

IQ-KONGRESS 2014

Gekommen, um zu bleiben – Zur Zukunft der Integration in Deutschland

Prof. Dr. Bernd-Joachim Ertelt
Berlin, 4./5.02.2014

Qualität und Professionalität der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung im Kontext der Handlungsfelder Migration und Integration aus nationalen und internationalen Perspektiven

*„Qualifikation von Beratungskräften
u.a. im Rahmen des Projekts Brain
Drain, Brain Gain der HdBA“*

Trends und Rahmenbedingungen für transnationale Beratung

- ⇒ *Verstärkung sozialer Verantwortung*
- ⇒ *Aktive Rolle im „Brain Circulation“*
- ⇒ *Stärkere Beachtung der qualifizierten Vermittlung*
- ⇒ *Zunehmende Bedeutung der kompetenz-basierten Einwanderungspolitik*
- ⇒ *Innovative Anwendung der Instrumente für die Anerkennung von Qualifikation (EQF, ECTS, ECVET, Europass etc.)*
- ⇒ *Bewältigung des Problems des Verlustes an Kompetenzen bei der Rückkehr ins Ursprungsland*

Trends und Rahmenbedingungen für transnationale Beratung

- ⇒ *Wandel der Familienrollen, vermehrt „dual-career couples“-Migration*
- ⇒ *Kritische Reflexion der Beratungsmethoden*
- ⇒ *Einbeziehung der „Diaspora“ in die Netzwerkarbeit*
- ⇒ *Spezielles Marketing für Mobilität und transnationales Marketing*
- ⇒ *Gefahr der Etikettierung durch undifferenzierte Charakterisierung des „Migrationshintergrundes“*

Ausgewählte frühere Modulsysteme für transnationale Berufsberatung

TVC (PL)	LLVC (LT)	MODILE-EUROCARCO (SK)
<p><i>I. Information Management</i></p> <p><i>II. Counselling, Testing, Assessment</i></p> <p><i>III. Consulting in Human Resource Development</i></p> <p><i>IV. Networking and Marketing</i></p> <p><i>V. Professionalization and Quality Management</i></p>	<p><i>I. Labour market and occupational structure</i></p> <p><i>II. Counselling services and education and training systems</i></p> <p><i>III. Assessment and job search skills</i></p> <p><i>IV. Individual counselling and interviewing</i></p> <p><i>V. Group counselling</i></p> <p><i>VI. Service/Program planning and evaluation</i></p>	<p><i>1. General Aspects</i></p> <p><i>2. Information Management</i></p> <p><i>3. Quality Management</i></p> <p><i>4. Community, Co-operation</i></p> <p><i>5. Labour relations</i></p> <p><i>6. Occupational, Educational and Career Counselling Psychology</i></p> <p><i>7. Sociology</i></p> <p><i>8. Minority Groups in Career Counselling</i></p> <p><i>9. Ethics in Career Counselling</i></p> <p><i>10. Marketing in Career Counselling</i></p> <p><i>11. Statistics</i></p>

Brain Drain – Brain Gain Qualifikationsmodule für Beratungskräfte

Ein Leonardo-da-Vinci-Projekt
(Innovationstransfer)
2010 HdBA/ZAV

Partner

<i>Deutschland</i>	<i>Bundesagentur für Arbeit: HdBA, ZAV (Koordination) SRH Hochschulen GmbH, Heidelberg</i>
<i>Bulgarien</i>	<i>NAVET (National Agency for VET)</i>
<i>Luxemburg</i>	<i>Ministere de l'education nationale et de la formation professionnelle</i>
<i>Poland</i>	<i>Akademia im. Jana Dlugosza</i>
<i>Slovak Republic</i>	<i>SVEI (State Vocational Education Institute) SAAIC (Slovak Academic Association)</i>
<i>Turkey</i>	<i>Istanbul Bilgi University</i>
<i>United Kingdom</i>	<i>Careers Europe</i>

Qualifikationsmodule

MODUL I: Informationsmanagement, institutionelle Rahmenbedingungen

Teilmodul I a

Informationsgewinnung und Informationsmanagement

Teilmodul I b

Marketing und Programme für Mobilität

Qualifikationsmodule

MODUL II: Arbeits- und Lebensbedingungen

Teilmodul II a

“Push and Pull” – Faktoren

Teilmodul II b

Psycho-soziale Auswirkungen von Brain Drain – Brain Gain

Verschiedene “Push and Pull”-Faktoren

Push-Faktoren sind:	Pull-Faktoren sind:
<ul style="list-style-type: none">• Nicht genug Arbeitsplätze	<ul style="list-style-type: none">• Arbeitsmöglichkeiten
<ul style="list-style-type: none">• Geringe Möglichkeiten	<ul style="list-style-type: none">• Bessere Lebensbedingungen
<ul style="list-style-type: none">• “Primitive” Bedingungen	<ul style="list-style-type: none">• Politische Freiheit
<ul style="list-style-type: none">• Politikbedingte Angst	<ul style="list-style-type: none">• Religionsfreiheit
<ul style="list-style-type: none">• Schlechte medizinische Versorgung	<ul style="list-style-type: none">• Vergnügen
<ul style="list-style-type: none">• Lebenshaltungskosten	<ul style="list-style-type: none">• Bildung
<ul style="list-style-type: none">• Todesdrohungen	<ul style="list-style-type: none">• Bessere ärztliche Versorgung
<ul style="list-style-type: none">• Schlechte Aussichten auf eine Partnerschaft	<ul style="list-style-type: none">• Sicherheit
<ul style="list-style-type: none">• Vermögensverlust	<ul style="list-style-type: none">• Familienbande
<ul style="list-style-type: none">• Naturkatastrophen	<ul style="list-style-type: none">• Bessere Aussichten auf eine Partnerschaft

Qualifikationsmodule

MODUL III: Beratungsinstrumente und Mobilitätsunterstützung

Teilmodul III a

Beratungstheorien

Teilmodul III b

Multikulturelle und transnationale Kompetenzen und Standards der Beratung

Teilmodul III c

Aufbau eines internationalen Netzwerks von BD–BG–Beratungskräften

Brain Drain – Brain Gain Qualifikationsmodule für Beratungskräfte

Quelle: HdBA–Report: Brain Drain – Brain Gain,
Qualifikationsmodule für Beratungskräfte, Ein
Leonardo da Vinci–Projekt
(Innovationstransfer) in Deutsch und in
Englisch verfügbar, Nr. 1 /2010

www.hdba.de/berichte.htm

www.hdba.de/pdf/braindrain-deutsch-low.pdf

www.hdba.de/braindrain-englisch.htm

www.hdba.de/pdf/Korte.pdf

„Sie kamen ... und blieben“

Ausgewählte Ergebnisse einer kasuistischen Studie von polnischen Migranten in Baden-Württemberg

(Seyffer, S., Diss. Universität Stuttgart, 2013)

- ⇒ In den meisten Fällen **keine** Optimierungsstrategie (kein rationales Vorgehen) bei der Migrationsentscheidung, sondern vor allem „one reason heuristic“.
- ⇒ Bei beruflichen oder wirtschaftlichen Wanderungen am ehesten noch Ansätze eine Optimierungsstrategie aber mit relativ wenigen Informationen.

„Sie kamen ... und blieben“

- ⇒ Emotional geprägtes und wenig planvolles Entscheidungsverhalten bei familiären oder heterogenen Beweggründen.
- ⇒ Zufriedenheit oder Verhinderung kognitiver Dissonanz bei durchgeführter Migration ist weitgehend unabhängig von der Art der Entscheidung.
- ⇒ Besonders bei der wirtschaftlich motivierten Migration spielt das Vorhandensein von Netzwerken im Zielland eine Rolle.

„Sie kamen ... und blieben“

- ⇒ Frauen lassen sich bei Migrationsentscheidungen offenbar stärker von Gefühlen leiten als Männer und reduzieren kognitive Dissonanz viel schwerer.
- ⇒ Männer sind eher handlungsorientiert, blicken seltener zurück und trauern den Vorteilen nicht gewählter Alternativen kaum nach.
- ⇒ Die Phase im Lebenszyklus zeigt, dass ein Entschluss zur Migration leichter fällt, wenn man jung, beruflich noch nicht etabliert und familiär ungebunden ist.