen für ein spezifisches Kompetenzprofil und alternative Konzepte vorgestellt und erörtert. Ziel ist es, die Bedeutung des Migrationskontextes für die professionelle Beratungshaltung herauszuarbeiten.

Die vielfach beschriebene »Normalisierung« von Beratung hat dazu bei- getragen, dass der Besuch einer Beratungsstelle für viele Menschen eine realistische Handlungsoption bei Entscheidungsschwierigkeiten darstellt. Sickendiek (2013) weist jedoch darauf hin, dass diese Entwicklung nicht für alle Menschen gleichermaßen zutreffend ist. Dabei muss sich diese Feststellung nicht zwangsläufig auf unterschiedliche Nationalitäten beziehen, sondern umfasst alle Personengruppen, für welche der Besuch einer Beratungs stelle mit oftmals implizit vorhandenen Hindernissen verbunden ist und »die Vorstellung, mit einer persönlichen Schwierigkeit sich zu einem verabredeten Termin zu einer fremden Person in einem büroähnlichen Setting zu begeben [...] eher absurd erscheinen [mag]« (ebd., S. 1430). Ein wichtiger Verdienst von Diversitätskonzepten ist vor allem darin zu sehen, eine kritische Perspektive auf die institutionellen Rahmenbedingungen von Beratung und die damit verbundenen Normalitätsvorstellungen zu ermöglichen. Die damit verbundenen Erkenntnisse haben zur Entwicklung spezifischer Beratungskonzepte für den Migrationsbereich geführt (vgl. u.a. Mecheril 2014; Gaitanides 2014; Pavkovic 2014; Wagner 2014; Kupfer 2016). Vereinzelt existieren auch spezielle Ansätze für den Bereich der Bildungs- und Berufs beratung im Migrationskontext, welche auf die besondere rechtliche und sozialstrukturelle Situation von Migrant\_innen und die damit verbundenen Zugangsbarrieren abgestimmt sind (vgl. z.B. Schmidt und Tippelt 2006). Sickendiek (vgl. 2013, S. 1433) verweist im Kontext des Diversity-Ansatzes auf die Forderung nach multikulturellen Beratungskompetenzen, welche vor allem die Offenheit gegenüber alternativen Einstellungen und Haltungen, kulturspezifisches Fachwissen, Selbstreflexivität in Bezug auf die eigene Standortgebundenheit sowie entsprechende methodische und konzeptio nelle Kompetenzen beinhalten.

Insbesondere mit dem Begriff der »interkulturellen Kompetenz« geht jedoch auch ein kritischer Diskurs einher, welcher auf die damit verbunde nen Tendenzen zur Kulturalisierung und Individualisierung strukturell bedingter Problemkonstellationen hinweist. Stattdessen wird die offene und akzeptierende Beratungshaltung als eine übergreifende Kompetenz für jedes Beratungsgespräch hervorgehoben (vgl. ebd., S. 1434). Kalpaka (2009b, S. 387) beschreibt die damit verbundenen Herausforderungen als »Kulturalisierungsfalle pädagogischer Professionalität«. Kulturelle Zuschreibungen werden demnach als simplifizierendes und dominierendes Erklärungsmodell verwendet und strukturelle Bedingungen als Einflussfaktoren ausge-

blendet. Aufgrund der Kritik an dem Begriff »interkulturelle Kompetenz« werden vor allem im Kontext der kritischen Migrationsforschung alternative Konzepte eingeführt. Sprung (2011, S. 291) entwirft auf Basis anerkennungs- und subjekttheoretischer Ansätze den Zugang über eine »migrationssensible und rassismuskritische Anerkennungskompetenz«. Mecheril (2008, S. 24) kritisiert den Anspruch einer technologischen Verwertbarkeit von interkul- turellem Wissen und setzt der Suche nach Handlungssicherheit den Begriff der »Kompetenzlosigkeitskompetenz« entgegen. Demnach ist pädagogische Professionalität gerade durch die Unvorhersehbarkeit und Unplanbarkeit von Interventionen bestimmt und fordert daher die ständige Selbstreflexion und Thematisierung der Handlungsbedingungen.

Professionelles Handeln in der Migrationsgesellschaft steht demzufolge vor der Herausforderung des selbstreflexiven Umgangs mit der Zuschrei- bung von Kultur. Kalpaka (2011, S. 26) beschreibt, wie durch die Konstruktion der »anderen« als Zielgruppe in der Beratung implizit auch ein »Wir« mitgedacht wird, das jedoch meistens unausgesprochen bleibt. Dadurch wird die Verantwortung für Veränderungen individualisiert und zugleich müssen die eigenen Strukturen nicht reflektiert oder verändert werden. Gerade deshalb ist es von grundlegender Bedeutung, pädagogische Praxis im Migrations- kontext innerhalb der institutionellen und gesellschaftlichen Strukturen zu analysieren und nicht auf individuelle Selbstreflexion in »interkulturellen Fortbildungen« zu reduzieren. Interkulturelle Kompetenz bedeutet hier sich bewusst zu machen, unter welchen Bedingungen und Konstellationen kul- turelle und ethnische Dimensionen an Bedeutung gewinnen, welche Rele- vanz der Kategorie Kultur in konkreten Situationen zugeschrieben wird und gleichzeitig für Prozesse der Kulturalisierung und Ethnisierung sensibel zu sein (vgl. Sprung 2011, S. 300). Es geht hierbei jedoch nicht um die Vermei- dung oder Ablehnung des Begriffs der interkulturellen Perspektive, sondern um die jeweils angemessene Verwendung (vgl. Hamburger 2012, S. 67).

### **3.4 Zwischenfazit I: Theoretische Perspektiven auf Anerkennungsberatung**

Anerkennungsberatung wird als eine spezialisierte Fachberatung dem Be- reich der Bildungs- und Berufsberatung zugeordnet. Bildungs- und Berufs- beratung stellt ein sehr ausdifferenziertes Beratungsfeld dar, welches durch