



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

With the support of the Lifelong Learning Programme of the European Union

ELGPN TOOLS

Entwicklung einer Strategie zur Lebensbegleitenden Beratung: Eine Europäische Handreichung



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK

**Entwicklung einer Strategie zur
Lebensbegleitenden Beratung:
Eine Europäische Handreichung**



Dies ist ein unabhängiger Bericht, erstellt vom European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), einem finanziell von der EU unterstützten Netzwerk der Mitgliedsstaaten im Rahmen des Programms für lebensbegleitendes Lernen. Die zum Ausdruck gebrachten Sichtweisen sind jene des ELGPN und geben nicht notwendiger Weise die offizielle Haltung der Europäischen Kommission oder einer Person wieder, die im Namen der Kommission tätig ist.

© The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Koordinator 2011 – 2012:
Universität von Jyväskylä, Finnland
Finnisches Institut für Bildungsforschung (FIER)
<http://elgpn.eu>
elgpn@ju.fi

Verfasser: Dr. Raimo Vuorinen / Finnisches Institut für Bildungsforschung &
Professor Anthony G. Watts / National Institute for Careers Education and Counselling, UK

Diese Übersetzung wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderzeichen 01NY1301 erstellt. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Herausgeber.

BEAUFTRAGT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Diese deutsche Version basiert auf einer Übersetzung, die freundlicherweise von der österreichischen ELGPN Delegation zur Verfügung gestellt und von Dr. Bernhard Jenschke und Judith Frübing bearbeitet wurde.

Deckblatt und grafische Gestaltung: Martti Minkkinen / Finnisches Institut für Bildungsforschung (FIER)
Layout: Taittopalvelu Yliveto Oy

Gedruckt von Druckerei Walter Bartos GmbH
Berlin, 2013

Inhalt

Vorwort	7
1 Einleitung	9
1.1 Einleitung.....	9
1.2 Politischer Kontext.....	9
1.3 Entstehungsgeschichte der Handreichung.....	10
1.4 Struktur der Handreichung	11
1.5 Verwendung der Handreichung.....	13
2 Ziele und Grundsätze	15
2.1 Einleitung.....	15
2.2 Was bedeutet lebensbegleitende Beratung?	15
2.3 Ziele der lebensbegleitenden Beratung.....	16
2.4 Grundsätze des Angebots lebensbegleitender Beratung	16
3 Schlüsselmerkmale eines lebensbegleitenden Beratungssystems.....	19
3.1 Einleitung.....	19
3.2 Allgemeine Systemmerkmale.....	19
3.3 Grundzüge für berufsbiografische Gestaltungskompetenzen	20
3.4 Grundzüge des Zugangs zu Beratung.....	20
3.5 Grundzüge von Qualitätssicherung und Evidenzbasierung.....	20
3.6 Grundzüge der Koordinierung und Kooperation.....	21
3.7 Fallstudien.....	21
4 Berufsbiografische Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills).....	23
4.1 Einleitung.....	23
4.2 Themen zur politischen Strategie	23

4.3	Zu berücksichtigende strategische Fragestellungen	25
4.4	Strategische Schritte	26
4.5	Auswirkungen auf die Sektoren	27
4.5.1	Schulen.....	27
4.5.2	Berufsbildung	29
4.5.3	Hochschulbildung.....	30
4.5.4	Erwachsenen-/Weiterbildung.....	32
4.5.5	Beschäftigungsbereich.....	33
4.5.6	Soziale Inklusion	34
5	Verbesserung des Zugangs zu Beratung.....	37
5.1	Einleitung	37
5.2	Themen zur politischen Strategie	37
5.3	Zu berücksichtigende strategische Fragestellungen	38
5.4	Strategische Schritte	38
5.5	Auswirkungen auf die Sektoren	42
5.5.1	Schulen.....	42
5.5.2	Berufsbildung	44
5.5.3	Hochschulbildung.....	45
5.5.4	Erwachsenen-/Weiterbildung.....	46
5.5.5	Beschäftigungsbereich.....	49
5.5.6	Soziale Inklusion	50
6	Qualitätssicherung und Evidenzbasierung.....	53
6.1	Einleitung.....	53
6.2	Themen zur politischen Strategie.....	53
6.3	Zu berücksichtigende strategische Fragestellungen	55
6.4	Strategische Schritte	56
6.5	Auswirkungen auf die Sektoren	57
6.5.1	Schulen.....	57
6.5.2	Berufsbildung	61
6.5.3	Hochschulbildung.....	65
6.5.4	Erwachsenen-/Weiterbildung.....	67
6.5.5	Beschäftigung.....	69
6.5.6	Soziale Inklusion	69
6.5.7	Sektorübergreifend	71
7	Koordinierung und Kooperation.....	73
7.1	Einleitung	73
7.2	Themen zur politischen Strategie.....	73
7.3	Zu berücksichtigende strategische Fragestellungen	75
7.4	Strategische Schritte	77
7.5	Auswirkungen auf die Sektoren	81
7.5.1	Schulen.....	81
7.5.2	Berufsbildung	82
7.5.3	Höhere Bildung.....	82
7.5.4	Erwachsenen-/Weiterbildung.....	83
7.5.5	Beschäftigungsbereich.....	83

7.5.6 Soziale Inklusion	84
7.5.7 Sektorübergreifend	84
Anhänge	91
Anhang A: Das Europäische Netzwerk für eine Politik lebensbegleitender Beratung (ELGPN)	91
Anhang B: Weitere relevante EU-Instrumente und Netzwerke	93
Anhang C: Richtlinien für die Entwicklung von Berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills).....	96
Anhang D: Rahmen zur Qualitätssicherung und Evidenzbasierung (QAE).....	107

Vorwort

Rasche ökonomische und technologische Veränderungen zwingen die Menschen, sich im Laufe ihres Erwerbslebens mehreren Arbeitsplatzwechseln zu unterziehen. Das Modell des „lebenslangen Arbeitsplatzes“ wird durch Laufbahnen mit mehreren Arbeitsplatz Erfahrungen sowie Lernperioden oder Zeiten mit familiären Aufgaben ersetzt. Lebensbegleitende Beratung zur Unterstützung von Menschen beim Umgang mit ihren Berufsbiografien wird zunehmend wichtiger, in jeder Altersstufe und an jedem Punkt des Lebens: Bei der Unterrichtung von Berufswahlkompetenzen in Schulen, bei der Wahl eines Bildungsweges (z.B. Berufsausbildung, höhere Bildung, Weiterbildung), bei der Suche nach dem ersten oder einem anderen Arbeitsplatz, im Umgang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und dem Bestreben nach sozialer Wiedereingliederung (z.B. im Fall des Abbruchs einer Bildungsmaßnahme oder nach lang währendender Arbeitslosigkeit oder Nicherwerbstätigkeit).

Bildungs- und Berufsberatung ist eine wesentliche Komponente moderner Systeme der Bildung und Berufsbildung, mit der die jüngere und die ältere Generation zum Erwerb jener Fähigkeiten hingeführt werden soll, die im 21. Jahrhundert benötigt werden.

In der aktuellen Situation mit hoher Arbeitslosigkeit kann Beratung helfen, das Bewusstsein der Menschen aller Alters- und Bildungsstufen dafür zu schärfen, dass es Lernmöglichkeiten gibt, die zur Entwicklung neuer, am Arbeitsmarkt dringend benötigter Fähigkeiten führen. Auch Interesse an Selbstständigkeit und Unternehmergeist können geweckt werden. Auf diese Weise trägt die Bildungs- und Berufsberatung zu den Kernzielen von Europa 2020 bei, und zwar im Hinblick auf die Verringerung von Schulabbrüchen, die zunehmende Beteiligung an tertiärer Bildung, steigende Erwerbsquoten und den Kampf gegen soziale Ausgrenzung. Wie in der Entschließung des Rates 2008 über die bessere Integration der lebensbegleitenden Beratung in lebensbegleitende Lernstrategien zum Ausdruck gebracht wurde, stellt die Beratung eine wesentliche Dimension des lebensbegleitenden Lernens und des Lernens in allen Lebensbereichen dar. Beratung am Lernstandort hilft Schülern/Studierenden nicht nur dabei, ihre Lernentscheidungen für künftige Arbeitsplätze zu treffen, sondern verhindert zum Teil auch, dass sie einen Bildungsweg vorzeitig abbrechen oder stimuliert dazu, höhere Bildungs- und Ausbildungsziele anzustreben.

Das Europäische Netzwerk für eine Politik lebens-

begleitender Beratung (ELGPN) legt aufgrund intensiver Arbeitsprozesse zwischen den Mitgliedern des Netzwerks nunmehr nach den ersten fünf Jahren seines Bestehens diese Europäische Handreichung vor, mit einer Anleitung für die Mitgliedsstaaten zur Beurteilung und Prüfung ihrer nationalen, regionalen und lokalen Strategien und Praktiken auf dem Gebiet des lebensbegleitenden Beratung innerhalb der einzelnen Sektoren als auch sektorübergreifend, und für die Planung der künftigen Entwicklung. Illustriert durch zahlreiche Beispiele innovativer und erfolgreicher Praxis behandelt die Handreichung fächerübergreifende Aspekte im Bezug auf Berufsplanungskompetenzen, den Zugang zu Beratungsdienstleistungen, Qualitätssicherung und Koordinierung zwischen unterschiedlichen Akteuren und Beteiligten der Beratung. Sie umfasst zudem eine sektorale Dimension mit spezifischer Analyse in Bezug auf Schulen, Berufsausbildung, Erwachsenen-/Weiterbil-

dung, Hochschulbildung und die Bereiche Beschäftigung sowie soziale Inklusion.

Die Kommission begrüßt diese Handreichung und ist von ihrem Wert für die Unterstützung der Mitgliedsstaaten bei deren Anstrengungen überzeugt, lebensbegleitende Beratung in die Realität umzusetzen. Wir haben die Arbeit des Netzwerks stets sehr geschätzt und sind erfreut über die erfolgreiche Manifestierung der Anstrengungen des ELGPN in Form eines so nützlichen Werkzeugs. Nunmehr liegt die Herausforderung darin, die Handreichung ständig aktuell zu halten und sie auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene effektiv umzusetzen. Ich wünsche dem ELGPN für die Zukunft jeden nur erdenklichen Erfolg!

Jan Truszczyński
Generaldirektor für Bildung und Kultur
Europäische Kommission



Einleitung

1.1 Einleitung

Diese Handreichung wurde entwickelt, um Entscheidungsträgern und anderen Beteiligten bei der Überprüfung bestehender Angebote zur lebensbegleitenden Beratung in ihren Ländern oder Regionen zu unterstützen und zu behandelnde Probleme und Lücken aufzuzeigen. Hierbei wird auf Erfahrungen anderer europäischer Ländern zurückgegriffen. Lebensbegleitende Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung umfasst sämtliche Maßnahmen, die Einzelpersonen an jedem beliebigen Punkt ihres Lebens helfen sollen, Bildungs-, Ausbildungs- und berufliche Entscheidungen zu treffen und ihren Berufsweg zu planen.

1.2 Politischer Kontext

Die Bedeutung lebensbegleitender Beratung wird sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene zunehmend wahrgenommen. Sie ist als wesentliche Dimension des lebensbegleitenden Lernens anerkannt, die sowohl soziale als auch ökonomische Ziele unterstützt: Insbesondere die Verbesserung der Effizienz und Effektivität der Bildung, Ausbildung und des Arbeitsmarktes durch ihren Beitrag zu geringeren Abbruchraten, der Vermeidung

von Fehlallokationen und der Steigerung der Produktivität, sowie auch durch die Berücksichtigung von Fragen sozialer Gerechtigkeit und sozialer Inklusion.

Zwei EU-Ratsentschlüsse (2004¹ und 2008²) haben den Bedarf an starken Beratungsdienstleistungen über die gesamte Lebenszeit unterstrichen. Dadurch sollen Bürgerinnen und Bürger Fähigkeiten erlangen, ihre Lern- und Berufsziele sowie die Übergänge zwischen und innerhalb ihrer Bildung/Ausbildung und der Arbeitswelt selbst zu planen. Diese Entschlüsse hoben vier Prioritäten hervor: Die Entwicklung berufsbiografischer Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills), die Verbesserung des Zugangs zu Beratungsdienstleistungen, Qualitätssicherung und Evidenzbasierung für die Entwicklung von Strategien und Systemen, sowie die Koordination von Beratungsdiensten. Die Mitgliedsstaaten wurden eingeladen, ihre Beratungsstrategien und -systeme zu modernisieren und zu stärken.

Das Bewusstsein für die Notwendigkeit von lebensbegleitender Beratung wird in vielen neueren EU-Strategiedokumenten explizit oder implizit ver-

¹ Rat der Europäischen Union (2004). *Über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa*. 9286/04, EDUC 109 SOC 234.

² Rat der Europäischen Union (2008). *Zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen*. 15030/08. EDUC 257 SOC 653.

deutlich, sowohl im Bildungs- als auch im Beschäftigungssektor. Es ist außerdem eng mit der Europa 2020-Strategie verknüpft, die strategische politische Leitlinien zur Belebung des Wirtschaftswachstums darlegt, wobei sich dieses in kluger, nachhaltiger und integrativer Weise entwickeln soll.

Im Rahmen dieses breiten Kontextes kann lebensbegleitende Beratung politischen Entscheidungsträgern bei der Inangriffnahme einer Reihe politischer Ziele behilflich sein:

- **Effiziente Investition in Bildung und Ausbildung:** Erhöhung der Teilnahme- und Abschlussraten bei Bildungs- und Ausbildungsprogrammen durch besseres Verständnis und bessere Abstimmung der persönlichen Interessen und Fähigkeiten mit den Lernmöglichkeiten.
- **Arbeitsmarkteffizienz:** Verbesserung der Arbeitsleistung und Arbeitsmotivation sowie der Verbleibsquoten im Erwerbsleben, kürzere Zeiten für Arbeitssuche und in Arbeitslosigkeit durch ein besseres Verständnis und verbesserte Abstimmung der individuellen Kompetenzen und Interessen mit Arbeits- und Berufsentwicklungsmöglichkeiten durch Bewusstmachung aktueller und künftiger Lernmöglichkeiten und Beschäftigungschancen, einschließlich Selbstständigkeit und Unternehmertätigkeit, sowie von geografischer und beruflicher Mobilität.
- **Lebensbegleitendes Lernen:** Förderung der persönlichen Entwicklung und Beschäftigungsfähigkeit von Bürgerinnen und Bürgern aller Altersgruppen durch kontinuierliche Beteiligung an Bildung und Ausbildung, wobei ihnen geholfen wird, angesichts der immer vielfältigeren, jedoch miteinander verknüpften Bildungswege ihren persönlichen Weg zu finden, ihre übertragbaren Fähigkeiten zu entdecken, sowie die Anerkennung ihrer nicht-formal oder informell erworbener Lernerfahrungen zu erleichtern.
- **Soziale Inklusion:** Unterstützung der bil-

dungsmäßigen, sozialen und ökonomischen Integration und Wiedereingliederung aller Bürgerinnen und Bürger sowie insbesondere von jenen Gruppen - einschließlich Schulabbrecher und Angehöriger von Drittstaaten -, die Schwierigkeiten beim Zugang und Verständnis von Informationen über Lernen und Arbeit haben. Ziele sind die soziale Inklusion, aktives bürgerschaftliches Engagement und eine Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit und Armutsspiralen.

- **Soziale Gerechtigkeit:** Unterstützung der Bürgerinnen und Bürger bei der Überwindung geschlechtsbezogener, ethnischer, altersbezogener, behinderungsbedingter und mit sozialer Herkunft verbundener und institutioneller Barrieren im Bildungs- und Beschäftigungsbereich.
- **Wirtschaftliche Entwicklung:** Förderung von höheren Erwerbsquoten und der Höherqualifizierung der Erwerbsbevölkerung für die wissensbasierte Wirtschaft und Gesellschaft.

1.3 Entstehungsgeschichte der Handreichung

Diese Handreichung baut auf einem Handbuch auf, das 2004 gemeinsam von der OECD und der Europäischen Kommission veröffentlicht wurde.³ Dieses Handbuch aus dem Jahr 2004 bezog sich auf Studien von Strategien in einer Reihe von OECD-Staaten und europäischen Ländern.⁴ Es enthielt europäische Bezugsinstrumente, so genannte Common Reference Tools (CRT), die von der Expertengruppe der Europäischen Kommission zur lebensbegleitenden Beratung entwickelt wurden. Diese CRT wurden für

³ Organisation for Economic Co-operation and Development & European Commission (2004). *Career Guidance: a Handbook for Policy Makers*. Paris: OECD.

⁴ Organisation for Economic Co-operation and Development (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris: OECD. Sultana, R.G. (2004). *Guidance Policies in the Knowledge Society*. Cedefop Panorama Series 85. Luxembourg: Büro für Offizielle Publikationen der Europäischen Gemeinschaften.

die Entwicklung von Strategien und Systemen auf nationaler und regionaler Ebene entwickelt, sowie für Peer Learning-Lernaktivitäten auf europäischer Ebene. Ihre zentralen Elemente wurden durch die erste Entschließung des Rates zu lebensbegleitender Beratung (2004) bekräftigt. Darin wurden die EU-Mitgliedsstaaten eingeladen, ihre nationalen Beratungssysteme im Hinblick auf die Befunde der Kommissions-, der OECD- und der Weltbank-Studien zu untersuchen. Cedefop erstellte in der Folge eine Broschüre⁵, um die Verwendung dieser Tools bei Studienbesuchen und bei gemeinsamen Lernaktivitäten in unterschiedlichen EU-Programmen zwischen den Mitgliedsstaaten zu unterstützen.

Die vorliegende Handreichung enthält einige Elemente aus dieser früheren Arbeit (insbesondere Abschnitt 2), aktualisiert und erweitert diese jedoch. Sie wurde im Zuge einer intensiven Zusammenarbeit von den Mitgliedern des Europäischen Netzwerks für eine Politik lebensbegleitender Beratung ELGPN entwickelt (siehe Anhang A).

1.4 Struktur der Handreichung

Der folgende Abschnitt 2 der Handreichung benennt die gemeinsamen Ziele und Grundsätze der lebensbegleitenden Beratung (übernommen aus den „Gemeinsamen europäischen Bezugsinstrumenten zur Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung“, 2004); Abschnitt 3 beschreibt die Schlüsselmerkmale eines lebensbegleitenden Beratungssystems (ebenso adaptiert aus der Version 2004, mit einigen Änderungen).

Die Abschnitte 4-7 beruhen auf den vier Schlüsselthemen, die in den EU-Entscheidungen 2004 und 2008 benannt sind:

- Berufsbiografische Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills),
- Zugang zu Beratung, einschließlich Anerkennung früherer Lernerfahrungen (APEL),
- Koordinations- und Kooperationsmechanismen bei der Entwicklung von Beratungsstrategien und Systemen,
- Qualitätssicherung und Evidenzbasierung für die Entwicklung von Strategien und Systemen.

Die Beziehung zwischen diesen vier Themen wird in Abbildung 1.1. dargestellt. Zusammengefasst behandelt Punkt 3 (Kooperation und Koordinierungsmechanismen) den politischen Entwicklungsprozess; Punkt 2 (Zugang) und der erste Teil von Punkt 4 (Qualität) untersuchen zentrale, sektorübergreifende Fragen; Punkt 1 (Career Management Skills) behandelt die gewünschten Ergebnisse für die Bürgerinnen und Bürger, und der andere Teil von Punkt 4 (Evidenzbasierung) behandelt die gewünschten politischen Ergebnisse.

Im Kontext der Ziele von Europa 2020, nämlich eines *klugen* Wachstums (Entwicklung einer auf Wissen und Innovation aufbauenden Wirtschaft),

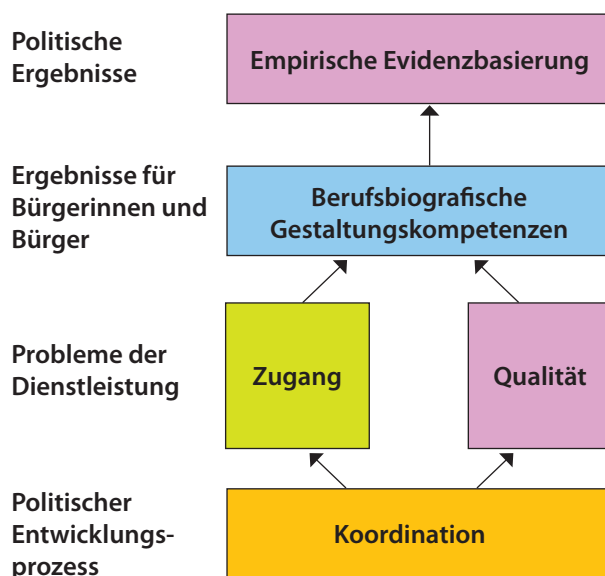


Abbildung 1.1: Modell zur Darstellung der Beziehung zwischen den vier Kernthemen

⁵ Cedefop (2005). Improving Lifelong Guidance Policies and Systems: Using Common European Reference Tools. Thessaloniki: Cedefop.

nachhaltigen Wachstums (Förderung einer die Ressourcen schonenderen, grüneren und wettbewerbsfähigeren Wirtschaft) und eines *integrativen* Wachstums (Förderung einer Wirtschaft mit hoher Beschäftigung mit dem Ziel ökonomischer, sozialer und territorialer Kohäsion), bemüht sich die Handreichung um die Behandlung relevanter politischer Bereiche auf Ebene der EU und der Mitgliedsländer.

Einen übergreifenden Überblick über die Entwicklung von Strategien zur lebensbegleitenden Beratung gebend, ist die Handreichung darauf angelegt, starke Schnittstellen mit sektoralen politischen Entwicklungen in sechs Hauptbereichen zu unterstützen:

- Schulen
- Berufsbildung (VET)
- Hochschulausbildung
- Erwachsenen-/Weiterbildung
- Beschäftigungsbereich
- Soziale Inklusion.

Die Verbindungen zwischen den Kernthemen und den sektoralen, politischen Bereichen werden in Abbildung 1.2 dargestellt.

Dem gemäß sind die Abschnitte 4 – 7 in einer Standardform strukturiert:

- Themen zur politischen Strategie (transversal / übergreifend),
- Zu berücksichtigende strategische Fragestellungen (transversal/übergreifend),
- Strategische Schritte (übergreifend),
- Auswirkungen auf die politischen Sektoren.

Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass auch dort, wo Beratungsdienstleistungen *innerhalb* eines Sektors angesiedelt sind (was oft der Fall ist), diese das Ziel verfolgen, Einzelpersonen in ihrer Mobilität *über die Sektoren hinweg* zu unterstützen.

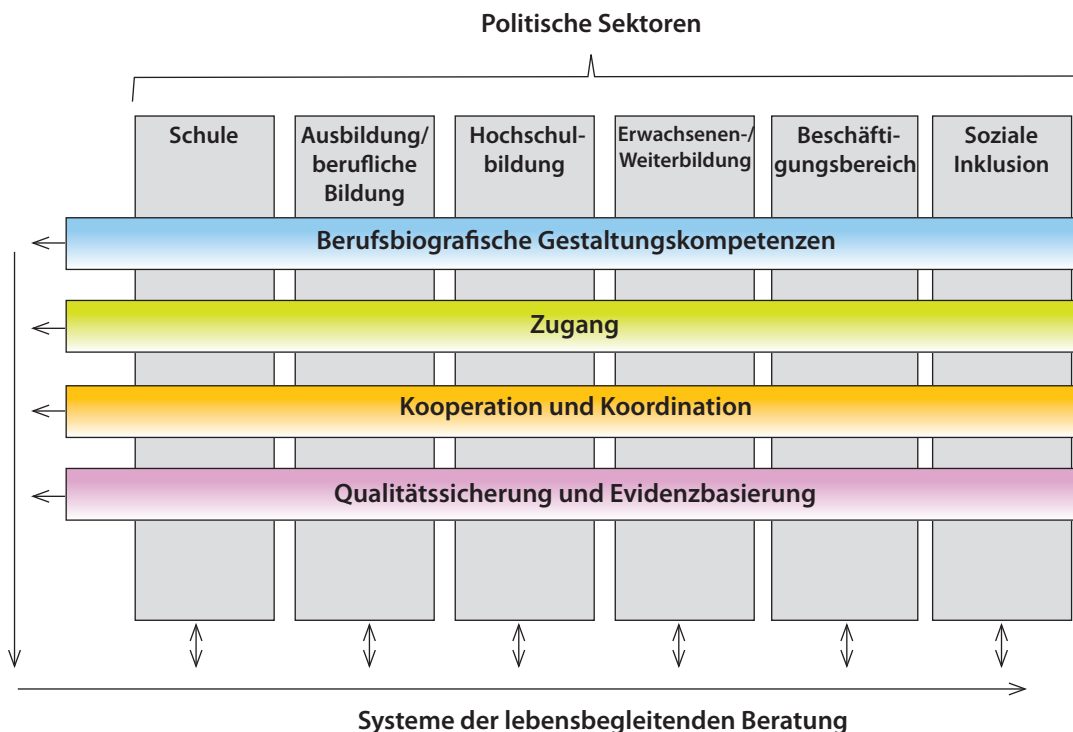


Abbildung 1.2: Verbindungen zwischen den Kernthemen und den sektoralen, politischen Bereichen

1.5 Verwendung der Handreichung

Zu den möglichen Anwendungsbereichen und Anwendern der Handreichung gehören:

- Nationale, regionale oder lokale Beratungsforen (oder andere Koordinierungsmechanismen) zur Überprüfung des gesamten Angebots an lebensbegleitender Beratung im jeweiligen Land/der Region/einem Gebiet.
- Entscheidungsträger und/oder Stakeholder in den einzelnen Sektoren, zur Überprüfung ihrer Beratungsstrategien, Dienstleistungen oder Programme innerhalb des Kontexts der lebensbegleitenden Beratung.
- Entscheidungsträger und/oder Stakeholder, die an der Untersuchung relevanter Entwicklungen in anderen Ländern interessiert sind.
- Beratungsfachkräfte und deren Ausbildungsprogramme, zur Bereicherung des Verständnisses des politischen Kontextes ihrer Arbeit.



Ziele und Grundsätze

2.1 Einleitung

Der nachfolgende Text besteht aus einer Reihe allgemeiner Ziele und Grundsätze für das Angebot lebensbegleitender Beratung, die ursprünglich unter der Ägide des Arbeitsprogramms zur Bildung und Ausbildung 2010 der Europäischen Union vereinbart worden waren. Die Entwicklung allgemeiner Ziele und Grundsätze für das Angebot lebensbegleitender Beratung auf europäischer Ebene zur Unterstützung der Entwicklung nationaler Strategien und Systeme wurde in der Entschließung des Rates vom Mai 2004 (Bildung/Jugend) über die Stärkung der Strategien, Systeme und Praktiken für lebensbegleitende Beratung in Europa festgehalten. Die Entschließung stellt den einzelnen Menschen/den Lernenden in das Zentrum der Angebote und betont die Notwendigkeit (i) Bürgerinnen und Bürger bei der Entwicklung ihrer berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen zu unterstützen, (ii) den Zugang zu Dienstleistungen zu erweitern und (iii) die Qualität dieser Dienstleistungen zu verbessern. Die daraus folgenden Grundsätze für Beratungsangebote sind entsprechend dieser Prioritäten gruppiert.

2.2 Was bedeutet lebensbegleitende Beratung?

Lebensbegleitende Beratung bezieht sich auf eine Reihe von Aktivitäten⁶, die Bürgerinnen und Bürger jeden Alters und an jedem Punkt ihres Lebens dazu befähigen: ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu erkennen; sinnvolle Bildungs-, Berufsbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen und ihren persönlichen Lebensweg im Bildungsbereich, im Beruf und in anderen Umfeldern, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erworben oder angewendet werden, zu gestalten. Beratung wird in einer Reihe von Umfeldern angeboten: im Bildungswesen, im Berufsbildungswesen, im Beschäftigungsbereich, im Gemeinwesen und privat.

⁶ Beispiele solcher Aktivitäten umfassen das Erteilen von Informationen und Ratschlägen, Beratung, Kompetenzerfassung, Mentoring, Interessensvertretung und Vermittlung von berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills). In verschiedenen Ländern wird eine Vielzahl an Begriffen verwendet, um diese Aktivitäten zu beschreiben. Dazu zählen Bildungs-, Berufsbildungs-, Berufsberatung, Berufsorientierung, Laufbahnberatung oder Karriereberatung. Um Unklarheiten zu vermeiden wird der Begriff „Beratung“ in diesem Text für jedes - sowie als Obergriff für alle diese Angebote verwendet. Der Begriff „lebensbegleitende Beratung“ parallel zu „lebensbegleitendem Lernen“ weist auf die Absicht hin, eine solche Beratung auf lebensbegleitender Basis verfügbar zu machen.

2.3 Ziele der lebensbegleitenden Beratung

Lebensbegleitende Beratung hat folgende Ziele:

- **Bürgerinnen und Bürger** zu befähigen, ihre Bildungs- und Berufswege gemäß ihren Lebenszielen zu gestalten und zu planen, indem sie Verbindungen zwischen ihren Kompetenzen und Interessen einerseits und ihren Bildungs-, Berufsbildungs- und Arbeitsmarktchancen und einer möglichen beruflichen Selbstständigkeit andererseits herstellt und so zur Selbstverwirklichung des Einzelnen beiträgt;
- **Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen** dabei zu unterstützen, motivierte Schüler, Studierende und Auszubildende zu haben, die Verantwortung für ihr eigenes Lernen übernehmen und sich eigene Ziele setzen.
- **Unternehmen und Organisationen** dabei zu unterstützen, motivierte, arbeits- und anpassungsfähige Mitarbeiter zu haben, die in der Lage sind, Bildungschancen sowohl am – als auch außerhalb - ihres Arbeitsplatzes zu ergreifen und zu nutzen.
- **Entscheidungsträgern** ein wichtiges Instrument zur Erreichung einer breiten Palette an gesellschaftspolitischen Zielen in die Hand zu geben.
- Lokale, regionale, nationale und europäische **Volkswirtschaften** durch Entwicklung und Anpassung der Erwerbsbevölkerung an sich ändernde ökonomische Anforderungen und soziale Gegebenheiten zu unterstützen.
- Die Entwicklung von **Gesellschaften** zu unterstützen, in denen Bürgerinnen und Bürger aktiv zu ihrer sozialen, demokratischen und nachhaltigen Entwicklung beitragen.

2.4 Grundsätze des Angebots lebensbegleitender Beratung

Das Angebot lebensbegleitender Beratung beruht auf folgenden Grundsätzen:

Der Ratsuchende steht im Mittelpunkt:

- **Unabhängigkeit** – die angebotene Beratung respektiert die Freiheit der Berufswahl und der persönlichen Entwicklung des Bürgers/ der Bürgerin.
- **Unparteilichkeit** – die angebotene Beratung orientiert sich ausschließlich an den Interessen des Bürgers/ der Bürgerin; ist nicht von anbieterspezifischen, institutionellen oder finanziellen Interessen beeinflusst und diskriminiert nicht aufgrund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der gesellschaftlichen Herkunft, des Qualifikationsstands, der individuellen Fähigkeiten etc.
- **Vertraulichkeit** – Bürgerinnen und Bürger haben ein Recht auf Schutz ihrer persönlichen Informationen, die sie im Zuge des Beratungsprozesses preisgeben.
- **Chancengleichheit** – die angebotene Beratung fördert die Chancengleichheit aller Bürgerinnen und Bürger im Bildungsbereich und in der Arbeitswelt.
- **Ganzheitlicher Ansatz** – der persönliche, soziale, kulturelle und ökonomische Kontext der Entscheidungen eines Bürgers wird bei der angebotenen Beratung berücksichtigt.

Bürgerinnen und Bürger befähigen

- **Aktive Beteiligung** – Beratung ist eine gemeinsame Aktivität zwischen Bürgerinnen/ Bürgern und Anbietern und anderen wichtigen Akteuren (z.B. Bildungsanbietern, Unternehmen, Familienmitgliedern, gesellschaftlichen Inter-

essen) und baut auf der aktiven Beteiligung der Bürgerinnen/ Bürger auf.

- **Selbstbefähigung/ Empowerment** – die angebotene Beratung hilft Bürgerinnen und Bürgern, sich Kompetenzen zur eigenständigen Planung und Gestaltung ihres Bildungs- und Berufswegs sowie der damit einhergehenden Übergänge anzueignen.

Den Zugang zu Beratung verbessern

- **Transparenz** – Art und Inhalt der angebotenen Beratungsdienstleistung(en) sind für die Bürger/innen unmittelbar erkennbar.
- **Freundlichkeit und Einfühlungsvermögen** – Beratende und Mitarbeiter/innen schaffen für Bürger/innen eine einladende Atmosphäre.
- **Kontinuität** – die angebotene Beratung begleitet Bürger/innen bei den bildungsbezogenen, beruflichen, gesellschaftlichen und persönlichen Übergängen, die sie selbst absolvieren und/oder bewältigen müssen.
- **Verfügbarkeit** – alle Bürger/innen haben ein Recht auf Zugang zu Beratungsdienstleistungen⁷ zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens.
- **Erreichbarkeit** – die angebotene Beratung ist leicht zugänglich und erfolgt flexibel und benutzerfreundlich, wie etwa in Form von persönlichen Gesprächen, telefonisch, per E-Mail oder aufsuchend und ist zu Zeiten und an Orten erreichbar, die den Bedürfnissen der Bürger/innen entsprechen.

- **Passende Methodik** – Beratung erfolgt unter Einsatz einer breiten Palette von Methoden, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Bürger/innen zu entsprechen.

Qualitätssicherung

- **Angemessenheit der Beratungsmethoden** – die verwendeten Beratungsmethoden sind theoretisch und/oder wissenschaftlich/empirisch fundiert und für den verwendeten Zweck geeignet.
- **Kontinuierliche Verbesserung** – Beratungsdienstleistungen verfügen über eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung. Dies umfasst regelmäßiges Feedback von Bürgerinnen/ Bürgern und Möglichkeiten für Mitarbeiter, sich laufend weiter zu bilden.
- **Anspruch auf Rechtsmittel** – Bürgerinnen und Bürger sind berechtigt, über ein formelles Verfahren Beschwerden vorzubringen, wenn sie die erhaltene Beratung als nicht zufriedenstellend empfinden.
- **Kompetente Mitarbeiter** – Beraterinnen und Berater verfügen über national akkreditierte Beratungskompetenzen, um die Bedürfnisse der Bürger/innen zu ermitteln und auf diese einzugehen sowie – wenn angemessen – die Bürger/innen an geeignetere Dienste zu verweisen.

⁷ Europäische Sozialcharta (überarbeitete Fassung 1996) Artikel 9 – Das Recht auf Berufsberatung: „Im Hinblick auf die Sicherstellung der effektiven Ausübung des Rechtes auf Berufsberatung verpflichten sich die Vertragsparteien, einen Dienst einzurichten oder zu fördern – soweit dies notwendig ist –, der allen Personen einschließlich der Behinderten hilft, die Probleme der Berufswahl oder des beruflichen Aufstiegs zu lösen, und zwar unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Eigenschaften und deren Beziehung zu den Beschäftigungsmöglichkeiten; diese Hilfe soll sowohl Jugendlichen einschließlich Kindern schulpflichtigen Alters als auch Erwachsenen unentgeltlich zur Verfügung stehen.“



Schlüsselmerkmale eines lebensbegleitenden Beratungssystems

3.1 Einleitung

Dieser Abschnitt beschreibt die Schlüsselmerkmale eines lebensbegleitenden Beratungssystems. Es soll von Entscheidungsträgern und Beteiligten als Checkliste zur Selbst- und gegenseitigen Analyse auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene verwendet werden. Es stellt ein ideales Modell eines lebensbegleitenden Beratungssystems dar, an dem die Merkmale bestehender Systeme gemessen werden können. Es soll in Verbindung mit den allgemeinen Zielen und Grundsätzen für Beratung in Abschnitt 2 verwendet werden.

3.2 Allgemeine Systemmerkmale

- Lebensbegleitendes Lernen und nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit sind die richtungsgebenden Rahmenbedingungen für die Entwicklung der Strategien, Systeme und Praktiken lebensbegleitender Beratung.
- Lebensbegleitende Beratung ist ein integraler Bestandteil von Strategien und Programmen im Bereich Bildung, Berufsbildung, Beschäftigung und sozialer Inklusion, einschließlich von Fragen wie der Gleichberechtigung der Geschlechter, Personalentwicklung, des aktiven Alterns, der regionalen und ländlichen Entwicklung sowie der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen.
- Das lebensbegleitende Beratungssystem umfasst Angebote an Schulen, Berufsbildungseinrichtungen, Universitäten, bei Weiterbildungsanbietern, in Arbeitsverwaltungen, an Arbeitsplätzen und in anderen kommunalen Kontexten.
- Es umfasst insofern Angebote im öffentlichen und im privaten Sektor sowie im ehrenamtlichen und kommunalen Bereich.
- Da der Zugang zu qualitätsgesicherter Beratung sowohl ein öffentliches, als auch ein privates Gut ist, wird der Regierung eine wichtige Rolle zugeschrieben, nicht nur als Anbieter, sondern auch bei der Belegung des breiteren Beratungsmarktes und bei der Qualitätssicherung.
- Strategien in Bezug auf lebensbegleitende Beratung werden in koordinierter Weise auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene sowie auf institutioneller Ebene entwickelt, verbunden mit entsprechenden Finanzierungsstrukturen und rechtlichen Zuständigkeiten in Bezug auf die unterschiedlichen Sektoren und Strukturen, in denen sie angesiedelt sind.

3.3 Grundzüge für berufsbiografische Gestaltungskompetenzen

- Bürgerinnen und Bürger erhalten Möglichkeiten zu lernen, wie sie sinnvolle Bildungs- und Berufsentscheidungen für sich treffen und ihre Bildungs- und Berufslaufbahn gestalten können.
- Programme zur Entwicklung solcher berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills) werden allen jungen Menschen im Rahmen der allgemeinen Schulpflicht angeboten.
- Die kontinuierliche Entwicklung dieser berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen bildet den Schwerpunkt aller nachfolgenden Beratungsangebote.

3.4 Grundzüge des Zugangs zu Beratung

- Bürgerinnen und Bürger haben während ihres gesamten Lebens Zugang zu Beratung, insbesondere bei entscheidenden Übergängen.
- Dazu zählt der Zugang zu umfassenden und integrierten Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktinformationen.
- Diese Beratung wird zu Zeiten und an Orten sowie in Formaten angeboten, die den unterschiedlichen, individuellen Bedürfnissen entsprechen und schließt auch den Zugang zu Dienstleistungen ein, die von Interessen konkreter Institutionen oder Unternehmen unabhängig sind.
- Besondere Aufmerksamkeit wird der Sicherstellung des Zugangs zu passenden Beratungsangeboten für Gruppen geschenkt, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, wie etwa: Schulabbrecher/innen und/oder Menschen ohne Schulabschluss; Mitglieder sprachlicher oder anderer Minderheiten; Menschen mit Behinderungen; Gastarbeiter und Arbeitslose.
- Beratungssysteme beinhalten auch Prozesse, die

die regelmäßige Ermittlung von Kompetenzen aus nicht-formalen und informellen Lernerfahrungen anregen, und die Möglichkeit bieten, Bildungs- und Arbeitsoptionen zu erkunden und auszuprobieren, bevor man sie wählt.

- Beratungsanbieter passen den Grad der persönlichen Unterstützung an die persönlichen Bedürfnisse und Umstände der Ratsuchenden an.
- Technologie wird effektiv mit persönlichen Dienstleistungen integrativ verbunden, um den Zugang zu Beratung zu erweitern und zu verbessern.
- Rechtsansprüche auf Beratung sind klar definiert und für die Bürgerinnen und Bürger transparent.

3.5 Grundzüge von Qualitätssicherung und Evidenzbasierung

- Klare professionelle Standards werden für Beraterinnen und Berater festgelegt, die in einer Vielzahl unterschiedlicher Rollen in verschiedenen Sektoren tätig sind.
- Diese Standards werden mit beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Beraterinnen und Berater verknüpft. Dazu zählt der Aufstieg in und aus verwandten Berufen.
- Die Standards für Beraterinnen und Berater werden durch organisatorische Qualitätsstandards ergänzt.
- Die kontinuierliche Verbesserung der Gestaltung und Umsetzung von Beratungsdienstleistungen und von Beratungsmethoden und -instrumenten wird durch die Beteiligung der Ratsuchenden, durch die Umsetzung von deren Ansprüchen und durch Qualitätssicherungsprozesse gefördert.
- Politische Entscheidungen werden durch evidenzbasierte Nachweise fundiert, die systematisch gesammelte Daten über die finanziellen und personellen Ressourcen der Bildungs- und

Berufsberatung umfassen (einschließlich Kosten-Nutzen-Aufstellungen für Behörden und Einzelpersonen), sowie Daten über Nachfrage und Bedürfnisse der Ratsuchenden, über Merkmale der Ratsuchenden, über die Kundenzufriedenheit und die Ergebnisse sowie die Kosteneffektivität unterschiedlicher Formen der Beratungsangebote (einschließlich Online- und Offline-Angebote).

- Forschung wird zur Unterstützung der Entwicklung von evidenzbasierten Strategien und Systemen durchgeführt.

3.6 Grundzüge der Koordinierung und Kooperation

- Beratungsstrategien und Programme werden in koordinierter Weise quer über die Sektoren Bildung, Berufsbildung, Beschäftigung und kommunale Einrichtungen hinweg entwickelt.
- Die Rollen und Zuständigkeiten all jener, die Strategien zu lebensbegleitender Beratung, Systeme und Programme entwickeln, sind klar definiert.
- Strategien und Programme für lebensbegleitende Beratung werden mittels Beteiligung

von Interessengruppen in Beratungsforen oder anderen Koordinierungs-/Kooperationsgremien auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene formuliert und implementiert. Solche relevante Interessengruppen sind Ministerien, Sozialpartner, Beratungsdienste, Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen, Beraterinnen und Berater sowie Nutzerinnen und Nutzer der Dienstleistungen (z.B. Eltern, Jugendliche).

- Auf lokaler Ebene existieren formelle Netzwerke und Partnerschaften von Beratungsanbietern.
- Vertreter der Sozialpartner und anderer Interessengruppen sind in die zuständigen Gremien für die öffentlich-finanzierten Beratungsdienstleistungen integriert.

3.7 Fallstudien

Zwei Beispiele systematischer Anstrengungen zur Entwicklung eines lebensbegleitenden Beratungssystems sind in den Fallstudien 3.1 und 3.2 dargestellt. In anderen Ländern war man bestrebt, mit anderen Mitteln ein kohärenteres lebensbegleitendes Beratungssystem zu entwickeln, z.B. sektorübergreifende Initiativen zur Qualität und Evidenzbasierung (siehe Fallstudie 6.13 in Deutschland in Abschnitt 6.5.7).

Fallstudie 3.1: Entwicklung des lebensbegleitenden Beratungssystems in Ungarn

Die systematische Entwicklung des lebensbegleitenden Beratungssystems in Ungarn begann 2008 mit EU-Mitteln im Rahmen des sogenannten Social Renewal Operative Programme unter Leitung der öffentlichen Arbeitsverwaltung. Die erste Phase endete im Juni 2011 und umfasste:

- Aufbau eines Kernnetzwerkes von professionellen lebensbegleitenden Beratern/innen, mit einer vereinheitlichten Richtlinie und einer neu entwickelten nationalen Kompetenzmatrix.
- Aufbau eines breiteren Netzwerkes von lebensbegleitenden Beratungsangeboten (das Lehrkräfte, Sozialarbeiter und andere Fachkräfte einschließt).
- Entwicklung eines neuen Webportals, mit Filmen und Beschreibungen zu Berufen, einer größeren Anzahl an Selbstbeurteilungstests (zu Fähigkeiten, Interessen, Werten, Arbeitspräferenzen, etc.) und einer größeren Anzahl von Datenbanken für alle Sektoren zu Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, sowie ein virtuelles Netzwerk von Bildungs- und Berufsberatungsfachkräften.
- Unterstützung für 83 Personen beim Beginn eines Master-Studiums für Beratung an zwei Universitäten.
- Kurze Kurse für Lehrkräfte, Sozialarbeiter und andere für grundlegende Beratungsfähigkeiten, auf der Basis eines 10-Module-Programms, das für diesen Zweck entwickelt wurde (mit 2.000 Teilnehmern).
- Entwicklungen durch den Nationalen Rat für Lebensbegleitende Beratung in Bezug auf die rechtliche Regelung der Berufsorientierung, die Auswirkungen und Kosteneffektivität lebensbegleitender Beratung, die Entwicklung von Leistungsindikatoren für lebensbegleitende Beratung und Indikatoren zur Beurteilung der Beratungsleistungen durch die Nutzer.

Fallstudie 3.2: Bürgerrecht auf Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung in Frankreich

Seit 2009 sieht ein französisches Gesetz einen Anspruch jedes Bürgers und jeder Bürgerin auf lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung vor, einschließlich der Vermittlung entsprechender Berufsinformationen. Dieses Gesetz schuf die Stelle eines interministeriellen Referenten, der dem Premierminister bezüglich Bildungs- und Berufsberatung berichtet. Die Rolle des Referenten besteht in der Koordinierung von Maßnahmen der Bildungseinrichtungen, Studierendenberatungen, Arbeitsverwaltungen sowie der Berufsbildungs- und Jugenddienste. Dazu zählt:

- Prioritätensetzung bezüglich nationaler Politiken zur beruflichen Information und zu Bildungs- und Berufsberatung.
- Festlegung von Qualitätsstandards.
- Koordinierung von Strategien auf regionaler Ebene.

Drei Hauptstrategien werden gefördert:

- Die Auszeichnung mit einem Qualitätssiegel „Beratung für alle“ (*orientation pour tous*) an Organisationen oder Agenturen, die in der Lage sind, individuelle Beratung zu bieten, und die sich bereit erklärt haben, als koordinierendes Netzwerk tätig zu sein.
- Ein kostenloser Online-Dienst (www.orientation-pour-tous.fr) der 200.000 Dateien zu Berufsbildungsmöglichkeiten, mehr als 1.000 zu Qualifikationen und mehr als 2.000 zu Beschäftigungsmöglichkeiten umfasst. Er listet außerdem alle Beratungsdienste auf, die das Qualitätszeichen erhalten haben.
- Eine nationale Hotline (0811-703939), die kostenlos Informationen und Unterstützung zu Bildungs- und Berufsberatung bietet. Wenn die Telefonberater/innen eine Frage nicht beantworten können, wird der Anruf an eine/n einschlägigen Berater/in weiter geleitet.

Weitere Details zu allen Fallstudien in dieser Handreichung sind in der ELGPN-Datenbank abrufbar.



Berufsbiografische Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills CMS)

4.1 Einleitung

Dieser Abschnitt behandelt Fragen zu Strategien in Bezug auf die Entwicklung von berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills CMS). Diese beziehen sich auf eine Reihe von Fähigkeiten, die Einzelne und Gruppen in die Lage versetzen, in strukturierter Weise Informationen über sich selbst und über Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten zu sammeln, zu analysieren und systematisch zu verknüpfen, sowie die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen und Veränderungen und Übergänge zu bewältigen. Sie sind deshalb für den Einzelnen im Hinblick auf den Aufbau und die Umsetzung eines Lebensentwurfes wertvoll, in dem Arbeit – sei es als Angestellter oder Selbstständiger – einen zentralen Platz einnimmt. Eine Reihe von EU-Mitgliedsstaaten hat in die Entwicklung von CMS-Programmen in allgemeinen, weiterführenden und höheren Bildungseinrichtungen sowie für Jugendliche und Erwachsene im Bereich der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung investiert. Wenn es das Ziel lebensbegleitender Beratungsprogramme ist, Individuen bei der Planung ihrer Berufsbiografie zu unterstützen, dann definieren CMS die gewünschten Ergebnisse für solche Programme.

Der Abschnitt ist in vier Unterabschnitte unterteilt: Themen zur politischen Strategie (Abschnitt 4.2); zu berücksichtigende strategische Fragestellungen (Abschnitt 4.3); ein mögliches progressives Kontinuum strategischer Schritte (Abschnitt 4.4) und die Auswirkungen auf sechs politische Sektoren – Schulen (Abschnitt 4.5.1), Berufsbildung (Abschnitt 4.5.2), Hochschulbildung (Abschnitt 4.5.3), Erwachsenen-/Weiterbildung (Abschnitt 4.5.4), Beschäftigungsbereich (Abschnitt 4.5.5) und soziale Inklusion (Abschnitt 4.5.6).

4.2 Themen zur politischen Strategie

- Bürgerinnen und Bürger haben im Lauf ihres Lebens diverse Herausforderungen zu bewältigen wie zum Beispiel häufigere berufliche Veränderungen. Dafür benötigen sie gut entwickelte Kompetenzen zur Gestaltung der Berufsbiografie (CMS), insbesondere in Zeiten hoher Arbeitslosenraten und zunehmender Arbeitsplatzunsicherheit. In vielen Ländern spielen solche Fähigkeiten jedoch keine wichtige Rolle in den Curricula, oder sie werden in einer Weise vermittelt, die weder den Zugang zu, noch die

Beherrschung der Kompetenzen für alle garantieren. Wenn überhaupt, so haben nur wenige Länder einen Rahmen entwickelt, der die Hintergründe für das Erlernen von CMS artikuliert und den Inhalt eines CMS-Programms für unterschiedliche Alters- und Zielgruppen beschreibt.

- Im Bereich der allgemeinen Schulpflicht werden CMS-Programme entweder als eigene Fächer im Stundenplan (etwa als Berufswahlunterricht) vermittelt oder als eine Themenreihe, die quer über verschiedene Fächer hinweg im Lehrplan unterrichtet wird. Auch werden Aktivitäten außerhalb des Lehrplans durchgeführt. Zentrale Herausforderungen für Strategien, die für alle Vermittlungsarten relevant sind, beinhalten: ein Angebot spezifischer Ausbildungen für jene, die CMS-Programme vermitteln; die Wahl von pädagogischen Methoden, die effektives Lernen fördern; und der Einsatz von Beurteilungsstrategien, die Nachweise über die erlernten Kompetenzen liefern. Wenn CMS in den Lehrplan integriert sind, müssen Strategien entwickelt werden, die sicherstellen, dass die Kompetenzvermittlung in den verschiedenen Fächern die Lernenden auch wirklich erreicht und sie diese CMS dann in Reaktion auf unterschiedliche Lebensherausforderungen mobilisieren können.
- Im Universitätssektor hat die Forderung nach Ergebnisorientierung und nach verbesserter Beschäftigungsfähigkeit, wie vom Bolognaprozess verlangt, zu einer größeren Vielfalt an CMS-Aktivitäten und Modellen auf zentraler und auf Fakultätsebene geführt. Abhängig vom Kontext wurden solche Initiativen entweder von Fakultäten, von Studienberatungsdiensten und/oder Studierenden selbst entwickelt. Einige Universitäten vergeben akademische Credits (Anerkennung von Studienleistungen) für ihre CMS-Programme, während andere solche Programme als Angebot außerhalb ihres Lehrplans betrachten. Die zentrale politische Herausforderung in diesem Sektor ist es, die Fragmentierung zu überwinden und bestehende Bottom-Up- und Top-Down-Prozesse in eine strategische Perspektive zu integrieren. Eine solche Strategie muss die Ansprüche an studierendenzentriertes Lehren und Lernen, an die Unterstützung der Studierenden und die Verbesserung von deren Beschäftigungsfähigkeit in sinnvoller Weise integrieren und das Potential von CMS zur Verbesserung der Lehr- und Lernqualität im europäischen Hochschulraum nutzen.
- CMS werden auch von jungen Menschen nach dem allgemeinen Schulabschluss in weiterführenden Bildungs- und Ausbildungswegen benötigt. Nur wenige Institutionen bieten diesbezüglich jedoch spezifische Programme an, oder solche Programme werden ohne eine formale Anerkennung der darin erbrachten Leistungen angeboten. Dies verstärkt tendenziell die Auffassung, dass CMS von geringerer Bedeutung für weiterführende Bildungs- und Ausbildungswege sind.
- Öffentliche Arbeitsmarktverwaltungen bieten oft Programme an, die arbeitslosen jungen Menschen und Erwachsenen helfen, CMS zu entwickeln. Hier liegt die Herausforderung darin, CMS über das kurzfristige Anliegen einer schnellen Vermittlung in Arbeit hinaus als längerfristigen Prozess der Planung und Steuerung der eigenen Berufsbiografie zu entwickeln.
- Andere Interessenten, die eine Rolle in der Förderung und Vermittlung von CMS haben, sind Arbeitgeber, insbesondere durch die Rolle, die sie in der Ausbildung sowie in der Fort- und Weiterbildung spielen, wenn sie beispielsweise Trainee- und Praktikumsstellen anbieten.
- Unterschiedliche Bevölkerungsgruppen sehen sich mannigfaltigen Herausforderungen gegenüber, wenn sie Arbeits- und Lebensbedürfnisse aufeinander abstimmen müssen. In vielen Fällen zielen CMS-Programme jedoch nicht darauf ab, auf die Vielfalt dieser Bedürfnisse der Bürger/innen zu antworten, was sie daher oft wenig effektiv macht.

- Kinder und Jugendliche wie auch Erwachsene lernen oft außerhalb der formalen Bildung und Ausbildung, wie sie ihre Arbeits- und Lebensansprüche aufeinander abstimmen können. Es ist also wichtig, bei jenen Partnern und Einzelpersonen, die das Erlernen von CMS in nicht-formalen Umfeldern fördern (Eltern, NGOs und freiwillige Organisationen), solche Fähigkeiten zu entwickeln.

4.3 Zu berücksichtigende strategische Fragestellungen

- Welche Kompetenzen benötigen Bürger/innen aller Altersgruppen, um ihre Laufbahn in einer lebensbegleitenden Perspektive effektiv zu gestalten? Wie können solche Kompetenzen innerhalb eines Rahmens organisiert werden, der in seiner Substanz bedeutsam und entwicklungsfähig ist?
- Wie können solche Kompetenzen in Bildungs- und anderen Kontexten für alle Bürger/innen effektiv unterrichtet werden, und zugleich sensibel auf unterschiedliche Entwicklungs-herausforderungen und spezifische Anliegen einzelner Gruppen und Personen mit verschiedenen sozialen, ökonomischen, kulturellen und weiteren Bedürfnissen eingehen?
- Wie können unterschiedliche Anbieter zusammenarbeiten, um CMS-Programme effektiver anzubieten, damit ihr spezialisiertes Wissen in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Beschäftigung bestmöglich genutzt wird?
- Wer sollte Schulungen für solche Kompetenzentwicklungen anbieten, und welche Rolle spielen Berater/innen bei der Entwicklung und Vermittlung von CMS-Programmen in unterschiedlichen Kontexten und Situationen?
- Welche strategischen politikbezogenen Entscheidungen müssen getroffen werden, damit der Zugang zu CMS-Angeboten breiter wird, die Qualität gesichert wird und garantiert wird, dass alle Bürger/innen die Möglichkeit haben, die grundlegenden Kompetenzen zur Gestaltung der eigenen Berufsbiografie effektiv einzusetzen?
- Welche pädagogischen/andragogischen Strategien und Ressourcen sind am effektivsten zur Vermittlung von berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen, und wie können solche Kompetenzen festgestellt und beurteilt werden? Wie können Mitarbeiter dafür so geschult werden, dass sie Bürger/innen effektiver bei der Entwicklung von CMS unterstützen?
- Wie können wir sicherstellen, dass Bürger/innen in der Lage sind, die Welt um sie herum richtig zu erkennen. Sie sollen so einerseits befähigt werden, Schlüsselkompetenzen zu entwickeln, welche die Laufbahnentwicklung unterstützen, und andererseits mit kritischem Bewusstsein die ökonomischen Einschränkungen, die ihre Optionen und Kapazitäten begrenzen, wahrnehmen und gleichzeitig erkennen, dass sie selbst nicht für strukturelles und systemisches Versagen verantwortlich sind?
- Wie können durch öffentliche Arbeitsverwaltungen solche CMS mit beschäftigten und arbeitslosen Personen so entwickelt werden, dass sie unterschiedliche Übergänge unterstützen und den spezifischen Bedürfnissen und Anliegen von Gruppen und Menschen mit unterschiedlichem Alter oder unterschiedlichem sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Hintergrund Rechnung tragen?
- Welche Rolle sollten Arbeitsgeber und Sozialpartner bei der Unterstützung von Bürgern/innen in der Entwicklung von berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen spielen, um deren Übergangssituationen während der verschiedenen Lebensphasen zu erleichtern?
- Welche Kriterien sollten verwendet werden, um die Qualität von CMS-Programmen zu evaluieren?
- Welche Daten müssen erhoben werden, um die Wirkungen von CMS-Programmen zu messen?

4.4 Strategische Schritte

Jeder Kontext, ob regional, national oder anderweitig, verfügt über seine je eigenen spezifischen Merkmale. Es ist daher schwierig und eventuell sogar unklug, zu versuchen, eine einzige strategische Marschroute in der Umsetzung von CMS-Programmen zu verfolgen, die auf unterschiedliche Kontexte oder auch nur

auf unterschiedliche Sektoren innerhalb desselben Kontextes anwendbar sein soll. Dennoch wird es hilfreich sein, vorausgesetzt man erkennt den Wert von zweckmäßig geplanten Programmen zur Förderung von berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen an, eine Reihe strategischer Schritte auf unterschiedliche Entwicklungsaspekte hin zu überprüfen, wie sie in Tabelle 4.1 dargestellt sind.

Tabelle 4.1: Entwicklungskontinuum strategischer Schritte zur Umsetzung von CMS

Merkmal 1: Die Lern-/Entwicklungserfahrung		
Wahlfreier Inhalt, ad hoc und nicht von einer Strategie getragen angeboten Berufswahlunterricht optional; CMS im Lehrplan nicht erwähnt; CMS durch öffentliche Arbeitsverwaltung nicht angeboten	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Organisierter, verpflichtender Inhalt Berufswahlunterricht verpflichtend; CMS in eigenem Berufswahlfach unterrichtet, oder als Lehrplan übergreifendes Thema, oder beides, Bildungseinrichtungen können CMS als Fach oder als ein Lehrplan übergreifendes Modell des CMS-Unterrichts wählen; CMS als Maßnahme eingebettet in die öffentliche Arbeitsverwaltung
Eine Form für alles	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Maßgeschneiderte und entwicklungsfähige Perspektive
Keine spezielle Personalschulung Keine Personalschulung für CMS-Unterricht; keine Partnerschaft mit externen Ressourcen	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Unterrichtet von geschultem Personal, in Partnerschaften Ressourcen und Agenturen für den CMS-Erwerb werden durch Beratungslehrkräfte oder Berater/innen koordiniert; Ausbildung des Personals für CMS-Unterricht wird nachgewiesen; Teams in den Bildungseinrichtungen und der Arbeitsverwaltung werden geschult, CMS in Kooperation mit externen Ressourcen zu vermitteln.
Unterricht/Methoden sind traditionell Traditioneller Unterrichtsansatz herrscht vor; Unterricht ist beschränkt auf didaktische Unterweisung; Keine spezifischen Lernunterlagen für CMS	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Pädagogisch/andragogisch stimulierende Methoden mit Ressourcenausstattung Die Verwendung von CMS-Unterlagen und innovativer Methoden geschieht nachweislich und schließt praktische Lernerfahrungen sowohl in als auch außerhalb schulischer Aktivitäten ein.
Merkmal 2: Überwachung und Feststellung von Ergebnissen		
Kein Monitoring, keine Qualitätsstandards Kein System zum Monitoring und zur Evaluierung von CMS-Aktivitäten vorhanden	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Programmevaluation und Supervision System zur Überwachung und Evaluierung von CMS-Aktivitäten ist vorhanden; Monitoring führt zu progressiven Qualitätsergebnissen und positiven Wirkungen
Beschränkter Fokus für Lernergebnisse CMS sind nicht explizit als Lern-/Entwicklungsergebnisse festgelegt	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Erlernen von CMS ist integraler Bestandteil des Kompetenzerwerbs der Bürger/innen CMS explizit als Lern-/Entwicklungsergebnis festgelegt, entweder getrennt oder innerhalb relevanter Fächer oder Interventionen
Bewertung nicht vorhanden oder bloße Formalität Kein Nachweis einer formalen CMS-Beurteilung	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Zuverlässige Feststellung und zweckdienliche Beurteilung, Nachweis einer systematischen und gut entwickelten formativen Bewertung von CMS; Feststellung wird als didaktisches Instrument für die Selbstentwicklung verwendet
Kein regelmäßiges Berichtswesen	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Regelmäßiges Berichtswesen Institutionelle Bildungs-, Berufsbildungs- und Arbeitsmarktberichte mit dokumentierten Nachweisen, gemeinsam in einer nationalen Datenbank erfasst und evaluiert; jährlich veröffentlichter nationaler Bericht mit Empfehlungen, die in weitere Strategiereformen und Maßnahmepläne integriert werden.

4.5 Auswirkungen auf die Sektoren

4.5.1 Schulen

- Schulen bieten Entscheidungsträgern äußerst wertvolle Möglichkeiten, um sicherzustellen, dass alle Bürger mit CMS ausgerüstet sind, da Schüler im Pflichtschulbereich den Lerninhalten nicht ausweichen können.
- Die Integration von CMS in und/oder quer über Lehrpläne muss jedoch organisiert und weniger "ad hoc" und nach etablierten Grundsätzen der Lehrplangestaltung wie Relevanz, fortschreitende Entwicklung, Zielgruppenorientierung und Flexibilität vonstatten gehen.
- Ein gutes Beispiel eines solchen organisierten Ansatzes für CMS-Rahmenvorgaben, die im Kernlehrplan eines Landes integriert sind, stammt aus Finnland (siehe Fallstudie 4.1).
- Viele Länder entwickeln derzeit innovative Lehr- und Feststellungsmethoden, um Lernende bei der kritischen Reflexion im Übergang von der Schule zur Arbeitswelt und bei der Entwicklung ihrer CMS zu unterstützen. Ein gutes Beispiel einer solchen Lehrplaninitiative ist der deutsche *Berufswahlpass* (siehe Fallstudie 4.2). Andere Beispiele sind die „STOP & GO“-Initiative in Luxembourg (Fallstudie 4.3) und „Job Exposure“ in Malta (Fallstudie 4.4).
- Um CMS-Programme zu vermitteln, muß man sowohl mit Bildung und Berufsbildung als auch mit der Arbeitswelt vertraut sein: Das impliziert, dass man spezielle Vorbereitungen auf die entsprechenden Rollen benötigt, einschließlich der Fähigkeiten, partnerschaftlich mit anderen in und außerhalb von Schulen zusammen zu arbeiten.

Fallstudie 4.1: Finnlands Kerncurriculum und die Förderung von CMS

In Finnland ist Schulberatung in den Gesamtschulstufen 1-6 in andere Fächer integriert. In den Schulstufen 7-9 absolvieren Schüler insgesamt 95 Stunden Orientierung und Beratung, was im Stundenplan fest wie jedes andere Fach vorgesehen ist. In der Oberstufe des allgemeinen Sekundarbereichs besuchen Schüler 38 Stunden an Pflichtkursen zur Orientierung und wahlweise 38 Stunden an speziellen Beratungskursen. In den Sekundar-Berufsschulen ist ein entsprechendes Modul in alle berufsbildenden Fächer integriert. Die Hauptziele der Lehrplanrichtlinien (2004) für Orientierung und Beratung lauten:

- Persönliches Wachstum und Entwicklung von Schülern zu fördern;
- Die Entwicklung von Lernfähigkeiten zu fördern und bei Lernschwierigkeiten zu helfen;
- Schüler in Bildungs- und Berufsfragen zu orientieren und zu beraten.

Die Lehrplanstrategien betonen die Wichtigkeit der Nutzung unterschiedlicher Informationsquellen, wobei der Beherrschung des Computers zur Nutzung des Internets eine besonders wichtige Rolle zukommt. Beratungs- und Orientierungsdienstleistungen im Bildungsbereich werden als Prozesse beschrieben, durch die Lernende auf die aktive Gestaltung von Übergängen und für ihr zukünftiges Leben vorbereitet werden. Dies bedeutet, dass Bürger/innen genügend Informationen über Bildungsmöglichkeiten und unterschiedliche Berufe erhalten und aus Erfahrung verstehen lernen, wie die Arbeitswelt funktioniert.

Fallstudie 4.2: Der Berufswahlpass: Ein Portfolio-Ansatz zur Unterstützung von CMS in allgemeinbildenden Schulen in Deutschland

In Deutschland wird in allen Bundesländern schon seit langem systematische Berufsvorbereitung und -orientierung als eigenes Fach unter verschiedenen Bezeichnungen (z.B. Arbeitslehre oder Arbeit-Wirtschaft-Technik) oder eingebettet in andere Fächer unterrichtet. Berufsorientierung und CMS sind dabei Schlüsselkomponenten.

Zur Unterstützung des Lernprozesses wird der „Berufswahlpass“ als Portfolio in 12 der 16 Bundesländer in den Unterricht integriert. Er enthält Informationen zur Berufsorientierung, hilft persönliche Stärken und Interessen durch Selbstbeurteilung und externe Feststellung zu evaluieren und zu bewerten und liefert Checklisten, um Berufsvorstellungen mit persönlichen Stärken abzugleichen. Er versucht also, das Erlernen von CMS zu beurteilen und die kritische Reflexion sowie den Austausch mit anderen Lernenden zu fördern. Durch seinen ressourcenorientierten Portfolio-Ansatz werden Selbstwahrnehmung, Selbstwertgefühl und Selbsteffizienz gestärkt. Der Berufsorientierungsprozess und der Erwerb von CMS werden ferner durch Berufsberater/innen im Rahmen von Kooperationen mit der Arbeitsagentur unterstützt und bewertet. Der Pass hilft Schülern/innen, die Schritte ihres Berufswahlprozesses zu dokumentieren und relevante Dokumente zu verwalten und zu bewerten. Er wurde als Teil des Programms „Schule/Wirtschaft/Arbeit“ entwickelt, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert wurde. Seit 2005 wird er in etwa 80% der allgemeinbildenden Schulen großflächig verwendet. Ständige Weiterentwicklung wird durch eine Arbeitsgruppe der Bundesländer sichergestellt, die das Instrument auch als Angebot auf Webseiten nutzt und diesbezügliche Aktivitäten organisiert.

Fallstudie 4.3: „STOP & GO“-Programm, Luxemburg

Das „STOP & GO“-Programm zielt auf die persönliche Orientierung, Entwicklung und Berufsberatung, indem es Lehrkräfte innerhalb der Schule mit externen Anregungen von Mitarbeitern aus dem künstlerischen, kulturellen und therapeutischen Umfeld in Kontakt bringt. Das Programm zielt auf Schüler/innen im Alter zwischen 14-15 im Übergang von der Unterstufe zur Oberstufe (hauptsächlich VET). Ziel ist, die Erfahrungen kreativer Arbeit in das Alltagsleben zu integrieren und die Entwicklung der fächerübergreifenden Fähigkeiten von Schülern zu unterstützen: Selbstvertrauen, Selbstwertgefühl und nachhaltige Selbsteffizienz sowie die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen und flexibel zu handeln. „Workshops zu Lebensphasen“ sind in die wöchentliche Kursarbeit integriert und helfen bei der Entwicklung sozialer und persönlicher Fähigkeiten während des Schuljahrs, während intensive künstlerische Workshops helfen, die gestaltenden und künstlerischen Fähigkeiten zu entwickeln. Die Evaluierung durch die Universität Trier (Deutschland) kommt zu dem Schluss, dass das Programm jungen Menschen ermöglicht hat, ihre biografische und physische Selbstwahrnehmung zu entwickeln und mit sozialen Situationen effektiver umzugehen.

Fallstudie 4.4: Arbeitsplatzerkundung (Job exposure) in Malta

Berufs- bzw. Arbeitsplatzerkundung ist ein nationales Projekt, bei dem eine Auswahl von Schülern/innen der 4. Klasse (14-15 Jahre alt) eine Woche lang an einen Arbeitsplatz im Finanzsektor (z.B. Bank oder Versicherungsunternehmen), im Gesundheitsbereich (z.B. Krankenhaus oder Gesundheitszentrum), oder im EDV-Bereich (z.B. Softwareunternehmen) vermittelt werden. Die Schüler/innen beobachten Mitarbeiter/innen im Betrieb und führen auch kleinere Aufgaben aus. Ein Logbuch hilft bei der Reflexion persönlicher und arbeitsplatzbezogener Fragen. Sie werden außerdem durch wöchentliche Tutorien per Email zu folgenden vier Themen vorbereitet: Wie kommt man zu Informationen in den industriellen und gesundheitsbezogenen Branchen; wie macht man einen guten ersten Eindruck; wie plant man seinen Weg zur Arbeitssuche; wie nutzt man das Logbuch am besten? Fragen wird nachgegangen und es wird entsprechende Beratung geboten. Job Exposure hilft Schülern/innen, konkret über ihren Berufsweg nachzudenken und erweitert ihre Wahrnehmung von Berufsmöglichkeiten. Es hilft Schülern/innen auch, die Zusammenhänge zu verstehen zwischen dem, was sie in der Schule lernen, und dem, was in der Arbeitswelt möglich ist. Daher werden Schüler/innen in der Folge in der Klasse aufmerksamer mitarbeiten und eine positive Vorstellung von ihrer Zukunft entwickeln. Sie werden auch auf die Bedeutung aufmerksam gemacht, wie wichtig es ist, eine Reihe sogenannter "soft skills" zu beherrschen. Konkreter Kontakt mit dem Arbeitsmarkt spielt bei der Vorbereitung junger Menschen für deren Übergang in eine Beschäftigung und bei der Überbrückung der Kluft zwischen Schule und Arbeitswelt eine wichtige Rolle.

4.5.2. Berufsbildung

- Es wird oft irrtümlich angenommen, dass Auszubildende bereits informierte Entscheidungen darüber getroffen haben, welche Laufbahn sie einschlagen möchten, und dass sie CMS durch ihre Erfahrungen in der Berufsausbildung oder in Neben- und Teilzeittätigkeiten entwickelt hätten.
- Das widerspricht eklatant den Fakten und der Erfahrung, die besagen, dass Schüler/innen im Bereich der Berufsbildung oftmals nicht bewusst dorthin gelangt sind, sondern durch den allgemeinen Trend des Bildungssystems dorthin gelenkt wurden, oder einfach keine besseren Wahlmöglichkeiten vorfanden. Manchmal sind Auszubildende in der richtigen Richtung, aber im falschen Beruf: Solche Schüler/innen hätten von Beratung profitieren können.
- Auszubildende haben oft negative Schulerfahrungen hinter sich, sehen wenig Bezug zwischen formalem Lernen und der Arbeitswelt und benötigen häufig Fähigkeiten zur Berufswegplanung, um die zunehmend komplexen Übergänge und nicht-linearen Umstiege zwischen Bildung, Ausbildung und Arbeit besser zu bewältigen.
- Häufige Veränderungen in der Produktion und der Wirtschaft, verbunden mit wachsender Arbeitsplatzunsicherheit verstärken die Forderung, dass Auszubildende ebenso CMS entwickeln müssen, und zwar in einer lebensbegleitenden Perspektive. Dies unterstreicht auch den Bedarf an CMS nicht nur in der Erstausbildung, sondern auch in der beruflichen Weiterbildung, da diese Fähigkeiten Beschäftigten bei der Planung ihrer beruflichen Weiterentwicklung und bei der Gestaltung ihrer Laufbahn langfristig nützlich sein können. Die Fallstudie 4.5 zeigt, wie in Italien ein Berichtsheft zur Ausbildung eingeführt wurde, um Übergänge zu erleichtern und Bürgern/innen zu helfen,

ihr berufliches Lernen festzuhalten und für ihre Laufbahngestaltung transparenter zu machen.

4.5.3 Hochschulbildung

Fallstudie 4.5: Berufliches Lernen wird in Italien transparenter gemacht

Das *Libretto formativo del cittadino* („Berichtsheft zur Berufsausbildung“) ist ein Instrument zur Sammlung, zusammenfassenden Darstellung und Dokumentation unterschiedlicher Lernerfahrungen und Fähigkeiten, die von Personen in beruflicher Aus- und Weiterbildung, und bei der Arbeit oder im täglichen Leben erworben worden sind. Ziel ist ein Mehr an Transparenz und Verwendbarkeit von Fähigkeiten und eine bessere Beschäftigungsfähigkeit. Das Berichtsheft zur Berufsausbildung wurde von nationalen Institutionen (Interministerielles Dekret vom 10. Oktober 2005) festgelegt und wird von den Regionen und autonomen Provinzen als Teil ihrer Zuständigkeit für die Berufsausbildung und die Anerkennung erworbener Fähigkeiten herausgegeben und administriert. Ursprünglich wurde es nur in einigen Regionen eingeführt und im Pilotversuch getestet. Dieser Pilotversuch war im Rahmen eines gemeinsamen Arbeitsplans an die unterschiedlichen Realitäten in jeder Region angepasst. Am Ende des Pilotversuchs wird das Berichtsheft zur Berufsausbildung für alle Bürger, die es benötigen, verfügbar sein. Es kann innerhalb des Bildungs- und Weiterbildungssystems und auf dem Arbeitsmarkt verwendet werden. Es ist primär ein Instrument zur Erfassung der Fähigkeiten, Qualitäten und Leistungen einer Person. Es schafft Transparenz und Anerkennung, um Bürgern/innen in Übergangssituationen zu helfen.

- Universitäten und andere höhere Bildungseinrichtungen erkennen zunehmend an, dass sie neben ihrer Verantwortung für die Weitergabe von Wissen und Fähigkeiten in spezifischen Bereichen und Disziplinen auch eine wichtige Rolle bei der Unterstützung junger Menschen und Erwachsener beim Übergang in den Arbeitsmarkt haben und ihnen helfen müssen, ihre Fähigkeit zur Gestaltung ihrer beruflichen Entwicklung längerfristig zu entwickeln.
- In einigen Fällen nehmen Studierende an CMS-Programmen teil, die außerhalb der Lehrpläne angeboten werden. Sie können nützlich und effektiv sein, werden jedoch bisweilen als Spielerei angesehen.
- Andere Hochschuleinrichtungen vergeben Credits an Studierende, die solche Programme absolvieren. In einigen Fällen wurden ausgeklügelte Lehr- und Feststellungsstrategien entwickelt, die ein starkes Lernumfeld für Studierende bieten und ihnen ermöglichen, darüber nachzudenken, wie sie das Lernen in unterschiedlichen Lebenssituationen mobilisieren können, um die eigene berufliche Entwicklung zu unterstützen.
- Eine solche Initiative wird in Fallstudie 4.6 vorgestellt. Dort wird illustriert, wie Portfolios verwendet werden können, um persönliche Aktionspläne, ein besser informiertes berufliches Selbstbewusstsein sowie bessere Entscheidungsfindung zu fördern.
- Ein Beispiel von Berufswahlunterricht als zentrale Dienstleistung zur Vermittlung von Berufswahlkompetenzen für Studierende im Hochschulbereich wird in Fallstudie 4.7. vorgestellt. Ein Beispiel eines Selbstmanagement-Seminars zur Berufswahl an einer bestimmten Universität findet sich in Fallstudie 4.8.

Fallstudie 4.6: Portfolio mit Erfahrungen und Kompetenzen (PEC) in Frankreich

Seit 2008 entwickelten 20 französische Universitäten im Rahmen eines nationalen Programms CMS durch Unterstützung von Studierenden in der Feststellung und Beurteilung ihrer Erfahrungen und Kompetenzen. Diese Validierung ist so strukturiert, dass sie zu einem akademisch hoch relevanten Bildungsprozess wird. Sie wird von Universitätslehrkräften und Forschern begleitet, die für diesen Ansatz ausgebildet wurden. PEC (*le Portfeuille d'Expériences et de Compétences*) bereitet junge Menschen nicht nur darauf vor, über sich selbst in Bezug auf ihr Wissen und ihre Kompetenzen, die sie für den Übergang in die Arbeitswelt benötigen, zu sprechen. Es ist auch ein Instrument, das ihnen hilft, im theoretischen Lernen durch Reflexion ihrer Tätigkeiten einen Sinn zu erkennen. Studierende intensivieren ihr Lernen im Kontext der Universität, indem sie fähig werden, ihr Wissen in einen sozialen und beruflichen Kontext zu übertragen.

Das Programm umfasst Schulungen, persönliche Beratung und Instrumente einer digitalen Plattform. Die Fakultäten kooperieren durch Integration des Ansatzes in ihre Studienprogramme und die Entwicklung von Modulen zur Unterstützung dieses Prozesses. Eines der langfristigen PEC-Ziele ist es, Studierenden ein „Gerüst“ für mehr Selbstständigkeit mitzugeben, und dies auch im Hinblick auf die Bedürfnisse der Wirtschaft. Auf diese Weise trägt das PEC-Projekt sehr zur Umsetzung der drei wesentlichen Ziele des Europäischen Hochschulraums bei: Studierenden-zentriertes Lernen, Beschäftigungsfähigkeit und Ergebnis-/Kompetenzorientierung.

Fallstudie 4.7: Modell zur Vermittlung von Berufswahlkompetenzen für Studierende in Hochschulen in Litauen

In Litauen wurde das Modell zur Vermittlung von Berufswahlkompetenzen für Studierende im Hochschulbereich vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft im Jahr 2011 genehmigt. Es war als Teil eines von der EU finanzierten Projektes entwickelt worden, das von der Universität Vilnius in Partnerschaft mit 27 weiteren Hochschuleinrichtungen in Litauen umgesetzt wurde. Es beschreibt das System der Berufsberatungsdienste in höheren Bildungseinrichtungen: ihre Mission, Vision, Ziele, Aufgaben und Evaluierungskriterien, sowie die Hauptdienstleistungen und Grundsätze, einschließlich organisatorischer und finanzieller Fragen. Zu diesen Dienstleistungen zählen:

1. Berufswahlunterricht – Entwicklung der Berufswahlkompetenzen der Studierenden (Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen).
2. Laufbahnevaluierung – Hilfe für Studierende beim Erwerb und der Anwendung von Wissen über persönliche Eigenschaften, die für die berufliche Entwicklung relevant sind.
3. Berufliche Einzelberatung – Hilfe für Studierende bei der Lösung ihrer Berufswahlprobleme.
4. Erforschung beruflicher Möglichkeiten – Hilfe für Studierende beim Erwerb und der Anwendung von Wissen über berufliche Möglichkeiten im Entwicklungsprozess der beruflichen Laufbahn.
5. Arbeitsplatzsuche – Hilfe für Studierende beim Erwerb von Fähigkeiten für die Arbeitsplatzsuche gemäß ihren persönlichen Bedürfnissen.

Das Modell bezieht sich auf den Berufswahlunterricht als zentrale Dienstleistung für die Planung der Berufslaufbahn für Studierende in Hochschuleinrichtungen.

Fallstudie 4.8: Berufswahlkompetenzen an einer Universität in Portugal

Berufswahl-Selbstmanagementseminare wurden von Lehrkräften und Forschern der Psychologie des Berufsberatungszentrums der Universität von Minho entwickelt und umgesetzt. Davon zielt eines darauf ab, das Berufswahl-Selbstmanagement von Vordiplomanden zu unterstützen (Erkundung beruflicher Möglichkeiten, Zielsetzung, Planung und Umsetzung von Maßnahmenplänen, Kontrolle und Feedback): Es besteht aus acht Sitzungen mit je 120 Minuten Länge, die wöchentlich in Klassenräumen oder im Berufsberatungszentrum mit Kleingruppen von 8-10 Studierenden aus unterschiedlichen Hauptfächern durchgeführt werden. Ein weiteres Seminar richtet sich an Doktoranden und Inhaber von Forschungsstipendien bezüglich des Erwerbs oder der Entwicklung von strategischen beruflichen Verhaltensweisen: Es besteht aus sieben Sitzungen zu je 90 Minuten Länge und findet wöchentlich im Berufsberatungszentrum mit Kleingruppen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen statt. Beide Seminare wurden in drei Hauptsitzungsblöcke untergliedert, um die drei Komponenten des Prozesses zur Konstruktion der Berufslaufbahn zu reflektieren: Berufspersönlichkeit, berufliche Anpassungsfähigkeit und Lebensthemen. Besonders betont werden dabei Ressourcen zur beruflichen Anpassungsfähigkeit. Der Prozess und die Ergebnisse werden mit Checklisten, Fragebögen und in strukturierten Interviews evaluiert.

4.5.4 Erwachsenen-/Weiterbildung

- Das Thema des lebensbegleitenden Lernens ist heute allgegenwärtig, da Erwachsene zunehmend ermutigt werden, an unterschiedlichen Punkten ihres Lebens in Bildung und Weiterbildung zu investieren.
- Manchmal ist eine Rückkehr auf die Schulbank unvermeidlich, z.B wenn jemand seinen Arbeitsplatz verliert oder wenn der Wunsch besteht, die berufliche Laufbahn zu wechseln.
- Oft wählen Erwachsene jedoch Bildungswege aus Gründen, die nicht notwendigerweise mit Arbeit verknüpft sind, sondern eher mit dem Bemühen in Zusammenhang stehen, Berufs- und Privatleben besser in Einklang zu bringen, die Freizeit besser zu nutzen und neue Begegnungsmöglichkeiten auszuloten.
- Bildung und Weiterbildung sind daher Möglichkeiten, das eigene Leben so zu organisieren, dass Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung und für mehr Zufriedenheit mit dem eigenen Leben geschaffen werden.
- Jene Kompetenzbereiche, die normalerweise mit CMS in Verbindung gebracht werden – Kompetenzen zur Selbstwahrnehmung und Wahrnehmung von beruflichen Möglichkeiten, Fähigkeiten zum Treffen von Entscheidungen und Fähigkeiten zur Gestaltung von Übergangssituationen – werden alle durch Erwachsenenbildungsprogramme potentiell noch ausgebaut und können in der Tat ein integraler Bestandteil solcher Programme sein. Fallstudie 4.9 zeigt beispielsweise, wie informelle Bildung festgestellt, anerkannt und innerhalb eines Erwachsenenbildungsprogramms bewertet werden kann, mit dem Ziel, eine solide Basis für die Gestaltung und Entwicklung der Berufsbiografie zu schaffen.
- In anderen Initiativen zur Erwachsenenbildung können CMS in maßgeschneiderter Form erstellt werden, um auf diverse Bedürfnisse von Erwachsenen einzugehen, einschließlich Förderung von vertikaler und horizontaler beruflicher Mobilität sowie für die Bewältigung von Zeiten der Arbeitslosigkeit oder dem Wechsel zu Teilzeitarbeit und zur Pensionierung.

Fallstudie 4.9: Anerkennung früherer Lernergebnisse in der Erwachsenenbildung in Schweden

Die schwedische Regierung unterstützt Anbieter von Erwachsenenbildung bei der Organisation von Beratungskursen, um die Anerkennung früherer Lernergebnisse zu erleichtern. Ein Kurs, der einem 10-wöchigen Vollzeitstudium entspricht, kann mit staatlichen Mitteln gefördert werden. Der Kurs kann unterschiedliche Formate aufweisen: Er kann in Vollzeit oder in Teilzeit für Einzelpersonen oder für eine Gruppe organisiert sein. Das Bildungsgesetz verlangt, dass jedem Antragsteller vor dem Start eines Erwachsenenbildungskurses eine Berufsberatung zur Planung des individuellen Lernprozesses angeboten werden muss. Wenn Berufsberater/innen die Möglichkeit einer Anerkennung früherer Lernerfolge festgestellt haben, können sie Antragsteller dazu ermutigen, sich für einen solchen maßgeschneiderten Beratungskurs zu bewerben. Bei diesen Kursen ist es üblich, mit einer allgemeinen Feststellung von Kompetenzen zu beginnen, dem dann eine detailliertere Zusammenstellung folgt, oft in Kooperation mit Fachkräften aus der Berufspraxis. Während die Studierenden an diesem Prozess teilnehmen, werten ein Arbeitsplatztutor sowie ein Berufsschullehrer die Ergebnisse aus. Berufsberater/innen haben dabei eine Koordinationsfunktion. Als Ergebnis der Anerkennung früherer Lernleistungen können Ausbildungszeiten verkürzt werden. Die Ergebnisse helfen den Teilnehmenden auch, ihre CMS zu verbessern: sie vermitteln Wissen über den Wert vorhandener Kompetenzen und über deren Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

4.5.5 Beschäftigungsbereich

- Analysen von Beschäftigungstrends zeigen eine Entwicklung hin zu Arbeitsmärkten mit der Notwendigkeit von öfterem Berufswechsel. Junge Menschen und Erwachsene finden es immer schwieriger, Arbeit zu finden und zu behalten und haben immer öfter „prekäre“ und unsichere Arbeitsverhältnisse, sowohl durch die Art der angebotenen Arbeitsvertragsgestaltung, als auch durch die auf der ständigen Suche nach mehr Rentabilität bei steigendem Wettbewerb erfolgende Umstrukturierung und Umbildung von Unternehmen. Dies erfordert das permanente Erneuern und Erweitern von beruflichen Kompetenzen.
- Es werden Anstrengungen unternommen, um gerechtere und sozial ausgeglichene Wege für den Bedarf an Flexibilität zu finden, sowohl auf Seiten der Unternehmen (bei der Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern, bei der Umstrukturierung von Fähigkeitsprofilen in Reaktion auf neue Herausforderungen, und durch Anpassung der Verfügbarkeit der Arbeitskräfte mit Hilfe von Arbeitszeitkonten und kurzfristigen Arbeitszeitvereinbarungen), als auch auf Seiten der Beschäftigten (Anpassung von arbeitsbezogenen und privaten Notwendigkeiten bei der Kindererziehung und der Pflege für ältere Menschen). Bürger/innen und Unternehmen benötigen Sicherheit – durch die Entwicklung von Flexicurity-Vereinbarungen, die sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer akzeptabel sind.
- In solchen Kontexten wird der Bedarf an der Entwicklung von CMS für junge Menschen und Erwachsene noch dringender. Mehrere öffentliche Arbeitsverwaltungen in ganz Europa versuchen sicherzustellen, dass ihre Kunden besser für die Bewältigung der bevorstehenden Herausforderungen ausgerüstet sind. Fallstudie 4.10 liefert ein Beispiel einer solchen Initiative.

Fallstudie 4.10: Entwicklung von CMS in Unternehmen in Portugal, die sich einer Umstrukturierung unterziehen müssen

Die öffentliche Arbeitverwaltung Portugals hat ein Programm für Unternehmen entwickelt, die sich im Prozess der Umstrukturierung befinden, um die Auswirkungen der Veränderungen zu mildern und der Arbeitslosigkeit zu begegnen. Diese Initiative liegt in den Händen von Berufsberatern/innen, die als Teil eines größeren technischen Teams tätig sind, das eng mit diversen Körperschaften zusammenarbeitet. Ziel ist es, Arbeitnehmer bei der Umschulung zu unterstützen und gleichzeitig ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern. Dies geschieht hauptsächlich durch Förderung von CMS, damit die Arbeitnehmer nicht nur diesen Übergang bewältigen, sondern in Zukunft ihre Biografie eigenständig gestalten können. So sammeln sie Kenntnisse, die auf andere Arbeitsumfelder übertragen werden können. Eine „Kompetenzbilanz“ kann helfen, die im Laufe des Lebens in unterschiedlichen Kontexten erworbenen Fähigkeiten festzustellen, zu bewerten und zu verbessern, und auch Lücken aufzudecken. Dies unterstützt die Bemühungen zur Wiedereingliederung von Arbeitnehmern in ein auf dem Arbeitsmarkt nachgefragtes Beschäftigungsverhältnis.

Nachdem die „Kompetenzbilanz“ fertig gestellt ist, wird ein Plan entworfen, um die CMS zu verbessern. Dieser kann die Entwicklung entsprechender Problemlösungsfähigkeiten und das Informationsmanagement, sowie die Verbesserung von Lernfähigkeiten und Teamwork betreffen. Andere Aspekte betreffen die Einstellung zu Veränderungen und zu selbständigen Tätigkeiten. Strategien für die Arbeitssuche sind oft ebenso Teil des Programms, wie Bemühungen zur Förderung des Selbstbewusstseins.

4.5.6 Soziale Inklusion

- Viele Initiativen leiden tendenziell an einem „Einer für Alle“-Ansatz und erkennen die unterschiedlichen Lebensumstände verschiedener Gruppen von Bürgerinnen und Bürgern nicht an.
- Das trifft auf viele CMS-Programme zu, die Schülern/innen, Studierenden, jungen Menschen und Erwachsenen angeboten werden. Inhaltliche Aspekte (d.h. die Auswahl der Kompetenzen), die Pädagogik/Andragogik (d.h. der Lehransatz) und die Beurteilung (d.h. die Testverfahren zur Feststellung von Fähigkeiten) berücksichtigen die spezifischen Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen nicht.
- Dies trifft beispielsweise auch auf Frauen zu (unter anderem auch solche, die nach längerer Abwesenheit durch Kinderbetreuung oder als Opfer häuslicher Gewalt nach dem Verlassen eines Partners wirtschaftlich auf sich gestellt und damit verwundbar sind), auf ehemalige Straftäter, Drogenabhängige, Immigranten, Pendler, ethnische Minderheiten und Menschen mit Behinderungen.
- Jede Gruppe wird sicher von Kernkompetenzen der CMS profitieren, die für alle Bürger wertvoll sind, bedarf jedoch Berücksichtigung eigener Aspekte, die auf deren spezielle Lebensumstände besonders zutreffen.
- Alle Gruppen profitieren vom Zugang zu leistungsfähigen Lernumfeldern, wenn diese den speziellen Bedürfnissen der gewählten Zielgruppe angepasst sind.
- Die Fallstudien 4.11 und 4.12 bieten Beispiele solcher maßgeschneiderter Programme, die sich um Roma oder Menschen mit Behinderungen kümmern.

Fallstudie 4.11: Der IQ-Roma-Service – Das Zentrum für Beratung und Beschäftigung in der Tschechischen Republik

Der IQ-Roma-Service, ein Verein bürgerlichen Rechts, ist seit 1997 in Brünn aktiv. Diese NGO ist in diversen Netzwerken von Regierungs- und Nicht-Regierungspartnern tätig, um ihre Ziele als Teil eines breiteren bürgerschaftlichen Prozesses stärken und umsetzen zu können. Das Zentrum für Beratung und Beschäftigung, ein integraler Teil des Vereins, bietet eine breite Palette an Dienstleistungen im Bereich Beschäftigung und füllt eine Lücke in den staatlich finanzierten Diensten. Für die Kooperation mit Klienten bei der aktiven Jobsuche werden Werbung und eine eigene Arbeitgeberdatenbank verwendet. Diese Aktivität basiert auf einem gewünschten und klar definierten Beschäftigungsziel des Klienten, sowie auf der Spezifikation besonderer für ihn möglichen und von ihm gewünschten Arbeitsbedingungen. Die intensive Kooperation mit Klienten beruht auf individuellen Aktionsplänen und dem darauf folgenden Prozess, einen vom Klienten gewünschten Arbeitsplatz zu finden. Dabei unterstützend sind die Erstellung von Lebensläufen und Initiativbewerbungen, sowie die Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch oder den Beginn eines Arbeitsverhältnisses. Der Service umfasst Beratung, eine langfristige Nachbetreuung von Kunden zur Sicherung des neuen Arbeitsplatzes, sowie Vermittlungsdienste und – wenn erforderlich – berufliche Bildungsmaßnahmen.

Fallstudie 4.12: Partnerschaftliches CMS-Modell für Personen mit Behinderungen in Kroatien

Die Strategie der Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen in Kroatien (2007 – 15) umfasst die Bestimmung „Menschen mit Behinderungen Zugang zur Planung ihrer beruflichen Laufbahn zu ermöglichen“. Die kroatische Arbeitsverwaltung hat in Kooperation mit URIHO (Organisation zur Rehabilitation) ein Modell für eine bessere Beschäftigungsfähigkeit arbeitsloser Menschen mit Behinderungen entwickelt, um deren Fähigkeiten zur Planung ihres Berufsweges mit maßgeschneiderten arbeitsbezogenen Aktivitäten zu verbessern. Das Modell umfasst Gruppenaktivitäten, Einzelsitzungen und soziale Aktivitäten. Diese betreffen die Feststellung und Verbesserung von beruflichen und Schlüsselkompetenzen (Kommunikation in der Muttersprache, Mathematik und EDV-Kompetenz, Eigeninitiative und berufliche Selbstständigkeit, soziale Fähigkeiten und Fähigkeiten bei der Arbeitssuche). Es gibt auch Möglichkeiten zur Selbstevaluierung mittels „My Choice“, einer Berufsberatungssoftware. Die individuelle berufliche Beratung führt zusätzlich dazu, dass die Betroffenen ihre Berufswahlkompetenzen verbessern können. Eine Evaluation ergab, dass die Teilnehmenden nach 6 Monaten ihr Arbeitspotential verbessert hatten, sowie auch die Fähigkeit, ihre berufliche Laufbahn selbst zu gestalten. Gemäß einer Nachfolgestudie haben 45% der arbeitslosen Menschen mit Behinderungen, die die URIHO-Einrichtungen genutzt haben, auf dem Arbeitsmarkt eine Stelle gefunden.

Weitere Details zu allen Fallstudien in dieser Handreichung sind in der ELGPN-Datenbank abrufbar.



Verbesserung des Zugangs zu Beratung

5.1 Einleitung

Dieser Abschnitt behandelt politisch-strategische Fragestellungen in Bezug auf die Verbreiterung und Verbesserung des Zugangs zu lebensbegleitenden Beratungsdienstleistungen. Der Abschnitt ist in vier Unterabschnitte unterteilt: Fragen zur politischen Strategie (Abschnitt 4.2); zu berücksichtigende strategische Fragestellungen (Abschnitt 5.3); ein mögliches progressives Kontinuum strategischer Schritte (Abschnitt 5.4) und die Auswirkungen auf die sechs politischen Sektoren – Schulen (Abschnitt 5.5.1), Berufsbildung (Abschnitt 5.5.2), Hochschulbildung (Abschnitt 5.5.3), Erwachsenen-/Weiterbildung (Abschnitt 5.5.4), Beschäftigungsbereich (Abschnitt 5.5.5) und soziale Inklusion (Abschnitt 5.5.6).

5.2 Themen zur politischen Strategie

- Der Zugang zu lebensbegleitenden Beratungsdienstleistungen muss noch für bestimmte Bevölkerungsgruppen ausreichend weiterentwickelt werden. Diese Gruppen sind konkret junge Menschen, die gefährdet sind, die Schule frühzeitig abzubrechen, Auszubildende in der beruflichen Bildung und Studierende, beschäftigte Erwachsene, ältere Menschen und Men-

schen mit Behinderungen. Es ist ein robusterer politischer Rahmen erforderlich, um adäquate Dienste anzubieten und Menschen zu motivieren und zu inspirieren, davon auch in unterschiedlichen Altersstufen und Stationen ihres Lebens Gebrauch zu machen.

- Beratungsdienstleistungen werden in einer begrenzten Anzahl von Standorten und Medien, oft nur zu begrenzten Tages- und Wochenzeiten angeboten und beschränken sich auf einzelne Zeiträume des Lebenszyklus. Damit wird der lebensbegleitende und die Breite des Lebens berücksichtigende Zugang eingeschränkt und muss unter diesen Aspekten erweitert werden.
- Jedes Land verfügt über eine einzigartige Infrastruktur und Kultur bezüglich Ressourcen und Dienstleistungen der Bildungs- und Berufsberatung. Die sieben Schlüsselfaktoren für den Zugang (Kohärenz und Konsistenz, vielfältige Angebotskanäle, Differenzierung, weite Verbreitung, Zielgerichtetheit, Marketing, Kreativität) sind jedoch für die meisten der ELGPN Mitgliedsländer eine Herausforderung hinsichtlich einer Strategie für breiteren Zugang zu Beratung und deren Umsetzung.
- Unabhängig vom Bedarf und Wert eines individuellen Beratungsgesprächs als persönliche

Hilfestellung haben neue Technologien großes Potential, um den Beratungszugang leichter, kostengünstiger und benutzerfreundlicher zu machen. Es ist jedoch für die meisten ELGPN-Mitgliedsländer immer noch eine Herausforderung, innovative und flexible Dienste mit Hilfe von selbstständigen Zugangsmöglichkeiten und Selbsthilfemethoden zu schaffen. In einigen Ländern ist aber die Entwicklung eines integrierten Modells der Dienstleistungen für alle Altersgruppen auf der Tagesordnung. In anderen werden umfassende Dienstleistungen getrennt für alle Zielgruppen gefördert. In vielen Fällen fordert dies neue institutionelle Kontexte und eine neue Mentalität und Beratungskultur.

- Ein wichtiges strategisches Thema ist die Entwicklung eines Systems proaktiver Dienste für alle Lebenslagen und alle Sektoren. Dazu können Ansätze zählen wie „zu den Leuten gehen, anstatt auf sie zu warten“, „durch mehr Bewusstsein eine Lernkultur aufbauen“, und Einzelpersonen zu ermutigen, in die Entwicklung ihrer eigenen Fähigkeiten zu investieren und ihre Motivation und ihr Selbstvertrauen selbst zu steuern. Ein Rechtsanspruch auf freien Zugang zu Beratung muss Teil aller Ansätze sein.
- Beratungsangebote innerhalb des Validierungsprozesses nicht formaler und informeller Bildung sind in vielen Ländern in Entwicklung begriffen. Die Rolle der Validierung ist nun weitgehend anerkannt, und es gibt ein breites Engagement für die Einführung, Umsetzung und Konsolidierung von Validierungssystemen. Das tatsächliche Ausmaß der Umsetzung variiert jedoch. Obwohl der Bedarf an Beratungsdiensten hierfür gut verstanden wurde, scheint die Beratungsunterstützung innerhalb des Validierungsprozesses in vielen Fällen bestenfalls noch im Entwicklungsstadium zu stecken.

5.3 Zu berücksichtigende strategische Fragestellungen

- Wie sollte die Finanzierung zwischen verschiedenen Angebotskanälen aufgeteilt werden, um die Bedürfnisse unterschiedlicher Prioritätsgruppen zu erfüllen?
- Welche Strategien können entwickelt werden, um das Bestehen qualitätsgesicherter Beratungsstrukturen und Möglichkeiten besser zu fördern? Wie sollten die Ressourcen und Dienstleistungen im Hinblick auf die Sicherung des Zugangs innerhalb einer lebensbegleitenden Beratungsperspektive evaluiert werden?
- Wie können die Kompetenzen von Beratern/innen in Reaktion auf sich ändernde Anforderungen allgemein und für besondere Zielgruppen entwickelt werden?
- In welchem Umfang sind die angebotenen Dienstleistungen durch Gesetze oder andere Vorschriften legitimiert?

5.4 Strategische Schritte

Das nachfolgende Selbstbeurteilungsinstrument soll den Mitgliedsländern eine Möglichkeit bieten, ihre politischen Strategien und die Umsetzung von Maßnahmen für einen breiteren Zugang zu lebensbegleitender Beratung im Hinblick auf die EU-Ratsentschlüssen zu lebensbegleitender Beratung (2004, 2008) und die Priorität, die diese der Verbesserung des Zugangs der Bevölkerung zu lebensbegleitenden Beratungsdiensten einräumen, zu reflektieren. Zielsetzung dabei war, dass lebensbegleitende Beratungsdienste allen Bürgern unabhängig von sozialem Status und Beruf oder des Wohnortes leicht zugänglich sein sollten. Für jedes Schlüsselmerkmal zur Verbreiterung des Zugangs wird eine Beschreibung angeführt. Die Beschreibungen stellen ein Entwicklungskontinuum dar. Die Mitgliedsländer können diese als Instrumente zur Evaluierung bestehender Dienste und zur künftigen Planung nutzen,

im Rahmen eines ständigen Prozesses das Angebot für die gesamte Bevölkerung weiter zu entwickeln. So stellen die einzelnen Punkte eine Checkliste zur Selbstbeurteilung dar.

1. Verbreiterung des Zugangs durch diversifizierte Angebotsformen

Einzelne Beratungsdienste für einige Zielgruppen	Einzelne Dienste und Berufswahlunterricht	Einzelne Dienste und Internetangebote	Einzelne Dienste und vollständiges Angebot in Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)	Integrierte oder umfassende komplexe Modelle
<p>Einzelne Dienste werden erbracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Während normaler Öffnungszeiten • An festen Standorten in Bildungsbe reichen • An festen Standorten der öffentlichen Arbeitsverwaltung • Für einige Zielgruppen <p>Vereinzelte Beratungsangebote im Validierungsprozess</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Einzelne Dienste werden ergänzt durch weitere Beratungstätigkeiten: • Berufswahlunterricht • Gruppenarbeit • Job-Clubs • Informations-Datenbanken • Berufsorientierung integriert im Lehrplan • Betriebspraktika • Berufserkundungen • Mentoring 	<p>Einzelne Dienste und andere Beratungstätigkeiten werden ergänzt durch IKT-Instrumente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Webseiten • Web-Instrumente • Webseiten (für Bildung und Arbeit), die Informationen zu diesen Sektoren enthalten • Mit/ohne lebensbegleitende Beratungsinstrumente • Eine integrierte nationale und/oder regionale Webseite zu le bensbegleitender Beratung für die gesamte Bevölkerung, mit lebensbegleitenden Beratungsinstrumenten 	<p>Einzelne Dienste, einschließlich Dienste auf Internetbasis, die unterstützt werden durch eine Hotline zu qualifizierten Beratern/innen, einschließlich Chat oder E-Mail-Diensten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Institutionell angeboten im gesamten Land/Region • Für einige oder alle Zielgruppen 	<p>Integriertes oder umfassendes komplexes Modell der lebensbegleitenden Beratung vorhanden, umfasst landesweite und regionale Dienste:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telefontothline • Unterstützungsinstrumente auf Internetbasis • Einzelne Dienste und andere Beratungsaktivitäten • Für einige oder alle Zielgruppen <p>Beratungsdienst wird an Orten und zu Zeiten mit leichter Erreichbarkeit für die Bürger angeboten.</p> <p>Sprachangebot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nur in der Hauptsprache • Möglichkeit weiterer Sprachen (Regional- oder Fremdsprachen) <p>Die gesetzlichen Rechte der Bürger werden bei der Beratungsleistung beachtet.</p> <p>Effektive Beratung im Rahmen des Validierungsprozesses</p>

2. Datensammlung für evidenzbasiertes Lernen und Strategieentwicklung zur Verbreiterung des Zugangs

<ul style="list-style-type: none"> • Es besteht keine Infrastruktur, um Daten zu vorhandener lebensbegleitender Beratung für junge Menschen und Erwachsene zu erheben • Keine Erhebung oder Profilierung künftiger Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen für evidenzbasierte zukünftige politisch-strategische Entwicklung <p>Keine Daten vorhanden</p> <ul style="list-style-type: none"> • weder für verschiedene Zielgruppen • noch nach verschiedenen Sektoren (Bildung und Arbeit) 	<p>Einige Anstrengungen zur Datenerhebung in unterschiedlichen Bevölkerungssektoren sind vorhanden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Daten für einige Bevölkerungssektoren sind vorhanden • Einige evidenzbasierte Berichte für die Strategieentwicklung sind in der Entwurfsphase 	<p>Einige Daten wurden auf institutioneller, nationaler/regionaler Ebene erhoben und sektoral für die Schaffung von Regelungen für unterschiedliche Gruppen zusammengestellt.</p>	<p>Daten zur Inanspruchnahme von Diensten lebensbegleitender Beratung werden sektoral erhoben, und auf nationaler/ regionaler Ebene gesammelt.</p> <p>Gesammelte Daten werden evaluiert, um die Qualität der lebensbegleitenden Beratung zu verbessern.</p>	<p>- Daten zur Nutzung von und möglicher Nachfrage nach Beratungsdiensten werden auf nationaler/regionaler Ebene erhoben und systematisch gesammelt;</p> <p>um das Profil der Dienste und evidenzbasierte Strategien für unterschiedliche Zielgruppen zu entwickeln.</p>
---	--	---	---	--

3. Den Zugang verbessern

<p>Keine sichtbaren und bekannten Versuche, lebensbegleitende Beratungsdienste in der Bevölkerung zu fördern.</p>	<p>Einige Initiativen zur öffentlichkeitswirksamen Kommunikation und weitere Werbetätigkeiten sind vorhanden, um lebensbegleitende Beratung als Dienst für alle Zielgruppen bekannt zu machen.</p>	<p>Es werden einige Versuche unternommen, um sicher zu stellen, dass tatsächliche und potentielle Nutzer die angebotenen Dienstleistungen klar verstehen.</p>	<p>Förderung und Markenbildung für lebensbegleitende Beratungsdienste werden gegenwärtig auf nationaler und regionaler Ebene durch strategische Partnerschaften geprüft, um die Dienste danach zu verbessern</p>	<p>Systematische und regelmäßige Förderung der Struktur und des Nutzens lebensbegleitender Beratungsdienste findet auf nationaler und regionaler Ebene statt (z.B. Berufswoche, Medien- und Werbekampagnen).</p>
---	--	---	--	--

5.5 Auswirkungen auf die Sektoren

5.5.1 Schulen

- Beratungsdienstleistungen werden in Schulen durch persönliche Beratungen und IKT-Instrumente erbracht und tragen im Rahmen eines ganzheitlichen Ansatzes zur beruflichen, persönlichen und sozialen Entwicklung von Schülern bei. Die Rolle der Beratung ist es, die Wahl der beruflichen Laufbahn der Schüler und die dazu notwendigen Übergänge zu unterstützen.
- Eltern spielen bei der Berufswahl ihrer Kinder oft eine bedeutende Rolle. Daher ist es wichtig, Initiativen zu unterstützen, die auch sie mit grundlegenden Fähigkeiten zur Nutzung von IKT-Instrumenten ausstatten, damit sie ihre Kinder unterstützen können.
- Das Angebot in Schulen kann durch externe Ressourcen, einschließlich E-Beratung wie in Fallstudie 5.1 beschrieben, ergänzt werden.
- Um vorzeitige Schulabgänge zu verringern, sollten Risikoschüler insbesondere in zentralen Übergangssituationen unterstützt werden: Fallstudie 5.2 aus Deutschland zeigt hier ein Beispiel.
- Wo immer dies möglich ist, sollten Schulen sich mit der öffentlichen Arbeitsverwaltung (PES) abstimmen und mit dieser zusammenarbeiten, um die berufliche Entwicklung von Schülern zu unterstützen, wie im deutschen und österreichischen Fallbeispiel dargestellt (siehe Fallstudien 5.2 und 5.3).
- Der Zugang zu Beratung kann durch Initiativen innerhalb des Lehrplans ausgeweitet werden, wie in Fallstudie 5.4 gezeigt.

Fallstudie 5.1: eGuidance in Dänemark

Das dänische Ministerium für Kinder und Bildung startete im Januar 2011 das Angebot von eGuidance. Es bietet individuelle und persönliche Beratung für alle Bürger über diverse virtuelle Kommunikationskanäle: Chat, Telefon, SMS, E-Mail und Facebook. eGuidance ist für jedermann erreichbar, der Informationen über Bildung und Beschäftigung wünscht. Dadurch werden Nutzer auch auf andere Beratungsinstrumente (www.ug.dk) und Beratungsinstitutionen weiter verwiesen. Es richtet sich besonders an begabtere Jugendliche und deren Eltern und verschafft ihnen leichten Zugang zu unabhängiger Information und Beratung. Gleichzeitig werden dadurch junge Menschen motiviert, die Suche und den Klärungsprozess selbst weiter zu betreiben. eGuidance spielt eine zentrale Rolle als Leitfaden für das nationale Beratungsportal und als Kommunikator für Beratungsinformation etc. Die Benutzung von Facebook wurde im Januar 2012 eingeführt. Dadurch kann eGuidance Beratung sowohl in einem allgemeinen Forum wie auch in den sozialen Medien anbieten (www.facebook.com/eVejledning). Benutzer können eGuidance tagsüber, abends und sogar an Wochenenden erreichen.

Fallstudie 5.2: Beratung für gefährdete Jugendliche in Deutschland

In Deutschland ist Beratung für Jugendliche mit Problemen beim Übergang von der Schule zur Arbeitswelt eine Initiative des Bundes, genannt „Bildungsketten und Coaching“. Diese Initiative wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung entwickelt, um Drop-Outs und vorzeitige Schulabgänge zu vermeiden und knüpft an bestehende Programme und Instrumente in den deutschen Bundesländern an. Sie ist auch mit dem Programm „Bildungsbegleitung beim Übergang zur Arbeitswelt“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales verbunden, das zum Ziel hat, den Übergang von der allgemeinen zur beruflichen Bildung zu unterstützen und Abbrüche in beiden Systemen zu vermeiden. Die Initiative „Bildungsketten“ unterstützt junge Menschen in der Vorbereitung auf deren allgemeinen Schulabschluss und die folgende Berufsausbildung. Die Idee ist, vorhandene erfolgreiche Programme wie die Glieder einer Kette miteinander zu verbinden, um Transparenz und Kontinuität zu sichern. Eine erste Potentialanalyse in der 7. oder 8. Klasse konzentriert sich auf Kernkompetenzen und stellt die Interessen und Stärken der Schüler fest. In den nachfolgenden Stufen begleitet ein Bildungscoach die jungen Menschen und unterstützt sie bei der Berufswahl und im Übergang zur beruflichen Ausbildung, indem er Praktikumsplätze findet, das Praktikum auswertet und auch bei der Informationssuche durch Einsatz von Internetressourcen hilft. Dazu gehört auch der Verweis an den Berufsberatungsdienst der Arbeitsagenturen (mit ihren Berufsinformationszentren BIZ).

Fallstudie 5.3: Berufsinformation für junge Menschen in Österreich

Um den Zugang zu Berufsberatung und Berufsinformation zu erweitern, arbeitet das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz eng mit dem Bildungsministerium zusammen. Die Ministerien haben sich gemeinsam dazu verpflichtet, dass alle 7. und 8. Schulstufen das Berufsinformationszentrum des öffentlichen Arbeitsmarktservice (AMS) besuchen. Die Regionalbüros des AMS laden Schulen zu einem Besuch ein und geben Informationen über ihre Beratungsleistungen und verteilen Informationsmaterial. Das Bestreben dieser Maßnahme ist, dass in einer wissensbasierten Wirtschaft und auf einem dynamischen Arbeitsmarkt junge Menschen bereits früh lernen sollen, mit Bildungs- und Berufsentscheidungen umzugehen. Sie soll einen reibungsloseren Übergang aus der Grundschule (1. bis 9. Schulstufe) zur weiterführenden Schule oder in eine Lehrlingsausbildung am Arbeitsmarkt unterstützen und Abbrüche vermeiden helfen. Junge Menschen müssen Zugang zu Informationen, Rat und Beratung haben, um selbst bestimmte Entscheidungen über ihre berufliche Zukunft treffen zu können. Da Eltern oft eine bedeutende Rolle bei den Berufsentscheidungen ihrer Kinder spielen, werden Anstrengungen unternommen, auch sie zu erreichen und zu informieren. Die Berufsinformationszentren organisieren daher Veranstaltungen für verschiedene Gruppen, wie Eltern, Anbieter von beruflichen Ausbildungsmaßnahmen und Lehrkräfte. Es werden auch Informationen in Fremdsprachen angeboten.

Fallstudie 5.4: Von der Beratung für alle zum personalisierten Weg für jeden Einzelnen in Frankreich

Der PDMF (*Parcours de découverte des métiers et des formations*) ist eine Strategie, die sich an alle Schüler vom sekundären Bildungsbereich (ab 12 Jahren) bis zum Universitätsstudium richtet. Er will jeden Schüler und Studierenden dazu befähigen, seinen eigenen Bildungsweg zu gestalten, indem diese lernen, wie Entscheidungen zu treffen sind. Das Verfahren besteht aus der Vermittlung von Kompetenzen bezüglich des Wissens über den Arbeitsmarkt, welche Studien absolviert werden sollten, um persönliche Ziele zu erreichen, und was das für einen selbst bedeutet. Eingebettet innerhalb des Lehrplans der Hauptfächer wird diese Strategie durch diverse Beratungsaktivitäten unterstützt. Die Fähigkeit „Autonomie und Initiative“ wird als Teil der allgemeinen Basis von Wissen und Fähigkeiten angesehen, die jedes Kind zu erreichen hat. Spezifische Kurse werden auf Gymnasialniveau angeboten, um auf den Übergang in Arbeit oder zur Hochschule vorzubereiten. Zusätzlich ermöglicht seit 2009 ein Gesetz den Schülern, die den allgemeinen Schulabschluss noch nicht erreicht haben, Berufsschulen zu besuchen, die mit einer Lehrlingsausbildung verbunden sind. Nach diesem Gesetz können Schüler nach einem Lehrplan unterrichtet werden, bei dem sich Unterricht mit Ausbildung in einem oder mehreren Unternehmen abwechselt. Danach können sie nach Wunsch wieder in den traditionellen Schulunterricht zurückkehren. Sie erhalten als Teil des Programms außerdem Orientierung zur Berufswegeplanung sowie individuelle Beratung. Ein weiteres Gesetz betrifft einen Sonderfonds für Jugendliche und hat die Unterstützung des erfolgreichen Schulbesuchs sowie der sozialen Inklusion und der beruflichen Integration zum Ziel.

Eine Reihe anderer relevanter Fallstudien wird in der ELGPN-Datenbank vorgestellt.

- Anti-Drop-Out-Initiative der Regierung (*Ny Giv*) (Norwegen).
- Berufswahlunterricht und Beratung in Schulen sowie Berufsberatung für junge Menschen in Risikosituationen (Slowakische Republik).
- Bekämpfung vorzeitiger Schulabgänge (*Aanval op de Schooluitval*) (Niederlande).
- Bildung als Arbeitsprozess (Island).
- Internate für Exzellenz: Ein neues Instrument zum Kampf gegen vorzeitigen Schulabbruch (Frankreich).
- Beste Praxis für Schulen (Österreich).
- Schulung für Eltern von Schülern im Alter von 7-19 (Türkei).
- Die Rollen von Beratern/innen im Bildungssektor (Zypern).

5.5.2 Berufsbildung

- Berufsschüler benötigen bessere Informationen und Beratung beim Übergang auf Arbeitsplätze im Arbeitsmarkt bzw zu verschiedenen Laufbahnen im Bildungssektor. Beratung muss Unterstützung zur Mobilität bieten, zu selbstständiger Tätigkeit ermuntern und die Validierung nicht formaler und informeller Bildung unterstützen. Fallstudie 5.5 aus den Niederlanden ist ein Beispiel dafür, wie Berufsorientierung und Beratung innerhalb der Berufsausbildung angeregt wird.

Fallstudie 5.5: Stimulierung von Berufsorientierung und Beratung in der Berufsausbildung - Niederlande

Das niederländische Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft finanziert von 2010 – 2013 ein Projekt zur Stimulierung von Berufsorientierung und Beratung (COG) in der Berufsbildung. Koordiniert vom Berufsbildungsrat soll das Projekt eine strukturelle Position für COG innerhalb der Bildungsprogramme von berufsbildenden Institutionen entwickeln. Sein Ziel ist es, Schulabbrüche zu reduzieren, in dem ein besserer Einblick in das Können eines Schülers, seine Talente und Möglichkeiten gewonnen wird. Damit soll eine bewusste Wahl zu Weiterbildung oder für den Arbeitsmarkt möglich gemacht werden. Im Zuge der Umsetzung wurde ein digitales Portal (VET Stad) eröffnet, und ein Dokument mit der Bezeichnung „Lernen, Beruf und Bürgerschaft“ (Leren Loopbaan en Burgerschap) wird derzeit erstellt, um die Aspekte von COG zu ermitteln, die eine Berufsschule behandeln sollte. Berücksichtigt werden auch die Ergebnisse, einschließlich der Übergänge von Berufsschulen zu Universitäten und Fachhochschulen.

Eine weitere relevante Fallstudie in der ELGPN-Datenbank ist das BerufsFindungsBegleiter/innen-Modell in Österreich

5.5.3 Hochschulbildung

- Beratung im Bereich der Hochschulbildung muss Studierende bei der Selbsterkundung, der Erkundung des Arbeitsmarktes und der Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeit sowie von Fähigkeiten zur Mobilität unterstützen. Fallstudie 5.6 bietet ein Beispiel.
- Die Verbesserung des Zugangs für benachteiligte Gruppen in der Hochschulbildung steht in vielen Ländern auf der Tagesordnung („Universitäten ohne Barrieren“).
- Information und Beratung zum Validierungsprozess für frühere Lernerfahrungen innerhalb der Universitäten gewinnen in einer Reihe von Mitgliedsstaaten an Bedeutung.

Fallstudie 5.6: Beratungsdienstleistungen an Universitäten in der Slowakischen Republik

Gemäß dem Gesetz zu Hochschulbildung soll jede Universität Studienbewerbern/innen, Studierenden und anderen Informationen und Beratungsdienste in Bezug auf die Studiengänge und Abschlüsse bieten, und Studienabgängern/innen Möglichkeiten eröffnen, einen Arbeitsplatz zu finden. Diese gesetzliche Verpflichtung wird durch einen Rechtsanspruch der Studierenden auf Zugang zu Informations- und Beratungsdiensten untermauert. Diese Dienstleistungen sollen Studierende bei deren Entscheidungen bezüglich Universitätsstudien und Berufslaufbahnen unterstützen und Schwierigkeiten auf diesem Weg überwinden. Sie stehen sowohl für einheimische wie auch ausländische Studierende zur Verfügung, die an formaler, nicht-formaler oder informeller Bildung teilnehmen. Diese Dienstleistungen sind insbesondere wichtig in Weiterbildungseinrichtungen, die eine vielfältige Studierendenpopulation erreichen möchten. Berufsberatung als Dienstleistung sollte überall für alle verfügbar sein – differenziert nach den Bedürfnissen der Klienten/innen, wie auch für spezifische Gruppen (ausländische Studierende, behinderte Personen und andere). Innerhalb der Beratungsdienste wird die Ausbildung spezialisierter Mitarbeiter betont, wie auch die Qualität der Dienstleistungen einschließlich der Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter. Dies spielt auch für die Beurteilung der Qualität der Universitäten selbst eine Rolle. Beratung im Bereich der Hochschulen ist nicht nur für die Beschäftigungsfähigkeit von Studierenden relevant sondern auch für deren persönliche Entwicklung.

5.5.4 Erwachsenen-/Weiterbildung

- Erwachsene kennen ihre Qualifikationsmöglichkeiten häufig nicht und haben daher eine eingeschränkte Sicht auf ihre eigenen Fähigkeiten und ihr Wissen. Wenn Erwachsene einen geeigneten und realistischen Qualifikationsweg wählen, ist es notwendig, deren Erwartungen abzuklären und das Wissen über sich selbst zu vertiefen, sowie Alternativen auszuloten, damit die gewünschte Qualifikation erreicht werden kann. Ein bemerkenswertes Beispiel für die potentielle Nachfrage nach solchen Diensten, die Rolle des Marketings zur Anregung dieser Nachfrage und das Potential der Fernberatung zur Deckung dieses Bedarfs wird in Fallstudie 5.7 präsentiert.
- Die Rolle der Beratung ist ein Schlüsselement des Prozesses zur Feststellung und Bewertung nicht-formaler und informeller Bildung. Ein Beispiel wird in Fallstudie 5.8 aufgezeigt.
- Der Rat der Europäischen Union betrachtet Beratung für ältere Arbeitnehmer als wichtiges Instrument zur Förderung des aktiven Alterns.⁸ Einige Länder entwickeln derzeit Dienstleistungen, die sich spezifisch an Personen über 50 Jahre bzw. im Übergang zum Ruhestand befinden, wie in den Fallstudien 5.9 und 5.10 beschrieben.

⁸ Rat der Europäischen Union (2011). *Ageing as an Opportunity for the Labour Market and for the Development of Social Services and Community Activities*. 3131st Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council Meeting, 1.-2. Dezember.

Fallstudie 5.7: Hotline/Internetdienste im Vereinigten Königreich

Learndirect, eine nationale Berufsberatungshotline für Erwachsene, wurde 2000 eingerichtet. Sie bietet Online-Berufsinformation und Beratung von ausgebildeten und qualifizierten Fachkräften. 2007 wurde der Dienst erweitert und bietet nun auch Beratung via Telefon für spezifische Zielgruppen in England an. Weitere Angebote bestehen für den Rest des Vereinigten Königreichs. Der Dienst betreute über 14 Millionen Internetsitzungen und über eine Million Anrufe pro Jahr. Dieses Volumen wurde durch Marketingkampagnen befördert, wie auch durch einen Werbespot zur Hauptsendezeit im Fernsehen. Ab 2008 ging die Verantwortung für diesen Dienst auf den Learning and Skills Council über und wurde umbenannt in Careers Advice Service. Daraus wurde später Next Step, und erst kürzlich der National Careers Service für England. Die Hotline umfasst nicht nur Telefondienste sondern auch E-Mail und Online-Chats. Eigene Angebote sind nun in Schottland, Wales und Nordirland vorhanden, und eine Reihe von Marketinginstrumenten, einschließlich Presseartikel, Facebook und Twitter werden verwendet, um die Wahrnehmung durch die Kunden und die Inanspruchnahme der Dienste zu stärken.

Fallstudie 5.8: Validierung in der Erwachsenenbildung – Polen

2007/08 wurde im Berufsberatungszentrum von Warmińsko-Mazurskie das erste Projekt in Polen zur Validierung von Kompetenzen in zwei Bau- und Konstruktionsberufen umgesetzt. Unter dem Titel „Bauen wir gemeinsam“ ist es innerhalb des Rahmens des EQUAL-Programms durchgeführt worden. Neben der Validierung von Kompetenzen wurden Informationen, Beratung und Orientierung für die Berufe im Bereich der Gas-, Wasser- und Sanitärinstallationen gegeben. Das Projekt entwickelte mit 200 Personen den Prozess der Validierung. Die gesammelten Erfahrungen trugen zur Umsetzung von zwei weiteren Projekten bei: „Fachkraft mit Abschluss“ und „Fachkraft mit Abschluss 2“. Im Rahmen des ersten Projektes (2009/10) konnte ein Berufsabschluss oder ein Meisterabschluss in den Berufen Polsterer und Zimmermann erworben werden. Im Rahmen des zweiten Projektes konnten Kompetenzen in 8 Berufen validiert werden: Betonierer, Armierungsinstallateur, Elektriker, Gasinstallateur, Steinmetz, Zimmermann, Polsterer und Einrichtungstechniker im Bausektor. 2008/09 wurde unter dem Titel „Zu einer qualifizierten Bauarbeiterschaft in Polen“ ein zweijähriges Innovations-Transferprojekt in Polen umgesetzt.

Fallstudie 5.9: Beratung für die ältere Bevölkerung über 50 in Deutschland

Der sogenannte Ruhestandskompass ist ein neues Instrument für Menschen im Übergang von der Arbeitswelt in den Ruhestand. Er wurde als Teil des Bundesprogramms „Lernen vor Ort“ im Bildungsberatungsdienst der Stadt Leipzig entwickelt. Ziel ist es, Menschen auf ihre Pensionierung vorzubereiten und ihnen zu helfen, ihre künftigen Aktivitäten zu planen. Im Lichte der sich wandelnden demografischen Strukturen und des künftigen Fachkräftemangels werden ältere Personen zunehmend als aktive Mitbürger wichtig. Jedoch werden Beratungsdienste von älteren Menschen eher selten genutzt. Der Ruhestandskompass ist leicht erhältlich und kann selbstständig bearbeitet werden. Er eröffnet jedoch auch einen Beratungsanlass und ermutigt aktiv zur Nutzung des Beratungsangebots.

Fallstudie 5.10: Berufsberatung für ältere Personen in der Slowakischen Republik

Das sogenannte Nationale Programm für ältere Menschen ist eine Strategie zum Schutz älterer Personen. Es entstand als eine der Aktivitäten der Slowakischen Republik in Bezug auf das Internationale Jahr der Senioren (1999). Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Sport fördert im Einklang mit den Grundsätzen und der Praxis des Nationalen Programms Möglichkeiten für diese Zielgruppe und stellt den öffentlichen Zugang zu lebensbegleitender Beratung als einer Option der Selbsterfüllung sicher. Dies ermöglicht geistige und körperliche Ausgeglichenheit und eine sinnvolle Nutzung der Freizeit. Bildung im fortgeschrittenen Alter kann neue Lebensperspektiven für ältere Menschen eröffnen und deren persönliches Wachstum bereichern. Im Jahr 2000 wurde ein Forum zur Unterstützung von Senioren eingerichtet. Dieses Forum führt 150 Mitgliedsorganisationen auf nationaler und regionaler Ebene zusammen und bietet Pflege, Unterstützung und Dienstleistung für ältere Personen, um deren Rechte zu schützen, ihre Interessen zu fördern und dabei zu helfen, ihren Bedürfnissen gerecht zu werden. Ein Schwerpunkt dabei ist die Erbringung von Beratungs- und Orientierungsdienstleistungen für ältere Personen und deren Familienmitglieder. Außerdem bietet es Tagespflegedienste für diese Zielgruppe.

Eine weitere relevante Fallstudie „Beratungsnetzwerk in der Erwachsenenbildung“ (Österreich) ist auf der ELGPN-Datenbank abrufbar.

5.5.5 Beschäftigungsbereich

- Beratungsdienste zur Unterstützung der individuellen Selbsterkundung und der Erkundung von Bildungs- und Arbeitsmarktmöglichkeiten nehmen eine Schlüsselrolle bei der Steigerung der Beschäftigung in sich verändernden Arbeitsmärkten ein. Beratung ist ebenso ein integraler Bestandteil des Arbeitsvermittlungsprozesses. An einem Aktivierungsprogramm teilzunehmen, ist ein wichtiger Schritt, um längere Arbeitslosigkeit und sozialen Ausschluss zu vermeiden.
- Die Rolle der Beratung ist ebenso wichtig, um Wege für die Weiterbildung zu sichern, wenn dies Teil der Pflichten in Arbeitsverträgen ist.
- Arbeitsplatzberatung kann eine Verbesserung der Kompetenzen für mehr Leistung und Beschäftigung unterstützen. Da sich die Arbeitsmärkte von Angebots- zu Nachfragemärkten entwickelten, erweitert sich die Palette der Kunden, die Zugang zu Beratungsdiensten benötigen. Einige öffentliche Arbeitsverwaltungen haben auf diese Verschiebung durch Angebote von Beratungsdiensten für Unternehmen reagiert. Die Frage des Zugangs zu Beratung sollte daher über Einzelpersonen hinaus auf Unternehmen ausgedehnt werden – wie im Beispiel aus Island (Fallstudie 5.11).

Fallstudie 5.11: Beratung und Orientierung am Arbeitsplatz, Island

Hauptziel des Projekts „Beratung und Orientierung am Arbeitsplatz“ ist es, Information und Beratung über Kompetenzentwicklung zu Menschen an deren Arbeitsplätze zu bringen. Dabei soll die Zielgruppe mit Informationen und Beratung direkt erreicht sowie der Bedarf an Weiterbildung analysiert werden, um geeignete Kurse zu entwickeln. Zielgruppe sind in der Hauptsache Personen mit geringer formaler Bildung (d.h. keine abgeschlossene sekundäre Bildung), die etwa 1/3 des isländischen Arbeitsmarktes ausmachen. Es wird erwartet, dass das Angebot von Information und Beratung für diese Gruppe Auswirkungen auf die Beteiligung an Weiterbildung haben und so das Bildungsniveau der Gesamtbevölkerung heben wird. Das Projekt wird vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur finanziert und vom Servicezentrum für Bildung und Berufsbildung (ETSC) koordiniert. Es läuft in Kooperation mit den Interessengruppen Gewerkschaften, Bildungsfonds und Bildungsanbietern. Die Berufsberater/innen etablieren die Zusammenarbeit mit Unternehmen, bieten Vorträge und individuelle Gespräche am Arbeitsplatz oder in deren Zentrum an. Der Ansatz ist personenzentriert, indem Einzelpersonen Hilfe dabei erhalten, geeignete Bildungswege zu finden. Eine persönliche Nachbetreuung wird ebenso geboten. Seit 2005 führte das Projekt landesweit über 20.000 Einzelberatungen durch. Nun kommen mehr Menschen aus der Zielgruppe aus eigenem Antrieb zu einer Beratung in die Weiterbildungszentren.

5.5.6 Soziale Inklusion

- Information, Beratung und Orientierungsdienstleistungen sollten allen Bürgern/innen unabhängig von deren Bildungsgrad, Beschäftigungsstatus, Berufsqualifikation und der gesamten übrigen Lebenssituation offen stehen. Die Europäische Union ist bestrebt, Eintrittsbarrieren zu Dienstleistungen zu beseitigen und jeden beim lebensbegleitenden Lernen und der Gestaltung seines Berufsweges zu unterstützen.
- Es gibt einen wachsenden Trend hin zu stärkerer Individualisierung von Dienstleistungen, insbesondere wenn es um die Befriedigung von Informations-, Beratungs- und Lernbedarfen von schwerer zu erreichenden Gruppen geht, wie beispielsweise Jugendliche in Risikosituationen (z.B. Schulabbrecher) (siehe Fallstudie 5.12), Langzeitarbeitslose, ältere Arbeitnehmer (50+), behinderte Personen (siehe Fallstudie 5.13 und 5.14) sowie Beschäftigte/Arbeiter in sich umstrukturierenden Branchen/Unternehmen, sowie ethnische und kulturelle Minderheiten.
- Durch leichter zugängliche Dienste können die am meisten benachteiligten Gruppen erreicht und deren Beschäftigungsfähigkeit verbessert werden, vorausgesetzt diese Dienstleistungen werden auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene auch gefördert und beworben.

Fallstudie 5.12: Das Freiwillige Arbeitskorps in Polen

Das Freiwillige Arbeitskorps ist eine staatlich finanzierte Körperschaft unter der Aufsicht des für Arbeitsfragen zuständigen Ministers. Es erfüllt die Pflichten des Staates auf dem Gebiet der Beschäftigungspolitik und der Maßnahmen gegen die Marginalisierung und soziale Ausgrenzung junger Menschen. Das Freiwillige Arbeitskorps verfügt über ein Netzwerk an spezialisierten stationären und mobilen Einheiten, die eine Reihe von Dienstleistungen für junge Menschen erbringen. Zwischen 2009 und 2013 führt das Freiwillige Arbeitskorps ein Projekt mit dem Titel „Freiwilliges Arbeitskorps als Anbieter von Arbeitsmarktdienstleistungen“ durch, das von der EU innerhalb des ESF kofinanziert wird. Die Aktivitäten des Projekts richten sich an 25.000 junge Menschen im Alter zwischen 15 und 25, einschließlich 600 arbeitslosen Personen und 2.400, die beruflich nicht aktiv sind. Die Zielgruppen sind: Arbeitslose und Arbeitsplatzsuchende mit unterschiedlichen Bildungsgraden und Qualifikationen, die Hilfe auf dem Arbeitsmarkt benötigen; Studierende und Absolventen, die sich auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt vorbereiten und Hilfe in Bezug auf berufliche Beratung, Job-Matching und Berufsausbildung benötigen, sowie Personen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind.

Fallstudie 5.13: Beratungsdienste für Studierende mit Behinderungen oder besonderen Bedürfnissen – Universität von Island

Die Universität von Island, die größte des Landes mit etwa 16.000 Studierenden, ist die einzige isländische Universität, die über strukturierte und regulierte Dienstleistungen für Studierende mit Behinderungen oder besonderen Bedürfnissen verfügt. Studierende können sich beim Berufsberatungsservice für spezielle Studienbedingungen bewerben. Dies beinhaltet die rechtzeitige Bereitstellung von Informationen zum Lehrplan, damit ausreichende Vorbereitung, Flexibilität des Stundenplans und persönlicher Studienverlauf, sowie das Aufzeichnen von Vorlesungen und eine Auswahl geeigneter Standorte für den Unterricht ermöglicht werden. Sie können außerdem Anpassungen im Prüfungsablauf beantragen, einschließlich der Verlängerung der Prüfungszeit, Privatprüfungen, Lese- und Schreibhilfen sowie alternative Prüfungsformen (z.B. Multiple-Choice, kurze schriftliche Antworten oder mündliche Prüfungen anstatt langer aufsatzartiger Prüfungen). Im akademischen Jahr 2010/11 erhielten cirka 700 Studierende eine solche Unterstützung.

Fallstudie 5.14: Berufsschulen für Schüler mit besonderen Bedürfnissen in der Türkei

In der Türkei werden Bildungsdienstleistungen in Sonderschulen für Kinder und Jugendliche in sechs Gruppen angeboten: Für Sehbehinderte, Hörbehinderte, Körperbehinderte, psychisch Behinderte, autistische Kinder und Kinder mit Langzeiterkrankungen. Diejenigen, die dazu in der Lage sind, werden in den allgemeinen Unterricht an regulären Schulen integriert und profitieren dort von speziellen Klassen und besonderer Unterstützung beim Lernen. Zusätzlich bieten spezielle Berufsschulen Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten für Schüler mit besonderen Bedürfnissen an. Menschen mit leichten geistigen Defiziten, die das 21. Lebensjahr vollendet haben, werden in diesen Schulen unterrichtet, um berufliche Fähigkeiten zu erlangen. Deren Lehrplan enthält Türkisch, Mathematik, Sozialkunde, Religiöse und Moralische Bildung, Musik, Kunst und Turnen einschließlich einer beruflichen Ausbildung und Berufsethik in Verbindung mit leistungsorientierter Schulung. Die Dauer dieses Bildungsgangs beträgt vier Jahre. Wo dies möglich ist, werden Schüler am Ende des ersten Jahres auch zur Gewinnung von praktischer Erfahrung in Arbeitsplätzen vermittelt. Schüler, die den Kurs absolviert haben, erhalten ein Berufschulzeugnis. Während dieses Prozesses werden Schüler durch bildungsrelevante, persönliche und berufliche Beratungsdienstleistungen in den Schulen unterstützt.

Weitere Details zu allen Fallstudien in dieser Handreichung sind in der ELGPN-Datenbank abrufbar.



Qualitätssicherung und Evidenzbasierung

6.1 Einleitung

Dieser Abschnitt befasst sich mit politisch strategischen Fragen in Bezug auf die Qualität der lebensbegleitenden Beratungsdienste und die Evidenzbasierung von deren Leistungen und Wirkungen. Der Abschnitt ist in vier Unterabschnitte unterteilt: Fragen zur politischen Strategie (Abschnitt 6.2); zu berücksichtigende strategische Fragestellungen (Abschnitt 6.3); ein mögliches progressives Kontinuum strategischer Schritte (Abschnitt 6.4) und die Auswirkungen auf die sechs politischen Sektoren: Schulen (Abschnitt 6.5.1), Berufsbildung (Abschnitt 6.5.2), Hochschulbildung (Abschnitt 6.5.3), Erwachsenen-/Weiterbildung (Abschnitt 6.5.4), Beschäftigungsbereich (Abschnitt 6.5.5) und soziale Inklusion (Abschnitt 6.5.6).

6.2 Themen zur politischen Strategie

- Wissen und Verständnis für effektive Qualitätssicherungssysteme und verantwortliche Rahmenbedingungen müssen dringend verbessert werden. Investitionen in lebensbegleitende Beratungssysteme und Dienste müssen den daraus resultierenden Mehrwert für den Ein-

zelen, die Kommunen und die Gesellschaft klarer nachweisen. Die Ziele eines Qualitätssicherungssystems und dessen Mechanismus liegen in besserer Effizienz in der Erbringung der Dienstleistungen, mehr institutioneller und finanzieller Rechenschaftspflicht und der Schaffung von Transparenz aus der Perspektive der Bürger/innen. Die Entwicklung der Qualitätssicherung in Berufsberatungsdiensten ist kein isolierter Prozess: Es ist vielmehr ein integrales, übergreifendes Thema innerhalb eines nationalen Systems der lebensbegleitenden Beratung und innerhalb institutioneller Qualitätssicherungssysteme selbst, soweit sie in den Bereichen Bildung und Ausbildung, Beschäftigung und soziale Inklusion bestehen.

- Insbesondere ergeben sich durch die Rolle der Informationstechnologie (IT) neue Möglichkeiten und Herausforderungen für jene, die qualitätsgesicherte Beratung gestalten und anbieten. Dies geschieht insbesondere beim Erreichen der Bürger/innen, zeitlich und örtlich orientiert an deren Bedürfnissen, durch das Anbieten neuer Managementsysteme zur Kundenbeziehung und einen besseren Zugang zu Arbeitsmarktinformationen. Strategische und operationale Pläne müssen die Vielfalt der

Einzelpersonen und deren Rechtsanspruch auf Zugang zu den Dienstleistungen einschließlich eines persönlichen Beratungsgesprächs, sowohl on-line als auch off-line, berücksichtigen. Es muss ein Gleichgewicht zwischen persönlichen Diensten und Onlinediensten gefunden werden. Sie sind im Hinblick auf Wirkung, Kosteneffektivität und Qualität miteinander zu verknüpfen. Die Computerkenntnisse der Anwender und Berater sind dabei ebenso ein wichtiges zu berücksichtigendes Moment.

- Durch knapper werdende Budgets entsteht wachsender Druck von Seiten der Regierungen, Ausgaben für lebensbegleitende Beratungsdienstleistungen in Bezug auf konkurrierende Nachfrage zu rechtfertigen. Bisher haben sich die meisten Länder auf die Qualität der Dienste und auf Verbesserungen konzentriert, wobei die Beraterkompetenz hier eine zentrale Stellung einnimmt. Einige Länder haben die Bürger/innen und Nutzer von Berufsberatungsdiensten eingebunden, damit sie durch Informationen dabei helfen, die Planung und Erbringung der Dienstleistungen zu verbessern. Mit Ausnahme einiger öffentlicher Arbeitsverwaltungen haben bisher, wenn überhaupt, nur wenige eine Auswertung statistischer Daten angestellt, um eine Analyse unmittelbarer, mittelfristiger und langfristiger Einsparungen für öffentliche Budgets durch wirtschaftliche und/oder soziale Investitionen zu erhalten. Eine weitere Herausforderung für die Entwicklungen des EU-Bildungs- und Berufsbildungsprogramms (2020) besteht in der Ergänzung und Stärkung der Evidenzbasierung im Bildungsbereich und bei der öffentlichen Arbeitsverwaltung.
- Es gibt starke Argumente zugunsten einer gemeinsam abgestimmten Terminologie für unterschiedliche Qualitätssicherungssysteme und evidenzbasierte Aktivitäten, damit die Messung von Wirkungen sowie größere Vergleichbarkeit von Initiativen möglich wird, um so gemeinsames Verständnis und Lernen

innerhalb und zwischen den Mitgliedsländern zu erreichen. Bei der Weiterentwicklung sollte die Balance zwischen Qualitätssicherung und Evidenzbasierung durch eine kleine Anzahl vereinbarter Qualitätselemente, Kriterien und Messindikatoren erreicht werden, die - gestützt durch Beispiele möglicher Daten - getestet und in der Praxis ausprobiert werden können.

- Evidenzbasiertes Lernen und entsprechende politische Strategieentwicklung müssen von Anfang auf systematischer Datenerhebung beruhen sowie verfügbare neue Datenbanken und Forschungen nutzen. Dazu bedarf es eines spezifischen Schwerpunkts auf Investitionen in die Entwicklung und den Aufbau von Personal- und anderen Kapazitäten. Damit soll, sichergestellt werden, dass Berater und Manager über genügend Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen, um empirische Nachweise zu sammeln und entsprechende Datensätze aufzubauen, die sowohl politische Entscheidungsträger informieren können als auch einer öffentlichen Überprüfung standhalten. Um dies zu erreichen, sind eine flexible Qualitätssicherung und ein evidenzbasiertes Rahmenwerk sowie Messinstrumente, die praktische Resultate aus Pilotierungen neuer und innovativer Ansätze liefern, als wesentliche Voraussetzungen innerhalb eines lebensbegleitenden Beratungssystems unabdingbar. Außerdem sollte die Kooperation und Koordination der Beratungspolitik auf systematischer Grundlage durchgeführt und dies als Wert an sich betrachtet werden, was in den meisten Ansätzen zur Qualitätskontrolle nur ein „blinder Fleck“ zu sein scheint.
- Die Nachfrage nach Unterstützung in Fragen der beruflichen Entwicklung von unterschiedlichen Zielgruppen ist stetig im Wachsen begriffen. Dabei gibt es ein Überangebot an neuen Anbietern auf dem Markt und an sektorübergreifenden Partnerschaften, an denen der öffentliche, der private und der tertiäre Sektor

beteiligt sind. Wie die OECD⁹ berichtete, ist dieser Trend nicht einmalig, da Regierungen zunehmend private und gemeinnützige Körperschaften einsetzen, um Waren und Dienstleistungen für die Bevölkerung in vielen Bereichen bereitzustellen. Der Druck auf die öffentlichen Haushalte ist groß, die Gesellschaft altert und die Notwendigkeit, mehr Investitionen und Nutzen aus der Teilnahme an Weiterbildungen und höherer Erwerbsbeteiligung zu generieren – all das erfordert ganz neue Ansätze.

6.3 Zu berücksichtigende strategische Fragestellungen

- Welche politischen Hebel können angesetzt werden, um die Kompetenz und Fähigkeit von Beratern/innen sicher zu stellen, wirkungsvolle und hoch qualitative Bildungs- und Berufsberatung innerhalb eines aus mehreren Angebotskanälen bestehenden Beratungsdienstes zu erbringen?
- Welche strategische Rolle sollten Regierungen in der Gestaltung bzw. Neugestaltung von Struktur, Status und Funktion des Beratungspersonals und den Vorgaben für deren Qualifikation und ständige berufliche Weiterbildung spielen?
- Was ist noch zu tun, um Bürger/innen und Sozialpartner in die Verbesserung und Erweiterung von Angebot und Qualitätssicherung lebensbegleitender Beratung einzubinden?
- Wie können die Bürger sicher sein, dass sie qualitätsvolle Dienstleistungen erhalten und ihre individuellen Bedürfnisse und Interessen nicht von „Geschäftemachern“ ausgenutzt werden? Welche Rolle sollten Politiker, wenn überhaupt, in Bezug auf die Erstellung eines nationalen Registers von Bildungs- und Berufsberatern/innen oder formalerer, auch gesetzlich untermauerter Lizenzierungsvorgaben spielen?
- Welche konkreten Rollen spielen der private, öffentliche und freiwillige/kommunale Sektor in der Gestaltung und Erbringung hoch qualitativer Bildungs- und Berufsberatung?
- Wie können Technologien einen besseren Datenaustausch und eine stärkere Nutzung von Methoden zur Analyse des wirtschaftlichen Nutzens und des sozialen Gewinns aus Investitionen in lebensbegleitende Beratungsdienste innerhalb von Sektoren und sektorenübergreifend erleichtern?
- In welchem Ausmaß können Beratungs-Webseiten helfen, die Berufswahlfähigkeiten Einzelner, sowie deren unmittelbares, mittelfristiges und langfristiges berufliches Weiterkommen zu verbessern?
- Für welche Zwecke werden Qualitätssicherungsdaten erhoben? Welche Art der Datenerhebung wird benötigt, und wie können die Ergebnisse verwendet werden, um Informationen für evidenzbasierte politische Strategien und Praktiken bereitzustellen?
- Wie kann angesichts der ernsten Lage bei den öffentlichen Haushalten das richtige Gleichgewicht zwischen dem Zugang für Bürger/innen zu lebensbegleitenden Online- und Offline-Beratungsdiensten gefunden werden,? Wer sollte für die Beratungsdienstleistungen bezahlen?
- Wie ist das reale Kosten - Nutzen - Verhältnis für Regierungen und Einzelpersonen, und wie kann dieses bewertet und am effektivsten gemessen werden?
- Wie können politische Entscheidungsträger sicherstellen, dass sie ausreichend über evidenzbasierte politische Strategien und Entwicklungen zur Qualitätssicherung informiert sind?

⁹ Organisation für Wirtschaftliche und Kulturelle Entwicklung (2010). *Restoring Fiscal Sustainability: Lessons for the Public Sector*. Paris: OECD.

6.4 Strategische Schritte

Unbestritten bestehen trotz systematischer Fortschritte in ganz Europa und darüber hinaus immer noch Lücken und Defizite im Angebot von Berufsberatungsdiensten in vielen Ländern. Die Rechtfertigung öffentlicher Ausgaben für lebensbegleitende Beratungssysteme und deren Dienstleistungen, verbunden mit klaren Nachweisen von Effektivität und Wirkung, bleibt eine signifikante Herausforderung. Solche Nachweise müssen durch neue Rahmenbedingungen für Evidenzbasierung unterstützt werden, zu denen auch routinemäßige Datenerhebungen zählen sowie Longitudinalstudien, um langfristige Wirkungen und Kostenvorteile sowohl für Regierungen wie auch für Einzelpersonen bestimmen zu können. Jedes System bzw. jede Rahmenvorgabe zur Qualitätssicherung hat ihre spezifischen Eigenschaften.

ten. Dafür gibt es in der gesamten EU und darüber hinaus zahlreiche gute Beispiele. Deshalb ist es nicht wünschenswert zu versuchen, diese wieder durch andere alternative Systeme oder Rahmenvorgaben zu ersetzen. Stattdessen kann - wie unten ausgeführt wird - eine Reihe von Qualitätselementen verwendet werden, die einen nützlichen Ausgangspunkt für die Prüfung unterschiedlicher Qualitätsaspekte und evidenzbasierter politischer Strategien bieten. Durch solche Informationen werden beginnende und auch weitere Diskussionen über evidenzbasiertes Lernen und die Herausbildung von Politiken in unterschiedlichen Kontexten, oder auch in unterschiedlichen Sektoren innerhalb desselben Kontextes, unterstützt. Die detailliertere Darstellung des ELGPN Rahmengerüsts zur Qualitätssicherung und Evidenzbasierung (QAE) findet sich in Anhang D.

Qualitätselement 1: Beraterkompetenz		
Ad hoc- Vereinbarungen, die nicht durch eine Strategie strukturiert sind	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Stark regulierte Vereinbarungen, wie „Registrierungen“ oder „Lizenzen zum Praktizieren“
Qualitätselement 2: Beteiligung von Bürgern/Nutzern		
Fragmentiert und/oder einmalige Studien zur Nutzerzufriedenheit	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Gut organisierte Systeme zu Qualitätssicherung und Evidenzbasierung, die Nutzer aktiv an der Gestaltung und Entwicklung von Diensten beteiligen.
Qualitätselement 3: Erbringung der Dienstleistungen und deren Verbesserung		
Kein Rahmen für berufsbiografische Gestaltungskompetenzen CMS vorhanden, der mit der Frage des Zugangs zu Beratungsdiensten für besondere Zielgruppen verknüpft ist	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Vollständiges Qualitätsmanagement-System vorhanden, das auch Daten zu CMS erfasst, dem Umfang von Investitionen und dem sich daraus ergebenden Mehrwert
Qualitätselement 4: Kosten/Nutzen für Regierungen		
Keine Informationen zu Kosten/Nutzen für Regierungen vorhanden	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Unmittelbare, mittelfristige und langfristige Einsparungen für die öffentliche Hand in Form wirtschaftlichen und/oder sozialen Nutzens aus Investitionen (SROI)
Qualitätselement 5: Kosten/Nutzen für Einzelpersonen		
Nur begrenzte Informationen zum persönlichen Nutzen als Ergebnis der Inanspruchnahme von Beratungsdiensten	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Nachweise durch Nachverfolgung und Longitudinalstudien zur Messung der Wirkung von Beratungsinterventionen in unterschiedlichen Bereichen.

Die Sicherung einer ausgewogenen Balance zwischen dem Angebot von Kern- bzw. Basisdienstleistungen für alle (zur Vermeidung der „Marginalisierung des Mainstreams“) und dem Angebot vertiefter Dienstleistungen für jene, die sie am meisten benötigen, ist in allen Ländern dringend erforderlich. Da die Angebote und Strategien von lebensbegleitender Beratung sektoral und auch sektorübergreifend angesiedelt sind (z.B. in Schulen, der Berufsbildung, in der Hochschulbildung, Erwachsenen-/Weiterbildung und im Beschäftigungsbereich), müssen die Beratungsdienste für den Einzelnen so nahtlos wie möglich gestaltet werden.

6.5 Auswirkungen auf die Sektoren

6.5.1 Schulen

- Bei den Schulen stehen die politischen Entscheidungsträger vor der Herausforderung, wesentliche Entscheidungen zur Integration der Qualitätssicherung im Berufswahlunterricht und bei der Berufsorientierung und Beratung zu treffen, wenn z.B. berufsbiografische Gestaltungskompetenzen CMS vermittelt werden sollen. Diese könnten in einem eigenständigen Fach wie auch lehrplanübergreifend und/oder außerhalb des Lehrplans umgesetzt werden und gemeinsam mit Berufsberatung und Berufsorientierung erfolgen. Qualität bedeutet insbesondere auch die Beobachtung und Nachverfolgung des Lernfortschritts der Schüler wie auch deren Erfolgs- und Drop-Out-Raten. Gesetzliche und regulierende Bestimmungen und/oder allgemeine Richtlinien zur Unterstützung des Berufswahlunterrichts können diesbezüglich hilfreich sein. Ein interessantes Beispiel aus Schweden zu allgemeinen Strategien im Berufswahlunterricht und in der Beratung mit Empfehlungen zur Umsetzung von Regelungen der entsprechenden Gesetze wird in Fallstudie 6.1. vorgestellt.
- Eine Messung der Wirkungen von unterschiedlichen, innerhalb und außerhalb der Lehrpläne wie auch lehrplanübergreifend stattfindenden Interventionen kann nicht „ad hoc“ sondern muss nach vereinbarten Regeln organisiert werden. Diese müssen die Prüfung der Beraterkompetenzen, der Bürgerbeteiligung, die Dienstleistungsangebote und deren Verbesserung und die Kosten/Nutzen-Vorteile sowohl für Einzelpersonen als auch Regierungen berücksichtigen. In Schulen passen individuelle Gespräche und Online-Beratungsangebote via Telefon, Web-Chat, SMS und soziale Medien (wie Facebook) nicht immer in die Konzeption eines „eigenständigen“ Faches. Web 2.0 und 3.0-Entwicklungen, einschließlich Smartphones und eine stärkere Nutzung „vermischter“ Dienste bei persönlicher und beruflicher Information innerhalb und außerhalb des Bildungs- und Beschäftigungssektors (wie Arbeitsmarkt-Knowhow und -Informationen) verändern allerdings das Lehren und Lernen in Schulen quer durch Europa und anderswo. Deshalb sind Verknüpfungen zwischen den Anforderungen an Qualitätssicherung, Schulinспекtionen, evidenzbasiertem Lernen und evidenzbasierten Politiken notwendig.
- Ein interessantes Beispiel eines neuen und in Entwicklung begriffenen Ansatzes zur Qualitätssicherung innerhalb eines evidenzbasierten Rahmens stammt aus Dänemark. Es nutzt das System einer integrierten Jugenddatenbank (15 – 19 Jahre alt) des Landes (siehe Fallstudie 6.2.). In diesem Kontext ist die Arbeit an Schulen, in Beratungszentren und Jugendbildungseinrichtungen Ausgangspunkt für den Aufbau von Daten zur Überprüfung der Wirkungen auf die Berufswege einzelner Personen über einen längeren Zeitraum.
- Zahlreiche Länder entwickeln derzeit innovative Qualitätssicherungssysteme und evidenzbasierte Strategien, um politische Entscheidungsträger bei der kritischen Reflexion

über den Übergang von der Schule zur Arbeitswelt und bei der Entwicklung systematischer und robusterer Datensammlungen, die mit spezifischen Qualitätsindizes verknüpft sind, zu unterstützen. Ein Beispiel dazu ist der dreifache Ansatz zur Qualitätssicherung aus Estland (siehe Fallstudie 6.3.).

- Wer Qualitätssicherungssysteme und Qualitätsstandards entwerfen will, muß diese mit evidenzbasierten politischen Strategien im Bereich der Bildung und Berufsbildung sowie der Arbeitswelt verknüpfen. Das bedeutet die Notwendigkeit, Schlüsselakteure für die professionellen Entwicklungen zu finden., die sich darüber im Klaren sind, welche Daten erforderlich sind und für welche Zwecke diese erhoben werden sollten, um als Informationen für Regierungsstrategien genutzt werden zu können. Berufsberater, Lehrkräfte und Manager brauchen eine starke Führung, die sie dazu ermutigt, neue Fähigkeiten zur Beurteilung und Messung der Wirkungen spezifischer Interventionen zu erwerben, einschließlich der Fähigkeiten zur Arbeit in Partnerschaften und zur vertraulichen Rückmeldung an andere, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Schulbereichs (siehe Fallstudie 6.4.).

Fallstudie 6.1: Allgemeine Richtlinien zur Anwendung von Gesetzen, unterstützt durch Beurteilungsinstrumente in Schweden

Die nationale Agentur für Bildung in Schweden (Skolverket) hat allgemeine Richtlinien zum Berufswahlunterricht und zur Beratung veröffentlicht, die Empfehlungen dazu aussprechen, wie relevante Gesetze (oder Verordnungen, Vorschriften und Regelungen) angewandt werden können. Diese Richtlinien geben an, wie gehandelt werden kann oder sollte, um so die Entwicklungen zu beeinflussen und Gleichmäßigkeit in der Anwendung der Gesetze zu fördern. Diese sollten daher eingehalten werden, es sei denn die Gemeinde und die Schule können nachweisen, dass der angestrebte Bildungsweg in einer anderen Weise erfolgen kann und die festgelegten Anforderungen erfüllt. Die allgemeinen Richtlinien sind zur Verdeutlichung mit Kommentaren versehen, die auf Forschungen zur Berufsberatung und zu Beurteilungsverfahren sowie auf nachweislichen Erfahrungen beruhen. Die allgemeinen Richtlinien und Kommentare sollen Bildungsanbietern und Planern ein Fundament für ihre Arbeit bereitstellen, um Berufswahlunterricht und Beratung für Schüler in Pflichtschulen, der Oberstufe, höheren Berufsschulen und in der Erwachsenen-/Weiterbildung zu planen, zu organisieren und umzusetzen. Sie können für Gemeinden und Schulen sowie für das nationale schwedische Schulinspektorat auch eine Unterstützung in der Beurteilung der Qualität des Berufswahlunterrichts und der Beratung sein. Zusätzlich wurde ein Beurteilungsinstrument mit Qualitätsindikatoren für den Berufswahlunterricht und die Beratung entwickelt (BRUK).

Fallstudie 6.2: Jugenddatenbank und Qualitätssicherungsprojekt in Dänemark

In Dänemark verfügt das Ministerium für Kinder und Bildung über eine Jugenddatenbank, die (in Übereinstimmung mit dem Meldesystem) Daten über den Bildungs- und Beschäftigungsstatus aller 15-29-Jährigen erhebt, um Jugendberatungszentren bei der aufsuchenden Jugendbetreuung zu unterstützen. Ein neues Gesetz verpflichtet jeden Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren mit Hilfe dieser Zentren einen Bildungsplan zu erarbeiten.

Zusätzlich werden statistische Informationen innerhalb des Ministeriums benutzt und analysiert, um Bewerbungen von Schülern im März und deren Aufnahmen im Oktober zu vergleichen. Diese Informationssammlungen werden von Berufsberatern, Lehrkräften und Managern unterstützt und entsprechen dem Ziel der „Agenda zur Leistungsverbesserung“, die vom Ministerium erstellt wurde. Derzeit wird im Rahmen eines Pilotprojekts vom Ministerium erwogen, die Verwendung einer „vergleichenden

Punktekarte“ (balanced score card) für die Qualitätssicherung und das evidenzbasierte Lernen in regionalen Beratungszentren einzuführen. Dies umfasst auch Datenerhebungen zu sechs spezifischen Domänen:

- Übergangsquoten (nach 15 Monaten).
- Anzahl der Jahre, bevor junge Menschen eine Hochschulausbildung beginnen.
- Drop-Out-Raten (nach 12 Monaten).
- Nutzer berichten, wie sie von der erhaltenen Beratung profitiert haben.
- Eingeladene Besucher, die zu Gemeinschaftsveranstaltungen kommen.
- Anzahl der Berater mit einem Berufsdiplom.

Die Ergebnisse werden in einen ständigen Verbesserungsplan eingearbeitet, der sich auf Struktur und Betreuung durch die nationalen, regionalen und lokalen Beratungsdienste bezieht.

Fallstudie 6.3: Verwendung von Qualitätshandbüchern zur Entwicklung der Lernkultur in und zwischen den Berufsberatungsdiensten in Estland

In Estland bestehen derzeit drei miteinander verbundene Dienste: Berufswahlunterricht, Berufsinformation und Berufsberatung. Die Entwicklung dieser Dienstleistungen wird durch drei Qualitätshandbücher unterstützt, die Informationen, Ideen und Ressourcen zu folgenden Punkten enthalten: (i) Wie kann die Qualität des Berufswahlunterrichts in Schulen gesichert werden; dies richtet sich an Lehrkräfte und Direktoren allgemeinbildender und berufsbildender Einrichtungen. Pädagogische Grundsätze werden mit der Strategie und Praxis zur lebensbegleitenden Beratung verknüpft. (ii) Wie können Überprüfungen zur Beurteilung der Qualität der Dienstleistungen im Hinblick auf deren Anforderungen und Erbringung sowie die Verwaltung der Beratungsprotokolle entwickelt werden (iii)

Wie sind Leitung, Verwaltung und Leistungen von Berufsberatungseinrichtungen zu verstehen und zu bewerten, was wiederum die Qualität der Berufsberatung beeinflusst. Beispiele von Qualitätsindizes sind unter anderem:

- Zufriedenheit der Nutzer/innen von Berufsberatungsdiensten, erhoben durch Fragebögen und Interviews;
- Zufriedenheit der Stakeholder (in der Hauptsache Vertreter des Nationalen Beratungsforums), erhoben durch Fragebögen und Interviews;
- Zufriedenheit der Berufsberater/innen: Erhoben durch Fragebögen, Interviews und Inspektionen vor Ort;
- Erreichung der gesteckten Ziele: Gemessen anhand der tatsächlichen im Vergleich zu den gewünschten Ergebnissen.

Im Jahr 2011 wurden die Handbücher in 17 regionalen Jugendinformations- und Beratungszentren probeweise eingeführt. Das System wird auch auf den Estnischen Arbeitslosenversicherungsfond (das nationale Arbeitsamt) und die Berufsberatungszentren in tertiären Bildungseinrichtungen ausgeweitet.

Fallstudie 6.4: Professionalisierung des Berufsberatungspersonals in Finnland

Gemessen an internationalen Standards ist das Berufsberatungssystem in Finnland hoch professionell. Alle Gesamtschulen haben zumindest einen Vollzeitberater, der normalerweise über eine 5-jährige Lehrerausbildung verfügt, sowie über Unterrichtserfahrung mit folgender Spezialausbildung von einem Jahr. Zu dessen Pflichten zählen die individuelle Berufsberatung und die Leitung von Beratungsklassen mit Schwerpunkt auf Berufswahlunterricht und Lernfähigkeiten. Zusätzlich haben die meisten Schüler mindestens zwei einwöchige Betriebspraktika, die mit den Arbeitgebern über ein Webportal koordiniert werden. Beratung ist ein Pflichtfach innerhalb des Lehrplans, und es gibt klare Qualitätsrichtlinien für Gesamtschulen und Schulen der Oberstufe, in denen das geforderte Mindestmaß an Beratungsdienstleistungen festgelegt ist. Ergänzt wird dies von einem Internetservice zur Unterstützung der institutionellen Selbst-Evaluierung der Beratungsdienste. Versucht wurde ebenfalls, Fragen der Beratungspolitik in interne nationale Schulungsprogramme für Schuldirektoren einzubetten. Zusätzlich verfügt das finnische Arbeitsamt über etwa 280 spezialisierte Berufsberatungspsychologen, die alle einen Master in Psychologie und eine kurze interne Schulung absolviert haben. Viele erwerben weitere Qualifikationen nach dem Masterabschluss. Deren Klienten sind etwa unentschiedene Schulabgänger, Arbeitslose und Erwachsene, die sich beruflich verändern möchten.

6.5.2 Berufsbildung

- Der Europäische Qualifikationsrahmen für die Berufsbildung (European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education

and Training EQAVET)¹⁰ bietet zur Unterstützung für politische Entscheidungsträger nützliche Referenzinstrumente an. Er ist Teil einer Reihe europäischer Initiativen, die auf die Anerkennung von Fähigkeiten und Kompetenzen abzielt, die von Lernenden in unterschiedlichen Ländern oder Lernumfeldern erworben wurden (siehe Anhang B). Insbesondere unterstützt und ergänzt die Schaffung nationaler Referenzpunkte für EQAVET auf nationaler Ebene die Struktur der geplanten Umsetzungen von Entwicklungen des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF).

- Die Umsetzung von Qualitätsstandards und der in der Berufsausbildung verwendeten Terminologie bleibt variabel, obwohl sich die Länder in eine gemeinsame Richtung bewegen, was die Entwicklung und Anwendung von Qualitätsstandards anbelangt. Das schließt auch die Verwendung von Studien zur Zufriedenheit von Studierenden und Kunden ein. Es gibt zwar Gemeinsamkeiten in punkto Struktur, Inhalt und Ergebnisse bei Lernenden, jedoch auch wesentliche Abweichungen zwischen den Ländern, auch bei jenen, die einen gemeinsamen Ansatz in der Berufsbildung verfolgen, wie auch bei unterschiedlichen Ansätzen auf regionaler und lokaler Ebene.
- Es ist unabdingbar, Berufswahlfähigkeiten und berufsbiografische Gestaltungskompetenzen ordnungsgemäß zu unterrichten und junge Menschen (und Eltern) über Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren, was wiederum diese Kompetenzen unterstützen kann. Dazu zählt, anpassungsfähig und widerstandsfähig zu sein, um angesichts einer sich rasch wandelnden Berufsausbildung sowie anderen Optionen und Berufswegen mithalten zu können. Eine große Herausforderung besteht darin, die Qualität der Berufsberatung

¹⁰ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqavet_en.htm

aufrecht zu erhalten, und dennoch die Kosten zu senken. Viele Länder müssen dazu die aktuellen Angebote von Grund auf überprüfen, wie in Fallstudie 6.5. aus Griechenland erläutert wird.

- Auf dem sich rasch ändernden Arbeitsmarkt berichten Anbieter und Lehrkräfte der beruflichen Bildung über das Fehlen starker und zuverlässiger lang- und mittelfristiger Prognosen zu Berufslaufbahnen, Arbeitsinhalten und Arbeitsplatzmöglichkeiten, und insbesondere darüber, welche Qualifikationen zukünftig benötigt werden. Das bedeutet, dass Anbieter von Berufsbildung starken professionalisierten Input und auch Unterstützung für Politik und Praxis der lebensbegleitende Beratung leisten müssen.
- Es besteht wachsendes Interesse daran, neue Wege zur Beurteilung von Lernergebnissen als Ergebnis der Teilnahme an Berufsausbildungen und der Inanspruchnahme von Beratungsdiensten zu finden (wie dies auch für die Teilnahme an allgemeinen Bildungswegen der Fall ist). Während ein Rahmen für berufsbiografische Gestaltungskompetenzen (siehe Abschnitt 4) Struktur und Inhalt bieten kann, um Studierende beim Lernen und bei ihrer persönlichen Entwicklung zu unterstützen, müssen die meisten Länder erst einen systematischen Weg zur Erfassung und zum Vergleich von Daten zu bestimmten Lernergebnissen aus pädagogischen Ansätzen der Berufsbildung finden. Es sind natürlich Technologien zur Untersuchung der aus der Klientenperspektive erfassten Lernergebnisse vorhanden, die von Selbsthilfe-Aktivitäten und auch von kurzen bzw. intensiveren Beratungsinterventionen stammen, wie in Fallstudie 6.6. aus Ungarn veranschaulicht wird.
- Allgemein konzentrieren sich Anbieter von Berufsbildung zunehmend auf zahlenmäßige Ergebnisse und Resultate unterschiedlicher Arten von Interventionen, die manchmal mit Regelungen wie „Zahlung nach Erfolgs-

ergebnissen“ zwischen Auftragnehmer und Regierung verknüpft sind. Dabei muss ein besonderer Schwerpunkt auf Qualitätssicherung für die Versorgungsketten und Netzwerke liegen, die innerhalb der Sektoren Beschäftigung, Berufsausbildung, kommunale und freiwillige Dienste eingebettet sind.

- Auch von Arbeitgebern initiierte Entwicklungen, die Qualitätsstandards und/oder Inspektionsregelungen betreffen, können einen nationalen Standard oder ein Gütesiegel enthalten, das zwischen Regierung und Arbeitgebern vereinbart ist. Eine Reihe regionaler und lokaler Auszeichnungen können verwendet werden, um die Qualität der Berufsbildungsangebote (z.B. in Schulen, Kollegs und Hochschuleinrichtungen) zu sichern. Zusätzlich sollte die Qualitätssicherung bei den einzelnen Berufsberatern/innen selbstregulierend sein, nämlich durch Einhaltung professioneller Berufsstandards, um Nutzern dieser Dienste zu gewährleisten, dass die einzelnen Berufsberater/innen nach dem vereinbarten Ethikkodex und gemeinsamen professionellen Standards arbeiten. Sowohl in Deutschland, als auch im Vereinigten Königreich werden neue Regelungen diesbezüglich entwickelt und derzeit getestet (siehe beispielsweise Fallstudie 6.7).
- Die Kompetenz von Beratern/innen im Umgang mit Arbeitgebern und die Nutzung lokaler Arbeitsmarktinformationen werden oft geschwächt, wenn politische Direktiven andere konkurrierende Prioritäten setzen.

Fallstudie 6.5: Ein System zur Qualitätssicherung nach dem Modell des ELGPN-Qualitätssicherungs- und Evaluierungsrahmens in Griechenland

2012 wurde eine neue Nationale Organisation für die Anerkennung von Qualifikationen und für die Berufsberatung (EOPPEP) errichtet. Eines ihrer Ziele ist, die Umsetzung eines robusten Qualitätssicherungssystems mit Informationen zu versorgen und zu unterstützen. Die vorbereitende Studie enthält ein Qualitätshandbuch, eine bibliografische Studie und eine Übersicht über 50 Berufsberatungsdienste im (sekundären und tertiären) Bildungssektor und in der beruflichen Erstausbildung. Die Studie generierte wichtige quantitative und qualitative Daten zum aktuellen Stand dieser Dienste in Bezug auf fünf Qualitätskriterien. Die Analyse der Zwischenergebnisse, ein Synthesebericht und ein Expertenkomitee aus 13 anerkannten Beratungsexperten (bestehend aus Vertretern der Praxis, der Regierung und der Arbeitgeber) trugen zu einem nationalen Maßnahmeplan für die ständige Verbesserung der Berufsberatungsdienste bei. Die Herausforderung besteht darin, Wege zur Qualitätsverbesserung bei gleichzeitiger Kostensenkung zu finden. Der ELGPN-QAE-Rahmen wurde als effektives Audit-Instrument eingesetzt, um Datenlücken aufzuspüren, die dann auch diversen Interessengruppen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene zur Verfügung gestellt werden können. Externe Evaluierungen werden durchgeführt, um sicher zu stellen, dass Dienstleistungen nach den Qualitätskriterien erbracht und zuverlässige Daten in das Qualitätssicherungssystem sowohl des EOPPEP als auch des lebensbegleitenden Lernsystems einspeist werden.

Fallstudie 6.6: Eine Studie zu Lernergebnissen von Beratung in Ungarn

Um die Lernergebnisse aus unterschiedlichen Formen unterstützender Berufsberatungsinterventionen zu beurteilen, wird von der Abteilung für Psychologische Beratung an der Universität von ELTE in Ungarn - zusammen mit Kollegen in der Berufsausbildung (und anderen Schlüsselsektoren) aus der EU - eine Pilotstudie durchgeführt. Deren Hauptzweck ist es, eine Methodologie zur Online-Erfassung von Klientendaten und zur Analyse der Beratungsergebnisse durch eine IKT-Plattform zu testen, um aus der spezifischen Sicht der Klienten den jeweiligen Zusatznutzen (added value) von Unterstützungen durch Selbsthilfe bzw. kurzfristige und intensivere Beratungsinterventionen zu ermitteln. Dies baut auf einer Untersuchung zur Wirkung auf, die 2009 vom Nationalen Ungarischen Rat für lebensbegleitende Beratung als Ex-post-Evaluierung des ersten ungarischen

Entwicklungsprojektes zum lebensbegleitenden Beratungssystem in Auftrag gegeben worden war. Das Team an der Universität von ELTE hat ein Befragungsinventar zur Messung der Wirkungen von Berufsberatungsdienstleistungen entwickelt: Einen Online-Fragebogen für Klienten und Institutionen zur Beurteilung der Bedürfnisse von Klienten und deren Rückmeldungen über Beratungsergebnisse, der in Estland, Deutschland, Ungarn und Portugal getestet wird. Die gemessenen Variablen sind mit den Konzepten der Berufswegplanung und der beruflichen Anpassung von Einzelpersonen in sich rasch ändernden und oft unvorhersagbaren Arbeitsmärkten verknüpft. Zu den grundlegenden Aspekten zählen unter anderem: Strategien zum Umgang mit Informationen, Selbsterkenntnis, zwischenmenschliche Fähigkeiten, Anerkennung und Umgang mit Ungewissheit und Umweltfaktoren in Bezug auf Berufswegplanung, Benennen beruflicher Ziele, Integration und Verbesserung der Berufsmöglichkeiten.

Fallstudie 6.7: Entwicklungen zur Professionalisierung im Vereinigten Königreich

Im Vereinigten Königreich UK haben vier professionelle Berufsberatungsvereinigungen eine neue Berufsberatungsallianz (CPA) gegründet. Ihre zentrale Botschaft lautet: „Eine gemeinsame Stimme schafft Wirkung“ und zielt auf eine Stärkung der beruflichen Stellung der Berufsberater/innen im Vereinigten Königreich ab, indem sie auf Empfehlungen der Careers Profession Taskforce CPA in England (2010) aufbaut. Es ist für das Leitbild der CPA wesentlich, die Standards aller Berufsberatungsfachkräfte anzuheben sowie öffentlich und transparent die Sicherung der Qualität von Aktivitäten und Dienstleistungen der Berufsberatung im gesamten Vereinigten Königreich zu gewährleisten. Die CPA hat ein Nationales Verzeichnis der Berufsberater/innen als Teil eines professionellen Rahmens eingerichtet, der garantiert, dass das Personal angemessen qualifiziert ist und nach den höchsten Standards arbeitet. In England wird dies durch ein neues Online-Rahmenwerk zu Fortschritten der Berufsberatung unterstützt. Die CPA beabsichtigt auch Arbeitgeber und andere Stakeholder einzubeziehen, um die Beratungsprofession zu fördern. Schlussendlich strebt sie dafür eine königliche Charta des Kronrates an. In den vier inländischen Nationen innerhalb des Vereinigten Königreichs werden die Regierungen aktiv einbezogen, um sicher zu stellen, dass Qualitätssicherung, evidenzbasierte Systeme und professionelle Entwicklungsregelungen kohärent sind und sich gegenseitig unterstützen. In England hat die Regierung die Wichtigkeit der Arbeit der CPA durch Registrierung des neuen National Careers Service im Rahmen der CPA anerkannt.

6.5.3 Hochschulbildung

- Universitäten und andere tertiäre Bildungseinrichtungen werden stark von der Diskussion zur Beschäftigungsfähigkeit beeinflusst, die Politiker, Studierende, Eltern und Arbeitgeber führen. Deswegen erwarten viele Menschen, dass Berufsberatungsdienste ihnen beim reibungslosen Übergang in den Arbeitsmarkt helfen. In ganz Europa und darüber hinaus wird von solchen Diensten zunehmend erwartet und gefordert, dass sie Verantwortung übernehmen, positive Ziele der Hochschulbildung aufzeigen und dass sich darin gemachte Investitionen lohnen.
- Der Bologna-Prozess, die Modernisierungsagenda für Hochschulbildung, der Dialog und die Kooperation zwischen Universitäten und Unternehmen sowie das Grünbuch der Kommission über *Lernmobilität für Junge Menschen* – all das impliziert, dass Berufsberatungsdienste eine wichtige Rolle in der Unterstützung der Bürger/innen spielen müssen, nicht nur Übergangssituationen zu bewältigen, sondern auch Aufgeschlossenheit gegenüber notwendigen Änderungen und Anpassungen in den verschiedenen Lebenslagen zu bewahren.. In Reaktion darauf entwickeln Universitäten und andere Hochschuleinrichtungen gründlicher durchdachte Ansätze, um Unternehmen einzubinden, Daten der Studierenden zu erheben und deren Lern- und Beschäftigungserfahrungen mit zu verfolgen, um all dieses in Qualitätssicherungs- und laufende Verbesserungsprozesse einzubringen.
- In den meisten Fällen sind interne institutionelle Qualitätssicherungsrahmen und Mechanismen sowohl in die Pädagogik, als auch in die Andragogik eingebettet. Mit der expandierenden Förderung und Vermarktung von Angeboten der Hochschulbildung in ganz Europa wird klar, dass Qualitätssicherung von vielen als „Hauptverkaufsargument“ angesehen

hen wird, wenn es darum geht, neue Studierende anzuwerben und die Einbeziehung von Arbeitgebern in das Curriculum zu Fragen der Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Außerdem erfordern Verknüpfungen von Innovation und Unternehmen neue Formen des Dialogs zwischen dem Bildungssektor und dem Markt im weiteren Sinne. Dabei sind für die Qualitätssicherung der Berufsberatung Investitionen in deren Personalentwicklung erforderlich. Fallstudie 6.8 zeigt eine neue Initiative in Deutschland, die darauf abstellt, Qualität zu verbessern und die Wirkung einer stärkeren Professionalisierung innerhalb des Beratungspersonals im Hochschulbereich auch fächerübergreifend zu beurteilen.

- Die Kombination von „interner Qualitätssicherung“ und „externer Verknüpfung mit Arbeitgebern“ bietet das Potential einer stärkeren Anbindung für den Austausch von Daten und professionellem Fachwissen zwischen den Einrichtungen, wie den Hochschulen, Schulen, Kollegs und Berufsbildungseinrichtungen. Eine solche Initiative wird in Fallstudie 6.9 vorgestellt, die illustriert, wie dies erreicht werden kann.
- Bislang ist noch kein Nachweis vorhanden, dass Hochschuleinrichtungen Auswertungen statistischer Daten nutzen, wobei auch Akademiker von außerhalb des Berufsberatungssektors zur Prüfung von Datensätzen und/oder zur Entwicklung neuer theoretischer Konzepte zur Beurteilung und Messung des Kosten/ Nutzen-Verhältnisses und des sozialen Nutzens der Investitionen von unterschiedlichen Beratungsinterventionen einbezogen worden wären. In einigen Ländern gewinnt solcher Ansatz in anderen Sektoren zunehmend an Einfluss, wie etwa bei freiwilligen und kommunalen Organisationen in dem Bemühen, ihre Budgets und ihren Einflussbereich zu behalten.

Fallstudie 6.8: Qualitätssicherung durch ein Ausbildungs-Curriculum für Berater/innen im Hochschulbereich in Deutschland

Zur Verbesserung der Qualität und Professionalität der Beratungs- und Orientierungsdienste im Hochschulbereich, sowie zur Sicherung des professionellen Status dieser Tätigkeit durch Qualifizierung und Zertifizierung hat die Vereinigung der Hochschulberater – die Gesellschaft für Information, Beratung und Therapie an Hochschulen e.V. („GIBeT“) – ein Curriculum für die Ausbildung von Beratern/innen in diesem Sektor entwickelt. Es umfasst eine Reihe von Ausbildungsmodulen, die von der Ausbildungskommission der Vereinigung akkreditiert werden. Diese werden in einer Datenbank publiziert, die Transparenz fördern soll und flexible und dezentrale Ausbildungen anbietet. Das Curriculum ist in Grund- und Aufbaumodule untergliedert und umfasst Kurse zu allen unterschiedlichen Aspekten der Beratung und Orientierung an Hochschulen. Berater können zwischen zwei Profilen wählen, je nach ihren beruflichen Hauptaufgaben: Bildungsberatung und Bildungsmanagement. Sobald sie die entsprechende Qualifikation und Ausbildung nachweisen können, erhalten sie ein Zertifikat. Bislang gibt es keine gemeinsamen Regelungen für den Berufsstatus sowie die Aus- und Fortbildung von Beratern/innen als Grundlage für die Qualitätssicherung im Hochschulbereich in Deutschland. Es wird erwartet, dass sich dieses Zertifikat sowohl zu einem Qualitäts- wie auch Qualifikationsnachweis in diesem Aufgabengebiet entwickeln kann.

Fallstudie 6.9: Hochschulbildung und Qualitätssicherung in Lettland

Die Betreuung von Studierenden wird vom Studentenservice auf Basis eines qualitätsgesicherten Modells koordiniert, das die Integration aller Dienste zur Unterstützung von Studierenden ermöglicht, einschließlich derjenigen für Bildungs- und Berufswegplanung, psychologische Fragen und Hilfe für Personen mit Behinderung. Entsprechend der interdisziplinären Natur der Berufsberatung hilft ein integrierter Ansatz dabei, die Bereitstellung geeigneter Formen von Unterstützung und die Kooperation zwischen Beratern/innen (und anderen Mitarbeitern) sicher zu stellen. Beratung als zentralisierter Dienst wird in Form individueller Beratung, Gruppenworkshops, thematischen Vorträgen, Informationstätigkeiten und Online-Ressourcen angeboten, einschließlich des Instruments „E-career“. Dieses Online-Instrument ermöglicht Arbeitgebern, direkten Kontakt mit möglichen Bewerbern herzustellen. Zur Erweiterung der Kommunikationsschienen werden auch soziale Netzwerke wie Twitter und Skype benutzt. In Zusammenarbeit mit Arbeitgebern hat die Universität Gastlektoren eingeladen, durch aktuelle Informationen über sektorale Entwicklungen ergänzende Beiträge zum Fachinhalt zu leisten. Diese Vorträge sind Teil des lettischen Qualitätssicherungsprozesses im Hochschulbereich. Es gab Gastlektoren aus den Bereichen Chemie, Finanzwirtschaft, Bankwesen, Informationstechnologie, Einzelhandel und anderen Bereichen. Es gibt weitere Pläne, ein vereinheitlichtes Unterstützungssystem auf institutioneller Ebene einzurichten, das unterschiedliche Arten von Dienstleistungen kombiniert, die dann auf verschiedenen Ebenen innerhalb der Institution in einem System angeboten werden. Diese Pläne schließen die Einführung von Peer-Mentoring, Tutorien und persönlicher Entwicklungsplanung ein und sollen die Kooperation zwischen Universitäten und Arbeitgebern fördern.

6.5.4 Erwachsenen-/ Weiterbildung

- Die Einbeziehung von Bürgern/innen bzw. Nutzern/innen in die Organisation und Entwicklung lebensbegleitender Beratungsdienste ist ein wichtiger Weg, um einerseits die Bürger/innen zu befähigen und zu motivieren und andererseits zu einer allgemeinen Verbesserung der Dienstleistungen beizutragen.
- Außer auf den standardisierten Gebrauch von Umfragen zur Klientenzufriedenheit, wird oft zu wenig auf die Stimmen der Nutzer/innen von Beratungsdiensten gehört. Damit Erwachsene dazu ermutigt und motiviert werden, eine aktive Rolle in der Gestaltung und Erbringung von Berufsberatungsdiensten zu spielen, sollten innovative Lösungen, wie Schwerpunktgruppen und persönliche Dialoge, zusammen mit einer breiten Palette an Medien ausprobiert werden. Qualitätssicherung und evidenzbasiertes Lernen, die in gemeinsame EU-Forschungsprojekte eingebettet sind, wie etwa die Nordic Study in der Fallstudie 6.10., betonen sowohl die Wissensverbesserung als auch ein Programm von Maßnahmen.
- Aufgrund der Komplexität der Erwachsenenbildung, die mit unterschiedlichen Vorgaben im öffentlichen, privaten und freiwilligen/kommunalen Sektor arbeitet, wurden traditionelle Qualitätsstandards wie die „Qualitätsstandard Matrix“ im Vereinigten Königreich (siehe Fallstudie 6.11) überarbeitet, um unnötige bürokratische Prozesse zu verringern sowie das Monitoring und die Bewertungsanforderungen zu vereinfachen. Die Anforderung, vorgegebene Berufsstandards zu erreichen, die von selbstverwalteten Berufsverbänden entwickelt und in Kraft gesetzt werden, ist in einigen nationalen Standards enthalten und wird von Arbeitgebern, Beratern/innen und Regierungen weitestgehend begrüßt.
- Mit der Vermittlung von berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen, die mit Selbstwahr-

nehmung und Erkundung beruflicher Laufbahnen verknüpft sind, wird die Nutzung, von Online-Berufsinformationssystemen zur Evaluation möglich, nämlich inwieweit ein solches Engagement individuell und im allgemeinen zu besseren akademischen Ergebnissen, zu höheren Abschlussquoten von Studienkursen und zu postsekundärer Bildungsplanung führt. Berufsberater/innen und Manager/innen müssen die diesbezüglichen Vorteile noch viel klarer vermitteln.

Fallstudie 6.10: Stimmen von Nutzern bei der Förderung der Beratungsqualität für Erwachsene in den nordischen Ländern

Das Projekt „Stimme der Nutzer“, finanziert vom Nordic Network of Adult Learning, startete 2010. Seine Ergebnisse wurden Ende 2011 publiziert. Die Projektgruppe bestand aus Forschern in Dänemark, Finnland, Island, Norwegen und Schweden unter der Leitung des Zentrums für Fachwissen auf dem Gebiet der Lebensbegleitenden Beratung an der Universität von Island. Das Projekt konzentrierte sich auf zwei Hauptziele: (i) Zu beschreiben, ob und wie erwachsene Nutzer/innen der Berufsberatung einen Einfluss auf die angebotene Dienstleistung haben, und die Nutzerbeteiligung in der Erwachsenenberatung zu vergleichen; und (ii) Evaluierung der Lernergebnisse aus der Beratung für Erwachsene in Erwachsenenbildungszentren in den nordischen Ländern. In der Erwachsenenbildung in diesen Ländern liegt der Hauptschwerpunkt auf der Beratung zu Bildungsfragen und persönlichen Anliegen und weniger auf beruflichen Fragen. Die Befunde legen nahe, dass es ein stärkeres Potential für eine größere Einbindung gibt, was derzeit noch nicht voll ausgenutzt ist.

Fallstudie 6.11: Die Qualitätsstandard-Matrix im Vereinigten Königreich

Die Standard-Matrix ist ein Qualitätsrahmen für die effective Bereitstellung von Informationen, Rat und/oder Beratung zu Bildung und Arbeit und wurde zur Förderung der ständigen Weiterentwicklung von Beratern/innen und Organisationen entwickelt. Beratungsorganisationen werden alle drei Jahre von extern ernannten Prüfern beurteilt und sind zur ständigen Verbesserung bei der Erbringung ihrer Dienstleistungen verpflichtet. Die Standard-Matrix wurde im Februar 2002 eingeführt und 2005 überarbeitet. 2011 wurde eine umstrukturierte und überarbeitete Fassung versuchsweise bei bereits akkreditierten wie auch neu zu akkreditierenden Organisationen getestet, die höhere aber durchaus erreichbare Ansprüche hatte. Die Organisationen schätzen darin insbesondere: Die Ausrichtung auf Geschäftsprozesse; den zunehmenden Schwerpunkt auf Ergebnisse; die Verknüpfungen zwischen organisatorischen Zielen und Dienstleistungsergebnissen; den Schwerpunkt auf Personalentwicklung und die Nutzung gezielter Evaluierung zur Unterstützung der ständigen Verbesserung. Für die Standard-Matrix, die von einer Reihe von Organisationen im gesamten Vereinigten Königreich angenommen wurde, besteht ein wachsendes internationales Interesse. Über 2.100 Organisationen sind nach den Standards der Matrix akkreditiert. Die Matrix ist das geistige Eigentum des Ministeriums für Unternehmen, Innovation und Kompetenzen (BIS) und durch königliches Urheberrecht geschützt.

6.5.5 Beschäftigungsbereich

- Da nach wie vor hohe Arbeitslosigkeit herrscht und zahlreiche Arbeitgeber weiterhin ihre offenen Stellen ohne Inanspruchnahme der Ressourcen der öffentlichen Arbeitsverwaltungen (PES) besetzen, werden in vielen Ländern neue Strategien entwickelt, wie private Arbeitsagenturen durch die Vermittlung arbeitsloser Personen einen Beitrag zur Politik der sozialen Inklusion leisten können. Auch entstehen durch die Einbringung von Marktaspekten marktwirtschaftliche Wettbewerbssituationen innerhalb der PES.
- Innerhalb der PES werden häufig Leistungsindikatoren verwendet, um regionale Verbindungen zwischen zentralisierten und lokalisierten Strategien und Betreuungsstrukturen zu unterstützen, wobei versucht wird, mehr regionale und lokale Lösungen zu finden. In einigen Fällen wurden präventive Interventionsstrategien innerhalb der öffentlichen Arbeitsverwaltungen entwickelt, die sich auf aktive Arbeitsmarktmaßnahmen für bestimmte Gruppen konzentrieren.
- Die breite Palette an quantitativen Leistungsindikatoren und Zielgrößen umfassen: Den Marktanteil und die Anzahl bekannter offener Stellen; die Schnelligkeit, mit der offene Stellen besetzt werden; die Geschwindigkeit, mit der neue Leistungsanträge bearbeitet werden; der Anteil an Gruppen mit spezifischen Bedürfnissen; die Anzahl der Besuche von PES-Mitarbeitern bei lokalen Arbeitgebern und die anschließende Beschäftigungsrate von Teilnehmern eines aktiven Arbeitsmarktprogramms. Auch zusätzliche qualitative Ziele werden mit einem Bewertungsmaßstab verwendet. Die Einmündung von Arbeitssuchenden in registrierte freie Stellen ist einer der wichtigsten Leistungsindikatoren. Solche Leistungsindikatoren beziehen sich derzeit jedoch noch nicht spezifisch auf die lebensbegleitende Beratung:

Daher gibt es Raum für weitere gemeinsame Entwicklungsarbeit in diesem Bereich.

- Es ist nicht einfach zu messen, wie sich Selbsthilfe auf das Erlangen einer Arbeitsstelle oder die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme auswirken, da die betroffenen Klienten solche Möglichkeiten oft nutzen, ohne dass das registriert wird. Daher ist gegenseitiges Lernen hinsichtlich der Probleme bei der Messung von Wirkungen der lebensbegleitende Beratungsdienste innerhalb der PES sehr nützlich. Das trifft auch auf die Verwendung von Regressions-techniken zur Anpassung der Daten an Unterschiede bei Merkmalen von Arbeitssuchenden und von lokalen Arbeitsmarktbedingungen zu. Arbeitsmarktforschung und Informationsdatenbanken können zunehmend komplexere Aufgaben übernehmen, um Beobachtung und Analyse von Arbeitsmarktstrukturen und Entwicklungen bei der erwerbstätigen Bevölkerung zu unterstützen.
- Neue aktive Arbeitsmarktpolitiken beginnen sich zu entwickeln, die auf qualitativ hochwertige Hilfe für Einzelpersonen durch eine engere Zusammenarbeit von Arbeitsverwaltungen und lebensbegleitenden Beratungsdiensten abzielen (z.B. in Form von gemeinsamen Räumlichkeiten und gemeinsamer professioneller Schulung). Es bedarf noch weiterer Arbeit innerhalb der nationalen Beratungsforen, um die Breite solcher Strategien und die diesbezügliche Effizienz von unterschiedlichen Strukturen, Formen und Funktionen auszuloten. Fallstudie 3.1. in Abschnitt 3 beschreibt die Rolle und Wirkung eines nationalen Beratungsforums, bei dem die öffentlichen Arbeitsverwaltung in Ungarn federführend ist.

6.5.6 Soziale Inklusion

- Die Nachfrage nach lebensbegleitender Beratung wird vermutlich stark steigen, da mikro-

oder makroökonomische Schocks quer durch Europa die Übergangsprobleme vermehren und auch die Zahl der beschäftigungslosen Personen noch erhöhen werden.

- Ein Erfolgsrezept in Bezug darauf, was Politiker angesichts des wachsenden politischen Drucks für die Unterstützung arbeitsloser Jugendlicher – insbesondere im Alter zwischen 18 – 25 Jahren – tun können, ist die Auswertung effektiver, eng mit dem Arbeitsmarkt verknüpfter Maßnahmen, um generell die Qualität von Bildungs- und Ausbildungsprogrammen zu verbessern.
- Qualitätssicherung und evidenzbasiertes Lernen müssen die Bedeutung gezielter Unterstützung, nicht nur für die jungen Menschen selbst, sondern auch für deren Familien und die Gemeinden, betonen.
- Es besteht die Gefahr, dass einige Leistungsindikatoren nicht in der Lage sind, die Merkmale von „Benachteiligung“ und damit verbundene mehrfache Barrieren, zu erfassen. Es besteht außerdem die Gefahr eines so genannten „Stigmas“, die Berater abschrecken könnte, Daten zur erwarteten Produktivität und Motivation von Klienten bezüglich ihrer Teilnahme an Aus-/Weiterbildungsprogrammen und/oder der Aufnahme einer Arbeit zu erheben.
- Die Regierungen spielen eine wichtige Rolle dabei, Empfänger von Dienstleistungen zu schützen und die Vertraulichkeit ihrer Daten zu wahren, insbesondere wenn es sich um die am meisten benachteiligten Personen in der Gesellschaft handelt. Gleichzeitig müssen sie Einschränkungen lockern, die dazu führen, dass Organisationen aus Angst um die Sicherheit der Nutzer/innen reduzierte Formen von Berufsberatungs-Interventionen aufgezwungen werden (beispielsweise durch Verbot der Nutzung sozialer Netzwerkseiten). Evidenzbasiertes Lernen und eine Strategiegestaltung, welche die effektive Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) und von

Arbeitsmarkt-Knowhow kombinieren, sind zur Erreichung benachteiligter Personen ganz entscheidend.

- Fallstudie 6.12 bietet ein Beispiel dafür, wie ein Land mit der Frage umgeht, wie Berufsberater für Erwachsenen ermutigt werden können, Daten genauer zu erheben, um im Lauf der Zeit Chancen und Hindernisse für die Berufsentwicklung einer Person nachzeichnen zu können.

Fallstudie 6.12: Nutzung der Personalentwicklung und Ausbildung sowie eines Klientendaten-Systems in Irland

Das National Centre for Guidance in Education (NCGE) hat ein „ständiges Berufsentwicklungsprogramm (CPD) für Berater entwickelt¹¹, um speziell auf benötigte Qualifikationen und/oder Klientenprobleme zu achten. Dies steht im Kontext der Ausrichtung auf spezifische Zielgruppen, die zur Teilnahme an der Bildungsberatungsinitiative für Erwachsene (AEGI) berechtigt sind. Ein Managementsystem für die Erwachsenenberatung, das gemeinsam mit anderen Beratungsdiensten entwickelt wurde, hält Klientendaten fest, um Informationen für locale und nationale Planungstätigkeiten zu liefern. Die Nachverfolgung und Überwachung von Hindernissen wie auch positiven Ergebnissen beim beruflichen Fortkommen der Klienten ermöglichen Entscheidungsträgern und Beratern, über die Wirkung ihrer Arbeit zu reflektieren und Lücken im Angebot heraus zu finden. Das NCGE bietet Strategien zur Unterstützung der Entwicklung einer robusten Evidenzbasis. Das CPD-Programm konzentriert sich auf die praktische Nutzung der Daten, die im Rahmen der Dienstleistungserbringung aufgezeichnet werden, und auf die Überprüfung der Beraterfähigkeiten, um kreative Wege für pro-aktive aufsuchende Angebote insbesondere für schwer erreichbare Einzelpersonen und Gruppen zu finden. Zur Unterstützung der Entwicklungen zur Qualitätssicherung hat das NCGE ein Online-AEGI-Handbuch mit Beispielen guter Praxis der Beratungsdienste produziert. Das Handbuch wird lokal für die Erstausbildung von neuen Mitarbeitern sowie für die laufende Gestaltung und Erbringung von Dienstleistungen verwendet.

6.5.7 Sektorübergreifend

Viele der oben genannten Fallstudien enthalten sektorübergreifende Elemente. Zusätzlich haben einige Länder Qualitäts- und Evidenzfragen auf sektorübergreifender Grundlage als Mittel zur Entwicklung eines kohärenteren lebensbegleitenden Beratungssystems diskutiert. In Deutschland vereint beispielsweise das Nationale Beratungsforum eine breite Palette an Institutionen und untersucht die gemeinsame Qualitätssicherung, evidenzbasiertes Lernen und die Formulierung evidenzbasierter Strategien (siehe Fallstudie 6.13.).

¹¹ Berufsberater sind auf Graduiertenstufe qualifiziert und arbeiten gemeinsam mit Informationsbeamten, die auf Zertifikatsstufe qualifiziert sind.

Fallstudie 6.13: Entwicklung eines nationalen Qualitätssicherungssystems in Deutschland

In Deutschland gab es seit der Abschaffung des Staatsmonopols 1998 keine gesetzlichen Bestimmungen und keine bundesweiten gemeinsamen Standards für die Qualität der Bildungs- und Berufsberatung. Qualitätsentwicklung und Strategien wurden dem Markt überlassen. Daher initiierten das deutsche Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. und das Institut für Bildungswissenschaft an der Universität Heidelberg 2008 einen bundesweiten „offenen Koordinierungsprozess“ unter Politikern, relevanten Akteuren und Stakeholdern auf dem Gebiet der Beratung mit dem Ziel, einen Rahmen für die Qualitätsentwicklung in der Berufsberatung zu entwerfen. Mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung BMBF wurden die folgenden Produkte entwickelt und von einer kleinen Anzahl von Beratungsanbietern getestet:

- Ein Katalog mit gemeinsam entwickelten und vereinbarten Qualitätskriterien, mit Indikatoren und Vorschlägen für Messinstrumente.
- Ein Qualitätsentwicklungsrahmen (QER) zur Unterstützung von Anbietern bei deren Qualitätsbemühungen.
- Ein gemeinsam entwickeltes und vereinbartes Kompetenzprofil für Berater/innen.

Die Ergebnisse wurden im Januar 2012 auf einer Konferenz der Fachöffentlichkeit präsentiert und veröffentlicht. Ein vom Ministerium finanziertes Nachfolgeprojekt, läuft bis Mitte 2014 weiter, um die Ergebnisse umzusetzen. Eines der Ziele ist es, Politiker auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene, sowie Manager und Fachkräfte von den wirtschaftlichen und sozialen Vorteilen qualitativ hochwertiger Bildungs- und Berufsberatungsdienste zu überzeugen, und die Ergebnisse und Wirkungen von Investitionen in die Qualität von Beratung aufzuzeigen.

Weitere Details zu allen Fallstudien in dieser Handreichung sind in der ELGPN-Datenbank abrufbar.



Koordinierung und Kooperation

7.1 Einleitung

Dieser Abschnitt behandelt Themen und Fragestellungen in Bezug auf die Koordinierung und Kooperation von lebensbegleitenden Beratungsdiensten. Die für die Einrichtung von nationalen, regionalen und/oder lokalen Foren zugrundeliegende Überlegung zielt auf Synergien, die solche Gremien (mechanism) ermöglichen, indem sie eine Vielzahl von Akteuren und Stakeholdern für gemeinsame Aufgaben zusammenbringen. Solche Bemühungen reichen von der Entwicklung koordinierter, lebensbegleitender Beratungsstrategien bis hin zu spezifischeren Vorhaben wie der Qualitätsentwicklung oder der praktischen Koordinierung von Berufsorientierungstagen oder Berufsmessen.

Der Abschnitt ist in vier Unterabschnitte unterteilt: Themen zur politischen Strategie (Abschnitt 7.2); zu berücksichtigende strategische Fragestellungen (Abschnitt 7.3); ein progressives Kontinuum strategischer Schritte (Abschnitt 7.4) und die Auswirkungen auf die sechs politischen Sektoren: Schulen (Abschnitt 7.5.1), Berufsbildung (Abschnitt 7.5.2), Hochschulbildung (Abschnitt 7.5.3), Erwachsenen-/Weiterbildung (Abschnitt 7.5.4), Beschäftigungsbereich (Abschnitt 7.5.5) und soziale Inklusion (Abschnitt 7.5.6).

7.2 Themen zur politischen Strategie

- Die Entschließung des EU-Rats aus dem Jahr 2008¹², stellt in Priorität 4 die „Förderung von Koordinierung und Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene“ heraus. Dies impliziert, dass Verbindungen über die Sektoren hinweg entscheidend für die Effizienz und Kohärenz der Beratungsdienste sind.
- Beim Versuch, die Koordinierung und Kohärenz der Strategien und Systeme für Beratungsangebote zu verbessern, stehen die meisten europäischen Länder dem Problem der Fragmentierung und „Sektorisierung“ gegenüber. Die unterschiedlichen lebensbegleitenden Beratungsdienste haben ihre eigene Geschichte, ihre Ziele, Methoden und Budgets: Sie arbeiten strukturell als Einzeleinheiten (in „Silos“). Dennoch tragen sie Verantwortung für die lebensbegleitende Perspektive ihrer Beratungsangebote, was idealer Weise ein nahtloses und kohärentes System implizieren würde. Derzeit ist dies in den meisten Ländern noch Zukunftsmusik und weniger Realität.

¹² Rat der Europäischen Union (2008). Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies. 15030/08. EDUC 257 SOC 653.

- Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung ist national, regional und lokal, sowie auf EU-Ebene eine Schlüsselkomponente der Strategien für Lebenslanges Lernen. In einer Wissensgesellschaft, wie sie die EU anstrebt, ist ein kohärentes Beratungssystem für alle Bürger/innen und Altersgruppen, das sich entlang der Lebensphasen fortschreitend entwickelt, entscheidend für den Erfolg solcher Strategien.
- Die Einrichtung lokaler, regionaler und nationaler Beratungsforen und ähnlicher Koordinationsgremien ist ein wichtiges Kennzeichen dieser Bemühungen und bringt Akteure und Stakeholder in Partnerschaften zusammen. Nationale Foren können durch regionale Foren ergänzt werden, entweder zur Unterstützung nationaler Foren oder – in Ländern mit Regionalregierungen – als separate Gremien mit nationalen Anknüpfungspunkten.
- Für die Einrichtung eines nationalen Beratungsforums ermittelte Cedefop¹³ zehn „Kernbotschaften“, d.h. Vorschläge, die im Prozess der Einrichtung und Entwicklung nationaler Foren als notwendig beachtet werden sollten :
 - (1) Klare Verbindungen zu den Strategien zum Lebenslangen Lernen und zur Erlangung von Beschäftigungsfähigkeit herstellen.
 - (2) Gemeinsame Definitionen und Terminologien erarbeiten.
 - (3) Selektive Auswahl der Beteiligten.
 - (4) Klar definierte Aufgaben und Rollen vergeben.
 - (5) Starke Vorreiter und hohe Einsatzbereitschaft von zentralen Mitwirkenden suchen.
 - (6) Die Beziehung zur Regierung klar bestimmen.
 - (7) Eine unabhängige Geschäftsführung installieren.

- (8) Ein Abdriften von Mission/Leitbild vermeiden.
- (9) Sich der Risiken von Rollenkonflikten bewusst sein.
- (10) Sich bemühen, aus der Bürgerperspektive heraus zu handeln.

Diese Kernbotschaften in Bezug auf die Kooperations- und Koordinierungsgremien sollten auf allen relevanten Ebenen – national, regional und lokal – sowie grenzüberschreitend, regionsübergreifend und länderübergreifend überprüft und interpretiert werden.

- Eine Klassifizierung der Intensität des Zusammenwirkens lässt sich nach drei Ebenen beschreiben:
 - *Kommunikation* betrifft den Austausch von Informationen und die Auslotung von Möglichkeiten zur Kooperation und Koordinierung.
 - *Kooperation* zwischen Partnern innerhalb der bestehenden Strukturen. Dies kann weitgehend informell erfolgen und auf einer Kooperationsvereinbarung aufbauen, dabei aber die Entscheidungshoheit bei den einzelnen Partnern belassen.
 - *Koordinierung* erfordert wohl eher eine koordinierende Struktur mit Handlungsvollmachten und Finanzierungsregelungen (und möglicherweise einen Vertrag oder ein rechtliches Mandat).

Wenige nationale oder regionale Foren/Gremien arbeiten auf der Koordinierungsebene: Die meisten sind auf der Kommunikationsebene, einige auf der Kooperationsebene zu verorten. Einige sind lediglich Diskussions- oder Dialogforen.

¹³ Cedefop (2010). Establishing and Developing National Lifelong Guidance Policy Forums: a Manual for Policy-Makers and Stakeholders. Panorama Series 153. Luxembourg: Büro für Offizielle Publikationen der Europäischen Gemeinschaften.

7.3 Zu berücksichtigende strategische Fragestellungen

- Welche *Rollen* spielen Beratungsforen/-Gremien? Man kann vier Rollen unterscheiden. Da diese Rollen nicht ausschließliche sind und viele Foren/Mechanismen mehr als nur eine Rolle übernehmen, müssen diese vier Rollenfunktionen geklärt werden:
 - *Dialog*: Eine Plattform, in der Akteure und Stakeholder zusammenkommen, um Informationen und Meinungen auszutauschen und zu diskutieren. Hauptergebnis ist die Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses und freiwillige Koordinierung von Aktivitäten.
 - *Konsultation*: Ein Gremium, das primär als aktive Beratungseinrichtung (Resonanzkörper) für Regierungsinitiativen und deren Strategien dient.
 - *Entwicklung von Politiken*: Ein proaktives Forum zur Förderung der lebensbegleitenden Beratung durch konkrete strategische Vorschläge und Initiativen.
 - *Systementwicklung*: Ein Ort für die Entwicklung und Umsetzung konkreter, praxisorientierter Fragen innerhalb eines Rahmens der lebensbegleitenden Beratung (z.B. Qualitätssicherungsrahmen oder Angebote für Beratungsausbildung).
- Wer entscheidet über die *Mitgliedschaft in Foren/Gremien* auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene? Dies können für Beratung zuständige nationale Ministerien sein, insbesondere Bildungs- und Arbeitsministerien, ergänzt von Repräsentanten großer Beratungsdienste, wie etwa die Arbeitsverwaltungen (PES). In einigen Foren sind außerdem weitere Hauptakteure vertreten, wie Sozialpartner, Vereinigungen von Berufsberatern/innen und Vertreter/innen von Nutzergruppen (Eltern, Studierende, Senioren, ethnische Minderheiten, Personen mit Behinderungen etc.).
- Welche *Funktionen* haben solche Beratungsforen/-Gremien? Sechs Hauptfunktionen können unterschieden werden:
 - *Verbesserung der Kommunikation* – Angebot eines Forums zur Diskussion von zentralen strategischen Fragen; Festlegung einer gemeinsamen Definition von Beratung; Entwicklung einer gemeinsamen Terminologie für Beratung.
 - *Förderung der Zusammenarbeit* – Anregung interministerieller Kooperationen und Koordination für spezifische Aktivitäten (Veranstaltungen, Projekte, Forschung); übergreifende Initiativen zu Fragen, die sich über mehrere Beratungsdienste oder Sektoren erstrecken.
 - *Ermittlung der Bedürfnisse der Bürger/innen* – Erfassung bestehender Beratungsangebote sowie Ermittlung von Angebotslücken; Durchführung von Klientenbefragungen und öffentlichen Beteiligungsprozessen; Entwicklung von Kompetenzrahmen für berufsbioграфische Gestaltungskompetenzen für Bürgerinnen und Bürger.
 - *Verbesserung der Beratungsdienste, einschließlich der Qualität* – Entwicklung von Qualitätsstandards und Qualitätssicherungssystemen; Entwicklung von Kompetenzrahmen und Zertifizierungsmöglichkeiten für Berater/innen.
 - *Einflussnahme auf die Politik* – Entwicklung besserer Strukturen und Strategien zur Unterstützung lebensbegleitender Beratungsdienstleistungen; Förderung lebensbegleitender Beratung als integralen Bestandteil nationaler Bildungs-, Beschäftigungs- und sozialer Inklusionspolitik; Suche nach politischer Unterstützung, um Lücken in bestehenden lebensbegleitenden Beratungsangeboten zu schließen.
 - *Vorteile internationaler Kooperation nutzen* – Unterstützung nationaler Beteiligung im

ELGPN; Unterstützung nationaler Beteiligung an internationaler Strategieentwicklung; Verbreitung von Innovationen und guten Praxisbeispielen von europäischen und internationalen Initiativen.

- Welchen *Status* hat ein Forum und unter welchen *Bedingungen* funktioniert es? Strukturelle und operationale Fragen sind etwa:
 - *Status* – ob das Forum/ Gremium eine formale Struktur haben sollte, eventuell sogar gesetzlich verankert, oder eher eine informelle Organisation ist; und wie sollte die Beziehung zur Regierung gestaltet sein?
 - *Mitgliedschaft, Zusammensetzung* – welche Akteure und Interessengruppen sollten zur Teilnahme eingeladen werden?
 - *Ressourcen* – welche Art von Finanzierung und Unterstützung wird benötigt und wie sollten diese erbracht werden, um die Aufgaben zu erfüllen?
 - *Leitung* – ob das Forum/Gremium eine/n Vorsitzende/n bzw. einen Vorstand – jeweils entweder ernannt oder gewählt – benötigt, und wie Sekretariatsdienste erbracht werden sollen.
 - *Entscheidungsprozesse* – ob, welche und wie Entscheidungen getroffen werden sollen, (im Konsens, mit einfacher oder qualifizierter Mehrheit)?
 - *Kommunikationskanäle* – wie und an wen das Forum die Ergebnisse seiner Aktivitäten kommuniziert.
- Welche allgemeinen *Ansätze für politisch-strategisches Vorgehen* sind zu bedenken? Eine Systematik folgender Unterscheidungsmöglichkeiten kann hilfreich sein:
 - Ein *reaktiver* Ansatz, der existierende nationale/ regionale/ lokale Beratungspolitiken lediglich reflektiert und unterstützt;
 - Ein *kritischer* Ansatz, der nationale/ regionale/ lokale Beratungspolitiken in Frage stellt;
 - Ein *pro-aktiver* Ansatz, der nationale/regio-

nale/lokale Beratungspolitiken selbst formuliert;

- Wie ist das Verhältnis eines Forums zu den einzelnen *Sektoren bestimmt*? Obwohl die Mitgliedsländer großes Potential in verstärkter Vernetzung und in Kooperation auf Basis von Partnerschaften sowie Kooperationen quer über die Sektoren und Organisationen hinweg sehen, erkennen sie auch Einschränkungen und Herausforderungen. Oft sind diese in den verschiedenen Beratungskulturen und deren Arbeitsweisen begründet (z.B. im Bildungs- und Beschäftigungsbereich). Die Sektoren haben außerdem unterschiedliche Strukturen und spezifische Mandate auf der Basis von Regelungen, die ihre Finanzierungen, Methoden und Zuständigkeiten definieren. Manchmal kann es vorkommen, dass Sektoren und Institutionen bezüglich derselben beschränkten Ressourcen konkurrieren. Darüber hinaus kann sektoraler Protektionismus zu einem Mangel an Synergien und an Kontinuität führen, wenn die Aufrechterhaltung von Beziehungen zwischen Organisationen zu komplex wird. Das kann Stereotype zwischen den Sektoren verstärken.
- Welchen *regionalen Umfang* haben Foren/Gremien? Eine wichtige strategische Frage besteht darin, ob solche Gremien auf lokaler, regionaler sowie nationaler Ebene unabhängig voneinander gebildet werden sollten, die dann jeweils abgestimmt bis zu einer bestimmten Reichweite arbeiten. Derzeit hängt die nationale Koordination größtenteils von einem einzigen Ministerium (für Bildung oder Arbeit) ab, und ein wirklich sektorübergreifendes nationales Forum kämpft oft um seine Unabhängigkeit.
- Wie sind die *Beziehungen zwischen Foren/Gremien auf unterschiedlichen Ebenen* organisiert? Die Beziehungen und Verbindungen zwischen nationalen, regionalen und lokalen Foren/Gremien sind wesentlich für das nahtlose Ineinandergreifen lebensbegleitender Beratungsangebote. So könnte gerade der Aufbau eines Forums auf

regionaler Ebene, das für die Bildung operativer Partnerschaften wesentlich ist, ein erster Schritt zur Bildung eines nationalen Forums sein. Vier Dimensionen regionaler Kooperation und Koordination können unterschieden werden:

- (1) *Intra-regional*: Verknüpfungen innerhalb regionaler Grenzen, die Strukturunterschiede und unterschiedliche Sektoren verbinden,
- (2) *Inter-regional*: Verknüpfungen quer über benachbarte regionale Grenzen hinweg,
- (3) *Trans-regional*: Verknüpfungen mehrerer Regionen in thematischen Clustern,
- (4) *Länderübergreifend*: Regionale Verknüpfungen über nationale Grenzen hinweg.

Nummer (1) besteht am häufigsten, (2) eher selten, und (3) und (4) bilden die Ausnahme.

- Wie könnte die Unterstützung von Beratungskoope­ration und Koordination *zwischen Regionen über nationale Grenzen hinweg* funktionieren? Die Partnerschaft von Grenzregionen über nationale Grenzen hinweg stellt eine wichtige politische Option für die weitere Entwicklung von Beratungskoope­rationen und Koordination auf überregionaler Grundlage dar. Solche Aktivitäten würden den aktuellen Mobilitätspolitiken in der Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik der Europäischen Union entsprechen und Bemühungen des ELGPN in Bezug auf eine stärkere regionale Dimension weiter entwickeln, neben der nationalen Dimension, auf der bislang der Hauptschwerpunkt liegt.
- Welche *regionsübergreifende Ansätze* können hilfreich und effektiv sein? In einigen Ländern, die verwaltungsmäßig und politisch stark (fö­deral) gegliedert sind, kann ein regionsübergreifender Ansatz die Kooperation und Koordination auf dem Gebiet der Beratung vereinfachen. In der Praxis würde dies inter-regionale und intra-regionale Fragen aufwerfen, wie etwa:
 - Die Unterstützung der Errichtung von regionalen, sektorübergreifenden Foren, Platt-

formen, Partnerschaften oder ähnlicher repräsentativer Strukturen zur Koordination und Kooperation;

- Förderung regionaler, sektorübergreifender Aus- und Weiterbildungen für Beratungsfachkräfte, z.B. im Erwachsenen-/Weiterbildungsbereich zur Erleichterung von Weitervermittlungen an andere Dienste bzw. die Aufrechterhaltung persönlicher Kontakte zwischen Beratern/innen;
- Förderung gemeinsamer Pläne und Entwicklungen für Praktikumsprogramme im Lehrplan, Arbeitsplatzbesuche, Hospitationen, Bildungsschnupperkurse, Bildungs-/Arbeitsmessen, etc.;
- Förderung koordinierter Beratung am Arbeitsplatz und anderer gängiger aufsuchender Beratungsaktivitäten;
- Förderung der Jahresplanung für regionale, themenbezogene Beratungsaktivitäten;
- Beurteilung der Effektivität unterschiedlicher Beratungsmodelle/-Ansätze (im Bewusstsein, dass nicht alles quantitativ gemessen werden kann).

7.4 Strategische Schritte

Abhängig von der Regierungsform, dem Grad an Zentralisierung und Dezentralisierung, dem Niveau der Professionalisierung, spezifischer Traditionen usw. haben Foren und ähnliche Gremien auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene oft unterschiedliche Formen. Die drei nachfolgenden Selbstbewertungsinstrumente sollen bei der Überprüfung bestehender Mechanismen und bei der Erwägung künftiger Zielrichtungen und Aktivitäten helfen:

Instrument 7.1: Bezugspunkte für lebensbegleitende Beratungsstrategien und Systementwicklungen

Strategische Bemühungen zur Entwicklung und Förderung lebensbegleitender Beratungspolitiken und

Systeme erfordern Beiträge von Ministerien, Sozialpartnern, der Zivilgesellschaft, Beraterverbänden und anderen relevanten Akteuren. Instrument 7.1 soll auf einer Skala von „keine Strukturen oder Verfahren“ bis hin zu „gut entwickelter und systemischer Ansatz für Kooperations-/Koordinationsgremien auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene“ bestehende Bedingungen überprüfen.

Instrument 7.2: Bezugspunkte für Foren oder ähnliche Gremien für lebensbegleitende Beratungsstrategien

Dieser Teil des Selbstbeurteilungsinstruments beruht auf den Schlussfolgerungen und zentralen Botschaften des Cedefop-Handbuchs (2010). Der Begriff „Forum“ kann eine Reihe von Kooperations- und

Koordinationsformen umfassen. Zwischen den beiden Polen liegt ein weites Feld politischer Optionen.

Instrument 7.3: Funktionsebenen eines Forums oder eines ähnlichen Gremiums

Wie im Abschnitt 7.2 beschrieben, können Beratungsforen auf einer oder mehreren Ebenen operieren: *Kommunikation*, *Kooperation* und *Koordination*. Die erste Ebene (Kommunikation) könnte beispielsweise eine Arbeitsgruppe, ein Netzwerk oder ein *think tank* sein; die zweite Ebene (Kooperation) umfasst beispielsweise Vereinbarungen zur gemeinsamen Arbeit an spezifischen Aufgaben; die dritte Ebene (Koordination) wird eher eine formale und nachhaltigere Struktur erfordern.

Instrument 7.1: Bezugspunkte für lebensbegleitende Beratungsstrategien und Systementwicklungen

I.1 Strategische Partnerschaften		
Es besteht keine strukturierte Kooperation zu Strategien und Systemen lebensbegleitender Beratung zwischen Ministerien, Sozialpartnern und der Zivilgesellschaft.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Eine nationale Partnerschaft zur lebensbegleitenden Beratung berät mit Aktionsplänen zu nationalen Strategien (in Bildung, Beschäftigung, sozialer Inklusion) und trägt zu den ELGPN-Aktivitäten bei.
I.2 Politik unterstützt mit Ressourcen		
Es gibt keine systematische finanzielle Unterstützung zur Umsetzung lebensbegleitender Beratungsstrategien und zur Harmonisierung der Dienstleistungsangebote.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Es bestehen klare Finanzierungsregelungen für die Entwicklung lebensbegleitender Beratungssysteme innerhalb der Bildungs- und Beschäftigungsbudgets; für nationale (Weiter-)entwicklungen hierbei bestehen auch finanzielle Verpflichtungen von Nicht-Regierungspartnern.
I.3 Entwicklungsprozesse für Strategien		
Es gibt keine erkennbaren oder ausformulierten Strategien für lebensbegleitende Beratung im Bildungssektor.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Ein Plan zur nationalen Wirtschaftsentwicklung enthält einen besonderen Abschnitt zur lebensbegleitenden Beratung und im Detail spezifische und ergänzende Ziele für die politischen Bereiche von Bildung, Beschäftigung und sozialer Inklusion.

Koordinierung

I.4 Monitoring und Evaluierung		
Kein System zum Monitoring und zur Evaluierung lebensbegleitender Beratungsentwicklungen vorhanden.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Empfehlungen aus Monitoring und Evaluierung von lebensbegleitender Beratung und deren Aktivitäten gehen in politische Reform- und Maßnahmenpläne im Bildungs- und Beschäftigungssektor ein.
I.5 Austausch interessanter Praxisbeispiele		
Es gibt keinen systematischen Austausch guter Praxis zwischen den Beratungsanbietern.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Ergebnisse guter nationaler, regionaler, lokaler und überregionaler Praxis sind für alle über eine Online-Datenbank mit Multimedia zugänglich.

Instrument 7.2: Bezugspunkte zu lebensbegleitenden Beratungsstrategien für Foren

II.1. Verbindungen zu Strategien für lebensbegleitendes Lernen und Beschäftigungsfähigkeit		
Es gibt in Strategie oder Praxis keine Verbindungen zwischen Fragen der Beratung und des lebensbegleitenden Lernens, der Beschäftigungsfähigkeit und Sozialpolitik.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Es besteht eine klare, auf Entscheidungen aufbauende nationale/ regionale/ lokale politische Strategie für Lebensbegleitende Beratung als integrierter Teil der nationalen/ regionalen/ lokalen Politiken für lebensbegleitendes Lernen, Beschäftigung und soziale Eingliederung.
II.2. Gemeinsame Definitionen und Terminologie		
Der Diskurs zu Begriffen und Definitionen in unterschiedlichen Beratungskontexten ist kein Thema für das Forum.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Es gibt ein klares gemeinsames Verständnis von Begriffen und Definitionen in unterschiedlichen Beratungskontexten.
II.3. Auswahl von Teilnehmenden		
II.3.1 Die Teilnahme am Forum geschieht eher informell, zufällig oder durch persönliche Verbindungen.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Zentrale Akteure und Stakeholder des Forums werden ermittelt und nach klar definierten und mehrheitlich akzeptierten Regelungen ernannt.
II.3.2 Die Vertretung im Forum ist fragmentiert und unausgeglichen.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Alle relevanten Akteure und Interessengruppen sind im Forum durch Delegierte mit klarem Mandat vertreten.
II.3.3 Anzahl, Zusammensetzung und Mandat der Teilnehmer ergeben den Status eines nur debattierenden Forums ohne jede Vollmachten.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Die Zusammensetzung der Teilnehmer und deren klares Mandat sichern zielgerichtetes und effektives Handeln des Forums.
II.3.4 Es existiert keine Vorgabe für eine strukturierte und differenzierte Arbeitsweise.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Das Forum kann Unter- oder Fachgruppen einrichten, um konkrete Aufgaben und Themen zu behandeln.
II.4. Eindeutige Rollen und Aufgaben		
II.4.1 Eine schriftliche Übereinkunft oder ein gemeinsames Bewusstsein zu Zielen, Rollen und Aufgaben des Forums bestehen nicht.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Es bestehen klare Zielvorgaben, Rollen- und Aufgabenverteilungen für das Forum.

<p>II.4.2 Das Forum arbeitet organisatorisch ohne klare Geschäftsführung.</p>	<p>▶ ▶ ▶ ▶ ▶</p>	<p>Das Forum arbeitet nach geregelten Grundsätzen zur Festlegung von Zielen und Zeitplänen und dokumentiert seine Arbeit gegenüber den teilnehmenden Organisationen sowie Partnern in Entscheidungsfunktionen und Politik.</p>
<p>II.5. Starke Vorkämpfer und hohe Einsatzbereitschaft der zentralen Mitwirkenden</p>		
<p>II.5.1 Die Führungsstruktur ist unklar.</p>	<p>▶ ▶ ▶ ▶ ▶</p>	<p>Die Führungsstruktur ist klar definiert und von allen Mitgliedern, Organisationen und Interessengruppen akzeptiert.</p>
<p>II.5.2 Die Geschäftsführung des Forums ist unklar und wenig akzeptiert.</p>	<p>▶ ▶ ▶ ▶ ▶</p>	<p>Das Forum wird von Persönlichkeiten geleitet, die aufgrund ihres professionellen Renommées in der Lage sind, Mitglieder und Schlüsselakteure aktiv einzubinden.</p>
<p>II.6. Beziehung zur Regierung</p>		
<p>II.6.1 Eine gemeinsame Vereinbarung über die Beziehung zwischen Forum und Regierung auf nationaler/ regionaler/ lokaler Ebene gibt es nicht.</p>	<p>▶ ▶ ▶ ▶ ▶</p>	<p>Die Beziehung zwischen Forum und Regierung auf nationaler/ regionaler/ lokaler Ebene ist klar definiert und gut akzeptiert.</p>
<p>II.6.2 Ein gemeinsames Verständnis und ein Bewusstsein für die Bedeutung der Informationsabläufe gibt es nicht.</p>	<p>▶ ▶ ▶ ▶ ▶</p>	<p>Es besteht ein klares Bewusstsein für die Verpflichtungen bezüglich der notwendigen Informationsabläufe zwischen Forum, Regierung, der Öffentlichkeit und den Medien.</p>
<p>II.7. Unabhängiges Sekretariat</p>		
<p>Es gibt keine administrative und/oder organisatorische Basis für das Forum.</p>	<p>▶ ▶ ▶ ▶ ▶</p>	<p>Die administrative und organisatorische Arbeitsweise des Forums ist gut entwickelt, klar und effektiv, mit stabilen Finanzressourcen versehen und von allen Interessengruppen und Forumsmitgliedern akzeptiert.</p>
<p>II.8. Vermeidung des Abweichens von Mission oder Leitbild</p>		
<p>Einflussmöglichkeiten auf Entwicklung oder Änderung von Zielen, Rollen und Aufgaben sind unklar.</p>	<p>▶ ▶ ▶ ▶ ▶</p>	<p>Es ist eine starke Verpflichtung zwischen den Mitgliedern des Forums betreffend der Rollen und Aufgaben vorhanden; Entwicklungen von Zielvorgaben, Rollen und Aufgaben sind transparent und alle Mitglieder sind involviert.</p>
<p>II.9 Bewusstsein für Rollenkonflikte</p>		
<p>Ein gemeinsames Verständnis und ein gemeinsamer Umgang mit unterschiedlichen Rollen und möglichen Konflikten sind nicht gegeben.</p>	<p>▶ ▶ ▶ ▶ ▶</p>	<p>Die Arbeit innerhalb des Forums beruht auf einem gemeinsamen Bewusstsein der sektorübergreifenden Wirkungen und des Nutzens in allen Bereichen der lebensbegleitenden Beratung; mögliche Konkurrenzen bezüglich Rollen, Aufgaben, Finanzressourcen und politischem Einfluss werden im Forum harmonisch ausgeglichen.</p>
<p>II.10. Arbeit im Interesse der Nutzer/innen von Beratung</p>		
<p>Institutionelle, organisatorische und politische Interessen stehen im Vordergrund von Einflussnahme und Motivation für Aktivitäten innerhalb des Forums.</p>	<p>▶ ▶ ▶ ▶ ▶</p>	<p>Aktivitäten des Forums konzentrieren sich auf die Bedürfnisse und die Nachfrage sowie auf den individuellen Nutzen für einzelne Ratsuchende in allen Bereichen der lebensbegleitenden Beratung.</p>

Instrument 7.3: Funktionsebenen eines Forums oder eines ähnlichen Gremiums

Niveau	Vorhandene Intensität			
Kommunikation: <i>Eine Hauptfunktion des nationalen/ regionalen/ lokalen Forums oder ähnlicher Gremien ist:</i>				
Akteure und Stakeholder auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung zusammen zu führen.	Gar nicht	▶	▶	in hohem Maße ▶
Informationen und Erfahrungen auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung auf nationaler/ regionaler/ lokaler Ebene auszutauschen.	Gar nicht	▶	▶	in hohem Maße ▶
Fragen, Themen und Praxisbeispiele aus dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung zu dokumentieren und zu veröffentlichen.	Gar nicht	▶	▶	in hohem Maße ▶
Möglichkeiten der Kooperation und Koordination auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung herauszufinden.	Gar nicht	▶	▶	in hohem Maße ▶
Kooperation <i>Eine Hauptfunktion des nationalen/ regionalen/ lokalen Forums oder ähnlicher Gremien ist:</i>				
Die Kooperation, weitgehend informeller Natur, zwischen Akteuren und Interessengruppen auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung zu initiieren und zu verbessern.	Gar nicht	▶	▶	in hohem Maße ▶
Anreize und Unterstützung für die Kooperation zwischen Akteuren und Stakeholdern auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung innerhalb bestehender Strukturen zu geben.	Gar nicht	▶	▶	in hohem Maße ▶
Aktivitäten zur Zusammenarbeit zwischen Akteuren und Stakeholdern auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung auf der Basis einer Kooperationsvereinbarung zu entwickeln.	Gar nicht	▶	▶	in hohem Maße ▶
Beiträge zur Zusammenarbeit zu leisten, wobei die Entscheidungsvollmachten bei den einzelnen Partnern verbleiben.	Gar nicht	▶	▶	in hohem Maße ▶
Koordinierung <i>Eine Hauptfunktion des nationalen/ regionalen/ lokalen Forums oder ähnlicher Gremien ist:</i>				
Als „Steuerungsgruppe“ für relevante Akteure und Stakeholder auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung auf nationaler/ regionaler/ lokaler Ebene zu handeln.	Gar nicht	▶	▶	in hohem Maße ▶
Als Koordinationsgremium zu agieren, das mit Handlungsvollmachten und Finanzierung ausgestattet ist.	Gar nicht	▶	▶	in hohem Maße ▶
Die Koordinationsfunktion auf Basis eines Vertrags oder rechtlichen Mandats wahrzunehmen.	Gar nicht	▶	▶	in hohem Maße ▶
Eine offizielle politische Körperschaft auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung innerhalb der Strategie des lebenslangen Lernens mit Mandat der relevanten nationalen/ regionalen/ lokalen Behörden zu sein.	Gar nicht	▶	▶	in hohem Maße ▶

7.5 Auswirkungen auf die Sektoren

Gut funktionierende Kooperations- und Koordinierungsmechanismen zwischen Beratungsanbietern und relevanten Interessengruppen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene haben unterschiedliche Auswirkungen auf die verschiedenen Sektoren.

7.5.1 Schulen

Schulen müssen mit Interessengruppen und Partnern außerhalb der Schulen kooperieren, um ihre Beratungsressourcen und Lernerfahrungen, für ihre Schüler/innen verbessern zu können.

Zu den zentralen Fragen zählen hier:

- Zusätzliche Unterstützung für Schulabbrecher/innen in Kooperation mit aufsuchenden Beratungsdiensten;
- Schwerpunkt des Schullehrplans auf Kreativität, Innovation und Unternehmertum in Zusammenarbeit mit lokalen Stakeholdern und Partnern;
- Herstellung von Verbindungen mit Anbietern von Praktika, Rollenvorbildern, Schnupperkursen;
- Festlegung von Standards für die Kooperation an allen relevanten Übergängen, von der Vorschule/ frühen Kindheitsbildung bis zur Oberstufe im Sekundarbereich;
- Sicherung des organisierten Kommunikationsflusses zwischen Interessengruppen und Beratern/innen in den unterschiedlichen Sektoren;
- Ermöglichung des Feedbacks zwischen dem Bildungs- und Berufssektor, Universitäten und Arbeitgebern.

7.5.2 Berufsbildung

Sowohl die Erstausbildung als auch die berufliche Weiterbildung benötigen die Kooperation mit Interessengruppen und Partnern außerhalb der Bildungseinrichtungen, um die Relevanz ihres Angebots für die Arbeitswelt und die künftigen Berufslaufbahnen ihrer Schüler zu erhöhen.

Zu den zentralen Themen zählen hier:

- Beratung/Orientierung zur Unterstützung der EU-Mobilitätsinstrumente in Kooperation mit Anbietern von Berufsbildung;
- Stärkere Verknüpfungen zwischen Arbeitgebern, Handelskammern, Arbeitnehmerorganisationen und öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Berufsbildungsplaner müssen mit dem Arbeitsmarkt kooperieren, um ein Berufsbildungsangebot zu entwickeln, das den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts entspricht;

- Kommunikationsstrategien zwischen der Arbeitswelt und der Berufsbildung zur Ermittlung der Bedürfnisse und der Nachfrage von Unternehmen und Arbeitgebern hinsichtlich benötigter beruflicher Qualifikationsmaßnahmen;
- Kommunikation und Kooperation zwischen der Allgemeinbildung und der Berufsbildung einschließlich der Lehrlingsausbildung;
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit Selbständigkeit verbinden, wobei Beratung eine Verbindung zwischen Arbeitsplatzanbietern, Unternehmern und Innovationsprojekten herstellen kann.

7.5.3 Hochschulbildung

Verknüpfungen zwischen Hochschuleinrichtungen und externen Beratungsdiensten, Partnern und Interessengruppen sind wichtig, um nahtlose Übergänge für Schüler/innen und Studierende an den Eintritts- und Austrittspunkten zu Hochschulen sowie zur Arbeitswelt zu schaffen.

Zu den zentralen Themen zählen hier:

- Maßnahmen vor Eintritt in die Hochschule, um eine effektive Wahl und gute Übergänge zu erleichtern;
- Vorbereitung der Schüler/innen auf akademische Studien durch Schnupperkurse, vermittelt durch die Kooperation zwischen Beratungsdiensten und Hochschuleinrichtungen;
- Verknüpfungen mit Arbeitgebern und Absolventenverbänden, Kompetenzentwicklung für Berater/innen sowie Kommunikation und Kooperation in vertikaler (z.B. mit dem sekundären Bildungsbereich) und horizontaler Hinsicht (zwischen unterschiedlichen tertiären Bildungsangeboten: Universitäten, Fachhochschulen, Akademien, Anbietern akademischer Kurse);
- Sicherung der Kontinuität zwischen dem

Sekundarbereich und dem Hochschulbereich bei der Entwicklung von berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen CMS;

- Verbesserte Durchlässigkeit zwischen dem allgemeinbildenden Sekundarbereich, der Berufsbildung und der Hochschulbildung;
- Hilfe für Studierende beim Ausstieg in Bezug auf die Arbeitsplatzsuche und Arbeitsplatzbeschaffung;
- Unterstützung für Studierende beim späteren Einstieg in Hochschulbildung und akademische Weiterbildung;
- Unterstreichung der Rolle und Bedeutung der Hochschulbildung bei der Aus- und Fortbildung von Berufsberatern/innen und sonstigem Beratungspersonal, sowie in der relevanten Forschung.

7.5.4 *Erwachsenen- / Weiterbildung*

Allgemeine Weiterbildung sowie berufliche Fortbildung von Erwachsenen sind entscheidend für die Qualifikationsverbesserung eines flexiblen Arbeitskräftepotentials, wie auch für die persönliche, berufliche und soziale Laufbahnentwicklung im Lebenslauf. Die Kooperation und Koordinierung zwischen Beratungsdiensten spielt eine wichtige Rolle bei der Bereitstellung reibungsloser und nahtloser Bildungsmöglichkeiten, nicht nur im Rahmen des formalen sondern auch des nicht-formalen und informellen Lernens.

Zu den zentralen Themen zählen hier:

- Verbesserung der Motivation der Lernenden innerhalb der Erwachsenenbildung;
- Aufwertung der Rolle der Beratung in Bezug auf die Anerkennung früherer Lernerfahrungen (APEL) und des Lernens am Arbeitsplatz, einschließlich des formalen, nicht-formalen und informellen Lernens;
- Ermittlung und Aufbau von Bildungsangeboten, welche den Bedürfnissen und Anforderun-

gen potentieller erwachsener Lernender in allen Lebensphasen – auch im „dritten Lebensabschnitt“ – gerecht werden;

- Stärkung der Rolle der Sozialpartner und Unternehmen beim Angebot von Beratung;
- Verbesserung der Entwicklung von berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen CMS bei Erwachsenen am Arbeitsplatz.

7.5.5 *Beschäftigungsbereich*

Kooperations- und Koordinierungsgremien müssen bei der Unterstützung der Entwicklung neuer Kompetenzen eine Rolle spielen, um Einzelpersonen zu befähigen, sich an einen rasch wandelnden Arbeitsmarkt anzupassen.

Zu den zentralen Themen zählen hier:

- Verknüpfungen mit Netzwerken der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, Unterstützung der lebensbegleitenden Bildungskomponenten der Flexicity- und der „Mobication“-Strategien (Mobilität + Bildung/Education);
- Verbesserung des Lernumfelds in Unternehmen, der Unterstützungsstrukturen, Finanzierung etc. für das Lernen im und neben dem Beruf, einschließlich innerbetrieblicher Stellentausch (Jobrotation);
- Entwicklung der berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen CMS für Erwachsene, einschließlich arbeitslose Personen;
- Förderung und Entwicklung von Strategien zur Unterstützung für Arbeitsbeschaffung von der Nachfrageseite her;
- Motivation und Unterstützung der Menschen dabei, neue Kompetenzen zu entwickeln und gegebenenfalls ihre Berufslaufbahn zu ändern;
- Förderung der Vorhersagemöglichkeiten von Engpässen auf dem Arbeitsmarkt.

7.5.6 Soziale Inklusion

Kooperation und Koordinierungsmechanismen können die Rolle der lebensbegleitenden Beratung bei der Vermeidung sozialer Ausgrenzung unterstützen.

Zu den zentralen Themen zählen hier:

- Verknüpfungen zwischen Selbsthilfegruppen Betroffener und professioneller Beratungshilfen; Einbeziehung der Nutzer;
- Kommunikation und Kooperation betreffend den Transfer von Erfahrungen und den Nachweis der Wirkungen im Bereich der sozialen Inklusion;
- Koordinierung von Grundsätzen, Kriterien und Standards für soziale Inklusion auf allen Gebieten, insbesondere für jene, die weder in einem Bildungsgang sind noch in Beschäftigung oder Ausbildung (NEETs);
- Minimierung der bürokratischen Abläufe, um die soziale Inklusion zu unterstützen;
- Positive Diskriminierung benachteiligter Personen zur Unterstützung der sozialen Inklusion.

7.5.7 Sektorübergreifend

Die nachfolgenden Fallstudien illustrieren Beispiele des Reichtums an unterschiedlichen Ansätzen nationaler und regionaler Koordinierung und Kooperation. Im Hinblick auf die unterschiedlichen nationalen und regionalen Bedingungen, Traditionen, den Grad der Professionalisierung und die Verwaltungsstrukturen nehmen einige Koordinierungs- und Kooperationsmechanismen die Form regionaler Partnerschaften an (Fallstudie 7.2, 7.3, 7.5 und 7.7); einige sind länderübergreifend (Fallstudie 7.1); einige beruhen auf nationalen Initiativen (Fallstudie 7.4); und einige nutzen Informations- und Kommunikationstechnologien zur Schaffung von solchen Vernetzungen (Fallstudie 7.6). Andere betreiben Forschung zum allgemeinen Angebot und zum Bedarf an Beratung in sektorübergreifender Form (Fallstudie 7.8). Es gibt keinen alleingültigen Ansatz, der für alle als europäisches Modell passen würde.

Fallstudie 7.9 schildert die nationalen, sektorübergreifenden Wirkungen eines konkreten nationalen Forums.

Fallstudie 7.1: Länderübergreifende Kooperation in der Region Bodensee

Die Bodensee-Region stellt ein Kooperationsmodell dar, das mehrere Dimensionen umfasst. Eine davon betrifft Beratung und Berufsorientierung. Die Regionen und Bezirke rund um den Bodensee liegen in vier Staaten (A, CH, D, FL) und umfassen ein Bundesland in Österreich, sechs Schweizer Kantone und drei regionale Arbeitsagenturen in Deutschland und im Fürstentum Liechtenstein. Die Kooperationsplattform besteht aus 30 nationalen, regionalen und lokalen Organisationen, wie etwa Landesregierungen und Bezirksverwaltungen für Bildung, Arbeit und Wirtschaft, öffentliche Arbeitsverwaltungen auf nationaler und regionaler Ebene, Sozialpartner, wie die Handelskammern und Gewerkschaften, sowie die Internationale Bodensee-Konferenz. Die Region ist außerdem eine von 22 EURES-Regionen und nutzt die Möglichkeiten, die sich im Rahmen der europäischen Kooperation bieten. In Bezug auf die Beratung in der Bodensee-Region werden zur Förderung der Mobilität z.B.: innovative Dienstleistungen und Aktivitäten wie „Beratung an Bord“ (eine grenzüberschreitende Aktion auf einem Schiff) mit anderen Aspekten der grenzüberschreitenden und überregionalen Kooperation kombiniert. Es finden regelmäßig grenzüberschreitende Job-Messen statt, wie auch EURES-Veranstaltungen in allen beteiligten Regionen, ferner Bildungsmessen unter Beteiligung von Unternehmen, Bildungseinrichtungen und öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Die Bodensee-Region bietet auch für Jugendliche ein Portal zur Beratung und Information über Bildung, Arbeitsplätze und Berufsmöglichkeiten (siehe: <http://www.jobs-ohne-grenzen.org/Jugendportal.69.0.html>).

Fallstudie 7.2: Ein Ansatz zur Früh-Intervention auf Basis von Partnerschaften in Kroatien

Als eine Maßnahme gegen Langzeitarbeitslosigkeit führt die öffentliche kroatische Arbeitsmarktsverwaltung (CES) frühe Interventionsaktivitäten durch und bietet Berufsberatungsdienste an, die sich an Grundschüler/innen am Übergang, an Sekundarschüler/innen und Studierende richten. Durch einen schrittweisen Ansatz auf Basis von Partnerschaften wird Berufsberatung angeboten. Mit beteiligt sind Grundschulen, Sekundarschulen, Universitäten, Arbeitgeber, weitere Experten, Eltern u.a. Einmal im Jahr wird eine Erhebung der Berufswünsche mit Grundschulern und Sekundarschülern in den Abschlussklassen durchgeführt. Auf dieser Basis werden Prioritätsgruppen, sowie die geeigneten Arten von Dienstleistungen für jede Schülergruppe ermittelt. Die Unterstützung für diese Gruppen erfolgt nach den ermittelten Bedürfnissen in unterschiedlicher Form (Gruppen- und Einzelinformation und -beratung für Schüler und Eltern, Selbstbeurteilungsinstrumente, etc.). Der ganzheitliche Ansatz mit einem engen Netzwerk und das verpflichtende Engagement der relevanten Interessengruppen reagieren auf gesellschaftliche Erwartungen und tragen zur reibungslosen Umsetzung dieser vorbeugenden Maßnahme bei.

Fallstudie 7.3: Nationale Kommunikations- und Koordinationsstrukturen für die Beratungspraxis und Entwicklung von Strategien in Norwegen

Öffentliche Berufsberatung wird in Norwegen als öffentliche Dienstleistung im Bildungs- sowie im Arbeits- und Wohlfahrtssektor angeboten. Auf Bezirksebene haben lokale Behörden regionale Partnerschaften gegründet, um die Kooperation und Koordinierung zwischen den unterschiedlichen Interessengruppen in den Bezirken zu verbessern. Um diese Partnerschaften zu unterstützen, entstand ein Bedürfnis an nationaler Koordinierung. Eine Nationale Abteilung für lebensbegleitende Beratung (Lifelong Guidance) wurde daher vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft eingerichtet und bei Vox, der norwegischen Agentur für lebensbegleitendes Lernen, angesiedelt. Die Hauptaufgaben dieser Abteilung sind:

- Koordinierung aller unterschiedlichen Berufsberatungsangebote und der beteiligten Stakeholder, einschließlich regionaler Partnerschaften.
- Kompetenzentwicklung und Forschung, sowohl zur Entwicklung der Berufsberatung als spezifischen Beruf als auch zur Verbesserung der Kompetenzentwicklung für professionelle Berater/innen.
- Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung.

Diese Abteilung hat zwei nationale Körperschaften zur Koordinierung und Kooperation eingerichtet: Das Nationale Forum für Berufsberatung und die Nationale Koordinierungsgruppe. Die Gesamtstrategie beruht auf einer lebensbegleitenden Perspektive: Dass Berufsberatung in allen Phasen und Übergängen, der sich eine Person im Laufe des Lebens gegenüber sieht, bedeutungsvoll und notwendig ist.

Fallstudie 7.4: Diskussionsplattform für Lebensbegleitende Beratung in Polen

2007 richtete das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik eine Diskussionsplattform für Lebensbegleitende Beratung ein. Diese Initiative soll die Kooperation bei Berufsberatungsaktivitäten auf nationaler Ebene durch die Einbeziehung der meisten wichtigen Behörden und Nicht-Regierungsorganisationen, die für rechtliche Belange und strategische Lösungen verantwortlich sind, verbessern. Plattformübergreifende Besprechungen finden einmal im Jahr statt. Jede Besprechung behandelt spezifische Themen und ermöglicht die Erarbeitung von Unterlagen für die Diskussion und die Förderung gemeinsamer Initiativen. Es nehmen Institutionen teil, zu deren Verantwortung auch die Beratung zählt: wie das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, das Ministerium für Nationale Bildung, das Ministerium für Landesverteidigung, das Ministerium für Wissenschaft und Hochschulbildung, das Nationale Zentrum zur Unterstützung der Berufs- und Weiterbildung, der Zentralvorstand des Gefängnisdienstes, die Zentrale des Freiwilligen Arbeitskorps, der Vorstand des Berufsentwicklungszentrums, das Netzwerk der Akademischen Berufsberatungsdienste, das Forum der Direktoren von Bezirksarbeitsämtern, die Versammlung der Direktoren der Regionalen Arbeitsämter, die Polnische Vereinigung der Bildungs- und Berufsberater sowie das Nationale Forum für die Kooperation der Lebensbegleitenden Beratung. Bei diesen Besprechungen können die Partner wesentliche Informationen austauschen und gemeinsame Positionen zu wichtigen Themen suchen. Diese Kooperation ist nicht formalisiert: Die Institutionen sind durch keinerlei formale Vereinbarung und durch keinen Vertrag gebunden.

Fallstudie 7.5: Warmia- und Mazury-Pakt für die Entwicklung der Berufsberatung – Polen

Der Warmia- und Mazury-Pakt für die Entwicklung der Berufsberatung arbeitet seit 2007. Er wurde vom regionalen Arbeitsamt von Olsztyn initiiert und ist ein Instrument zur Verbesserung der Kooperation zwischen 58 Institutionen und Organisationen, einschließlich der Arbeitsmarkteinrichtungen, Bildungszentren und Organisationen, die sich mit Berufsberatung befassen und in der Warmia- und Mazury-Region angesiedelt sind. Gemäß dem Pakt sind Teams für unterschiedliche Aufgaben zuständig und werden von Fachwissenschaftlern/innen unterstützt. Diese vier Teams sind:

- Berufsinformationsteam,
- Team für die Ausbildung und berufliche Weiterbildung,
- Diagnostisches Team,
- Koordinierungs- und Förderungsteam.

Jedes Team hält in der Regel mehrmals jährlich Besprechungen ab, die in den Räumen der Partner stattfinden, um allen Partnern zu ermöglichen, die jeweiligen Aktivitäten der anderen besser kennen zu lernen. Die Hauptaufgabe besteht in der Organisation und Teilnahme an unterschiedlichen Sitzungen, Konferenzen und Messen. Eine Konferenz zur „Partnerschaft für die Entwicklung der Berufsberatung und Berufsinformation in Warmia und Mazury“ fand im Januar 2010 statt.

Fallstudie 7.6: Nationales Netzwerk der Berater/innen und Beratungsstrukturen in Griechenland – IKT-Webforum (IRIDA)

Die Entwicklung eines Netzwerks und einer elektronischen Kommunikationsplattform für Berufsberater/innen wurde 2007 umgesetzt. Ziel der Plattform (IRIDA) ist es, alle Berufsberatungsdienste auf nationaler Ebene miteinander zu verbinden, einschließlich:

- Beratungs- und Berufszentren sowie Büros im sekundären Bildungsbereich,
- Zentren zur Förderung der Beschäftigung, die innerhalb der öffentlichen griechischen Arbeitsverwaltung tätig sind,
- Berufsberatungsbüros im tertiären Bildungsbereich,
- Beratungsstrukturen der Sozialpartner.

Die Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) -Schnittstelle dient als Instrument für:

- die Bereitstellung von Informationen für Berufsberater/innen zu Aktivitäten, die von den wichtigen Stakeholdern auf dem Gebiet der Beratung organisiert werden (Sitzungen, Konferenzen, Veröffentlichungen, etc.);
- Die Stärkung der Kooperation und Ermöglichung der Entwicklung gemeinsamer Initiativen und Maßnahmen;
- Die Stimulierung des Dialogs und des Meinungsaustauschs zu Themen der Beratungspolitik und Praxis.

Das Nationale Zentrum für Berufsorientierung (EKEP) ist zuständig für die Einrichtung und systematische Aktualisierung der Internetplattform (<http://irida.ekep.gr>). Nach einer ministeriellen Entscheidung im November 2011 wurden von einer neu gegründeten juristischen Körperschaft mit der Bezeichnung Nationale Organisation für die Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung (EOPPEP) alle Zuständigkeiten, Aktivitäten und Projekte übernommen, für die zuvor EKEP zuständig war. Künftige Planungen sehen die Aufwertung von IRIDA zur Unterstützung des Nationalen Griechischen Forums für Lebensbegleitende Beratung vor.

Fallstudie 7.7: Regionale Vereinbarungen zwischen Arbeits- und Wohlfahrtsdienst (NAV) und Bildungsverwaltungen der Bezirke für Nutzer jeden Alters in Norwegen

Um der Herausforderung zu begegnen, die darin besteht, dass viele Kunden des Arbeits- und Wohlfahrtsdienstes (NAV) keine Sekundarschulbildung abgeschlossen haben, wurde 2007 eine zentrale Vereinbarung unterzeichnet. Deren Ziele sind eine Verbesserung und systematische regionale und lokale sektorübergreifende Kooperation zur besseren Erreichung der Arbeitsmarkt- und Bildungsziele (z.B. durch Qualifizierung von Arbeitsplatzsuchenden für deren dauerhaften Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt). Die Vereinbarung bestärkt beide Sektoren, sich um bessere Zielerreichung zu bemühen, die jeweiligen Mittel und Maßnahmen zu kombinieren und lokale Vereinbarungen bei sich überlappenden Zuständigkeiten zu treffen. Alle 19 Bezirke in Norwegen haben nun regionale Vereinbarungen zwischen NAV und der bezirklichen Bildungsverwaltung umgesetzt. Beispiele von Kooperationsbereichen sind die Anerkennung früherer Lernerfahrungen, die Berufsberatung, Maßnahmen zur Förderung des Abschlusses der Sekundarschule, sowie Maßnahmen in Bezug auf die Kompetenzentwicklung und die Entwicklung der Region. Berufsberatungszentren kooperieren mit dem lokalen NAV-Büro in der Bereitstellung von Dienstleistungen für Unternehmen, die sich verkleinern oder die Mitarbeiter entlassen müssen. Es werden auch Berufswahlkurse für junge Erwachsene (19-30) angeboten. Die Erfahrung zeigt bisher eine positive Entwicklung, sowohl auf Systemebene als auch in der Praxis.

Fallstudie 7.8: Forschung zu sektorübergreifenden Beratungsbedürfnissen in Italien

Der „Beratungsbericht“ ist ein quantitatives und qualitatives Forschungsprojekt, das vom Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik in Auftrag gegeben und von ISFOL (dem Institut für die Entwicklung von Berufsbildung für Arbeitnehmer) umgesetzt wird. Seit 2009 wird eine nationale Studie aller öffentlichen und privaten Beratungsdienstleister im Bereich der Allgemeinbildung, der Universitäten, der Berufsbildung, in Beratungszentren, öffentlichen Arbeitsverwaltungen und bei Unternehmen durchgeführt. Seit 2010 wurde eine Analyse der Nachfrage nach Beratungsdiensten hinzugefügt. Die übergreifende Zielsetzung ist eine Analyse des Beratungsangebots in Italien, d.h. alle Aktivitäten und Praktiken in unterschiedlichen Regionen werden sektorübergreifend und gemeinsam mit den Bedürfnissen und Anforderungen der Nutzer von Beratungsdiensten erfasst. Diese Forschung bildet die Grundlage für Interventionsstrategien, die sich an spezifische Bevölkerungsteile mit deren Beratungsbedarf richten.

Fallstudie 7.9: Berufsberatung in Slowenien – von der Strategie zur Umsetzung

2006 erarbeitete das Nationale Forum für die Beratungspolitik in Slowenien, später umbenannt in Arbeitsgruppe für Lebensbegleitende Berufsberatung, einen koordinierten, sektorübergreifenden Vorschlag für Prioritäten in der Beratungspolitik für das slowenische Programm des Europäischen Sozialfonds (2007-2013). Darauf folgten Vorschläge für konkrete Beratungsprojekte. Zu den erzielten Fortschritten zählen:

- Innerhalb des Projekts „nationaler Referenzpunkt für lebensbegleitende Beratung“ wurden einige Komponenten bereits umgesetzt (technische/professionelle Unterstützung für die Arbeitsgruppe, nationales Beratungsglossar), während andere noch in Arbeit sind (Ausbildung der Berufsberater/innen, Entwicklung von Qualitätsstandards für die Berufsberatung);
- Einrichtung und Betrieb von Berufsberatungszentren innerhalb des Hochschulbereichs;
- Das Netzwerk der Beratungsdienste in der Erwachsenenbildung wurde gestärkt und um neue Arbeits-Zentren erweitert;
- Ausbildungen für Schulberater/innen allgemein, und für jene in Berufsschulen wurden durchgeführt;
- Berufsberatungsdienste für Beschäftigte und deren Arbeitgeber wurden eingerichtet;
- Ein Projekt zur Entwicklung von Beratungsinstrumenten für die Arbeit mit Arbeitslosen läuft zurzeit. Die Arbeit des Forums und der Arbeitsgruppe hat somit wesentlich zur Entwicklung eines lebensbegleitenden Berufsberatungssystems in Slowenien beigetragen.

Weitere Details zu allen Fallstudien in dieser Handreichung sind in der ELGPN-Datenbank (<http://elgpn.eu>) abrufbar.

Anhang A: Das Europäische Netzwerk für eine Politik lebensbegleitender Beratung (ELGPN)

Das Europäische Netzwerk für eine Politik lebensbegleitender Beratung (European Lifelong Guidance Policy Network ELGPN) wurde 2007 mit dem Ziel gegründet, seinen Mitgliedsländern und der Europäischen Kommission bei der Entwicklung der europäischen Kooperation auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung sowohl im Bildungs- als auch im Beschäftigungssektor zu helfen. Die Rolle und die Ziele des Netzwerks wurden in der zweiten Ratsentschließung (2008) bekräftigt. Sein Arbeitsprogramm wurde rund um jene vier thematischen Aktivitäten aufgebaut, die in den Entschlüssen 2004 und 2008 benannt wurden (siehe Einleitung):

- Berufsbiografische Gestaltungskompetenzen (Arbeitsabschnitt 1),
- Verbesserung des Zugangs zu Beratung, einschließlich Anerkennung von früheren Lernerfahrungen (APEL) (Arbeitsabschnitt 2),
- Kooperation und Koordinationsmechanismen bei der Entwicklung von Strategien und Systemen der Beratung (Arbeitsabschnitt 3),
- Qualitätssicherung und Evidenzbasierung für die Entwicklung von Strategien und Systemen (Arbeitsabschnitt 4).

Mitglieder des ELGPN sind aktuell alle EU-Mitgliedsstaaten, und zusätzlich einige Länder des Europäischen Wirtschaftsraums und EU-Kandidatenländer. Jedes Land wird durch ein kleines Team vertreten, das die relevanten Ministerien (üblicherweise Bildung und Beschäftigung) und relevante Nicht-Regierungsorganisationen einschließt und mit einem nationalen Forum oder einem anderen Koordinierungsgremium verknüpft ist. Auf diese Weise wird eine breite Palette an Sozialpartnern und anderen Interessengruppen zusammengeführt. Außerdem sind im ELGPN eine Reihe von Partnerorganisationen vertreten: Die Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (IAEVB), das Europäische Forum für Hochschulberatung (Fedora) (nun fusioniert mit der Europäischen Vereinigung für Internationale Bildung), das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), die Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF), das Internationale Zentrum für Berufsberatung und Öffentliche Politik (ICCDPP), das Netzwerk der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen (PES), das Euroguidance-Netzwerk, die Konföderation der Europäischen Gewerkschaften (ETUC) und das Europäische Jugendforum. Das Netzwerk wird von

den Mitgliedsstaaten getragen und finanziell von der Europäischen Kommission unterstützt.

Die Handreichung wurde von Mitgliedern des ELGPN entwickelt, die in ihren vier Arbeitsabschnitten (Work Packages) tätig sind:

WP1: Berufsbiografische Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills)

Federführendes Land: Republik Tschechien

Experte: Professor Ronald Sultana (Malta)

WP2: Verbesserung des Zugangs zu Beratung

Federführende Länder: Frankreich, Island

Expertin: Professor Fusun Akkök (Türkei)

WP3: Koordination und Kooperation bei der Entwicklung von Politik und Praxis der Beratung

Federführendes Land: Österreich

Experte: Professor Peter Plant (Dänemark)

WP4: Qualitätssicherung und Evidenzbasierung für die Entwicklung von Strategien und Systemen

Federführendes Land: Ungarn

Expertin: Dr. Deirdre Hughes (Vereinigtes Königreich)

Die Erarbeitung der Handreichung wurde koordiniert vom ELGPN-Koordinator Dr. Raimo Vuorinen (Finnland) und dem ELGPN-Experten Professor Tony Watts (Vereinigtes Königreich), mit Unterstützung durch ELGPN-Expertin Françoise Divisia (Frankreich).

Anhang B: Weitere relevante EU-Instrumente und Netzwerke

1. Instrumente in Bezug auf Transparenz und Anerkennung von Qualifikationen zur Unterstützung der Mobilität

Europass ist ein gemeinsamer Rahmen für die Transparenz von Fähigkeiten und Qualifikationen von Personen, die sowohl in ihrem eigenen Land oder im Ausland einen Arbeitsplatz oder eine Ausbildung suchen, und die ihre Qualifikationen und Fähigkeiten in klarer und verständlich lesbarer Form darlegen müssen.

Das Europass-Portfolio, das in 26 Sprachen verfügbar ist, besteht aus fünf Dokumenten:

- Lebenslauf mit Hervorhebung von Fähigkeiten einer Person, einschließlich jener, die außerhalb der formalen Bildung und Berufsbildung erworben wurden.
- Sprachenpass mit einer Selbsteinschätzung der Sprachkenntnisse, entwickelt vom Europarat als Teil des European Language Portfolio, das aus drei Dokumenten besteht: Dem Sprachenpass, der Sprachenbiografie und dem Dossier.
- Der Mobilitäts-Europass hält Wissen und Fähigkeiten fest, die durch Erfahrungen in anderen europäischen Ländern erworben wurden (Praktikum, Arbeit, Studierendenaustausch, Volontariate, etc.).

- Der Zertifikatszusatz (CS, Certificate Supplement) beschreibt den Inhalt der beruflichen Qualifikationen: Dies sind Zusätze zu den Informationen, die bereits in offiziellen Zeugnissen enthalten sind. Sie erleichtern deren Verständnis, insbesondere für Arbeitgeber oder Institutionen außerhalb des Ausstellungslandes. Der CS wird von den Vergabebehörden ausgestellt und kann von deren Webseiten heruntergeladen werden.
- Der Diplomzusatz wird Absolventen der Hochschuleinrichtungen gemeinsam mit ihrem Titel oder Diplom ausgestellt und enthält die studierten Fächer. Damit wird sichergestellt, dass akademische Bildungsqualifikationen leichter verstanden werden, insbesondere außerhalb des Landes, in dem sie erworben wurden.

Bis zum Ende 2012 werden alle Europass-Benutzer die Möglichkeit haben, einen elektronischen Europäischen Fähigkeitspass zu erstellen, um ihrem Lebenslauf weitere Belege anzufügen (Zeugnisse, Referenzschreiben etc.).

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQF): Dies ist ein gemeinsames europäisches Bezugssystem, das als Übersetzungshilfe fungiert, damit Qualifikationen über Ländergrenzen hinweg verstanden und

verglichen werden können. Es bezieht sich auf die allgemeine, berufliche und Hochschulbildung und ist in acht Stufen gegliedert. Diese basieren auf den Lernergebnissen und werden in Bezug auf Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen definiert. Der EQF unterstützt die Entwicklung und Umsetzung nationaler Qualifikationsrahmen.

Europäischer Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der Berufsbildung (EQAVET) ist ein Referenzrahmen für politische Entscheidungsträger auf der Grundlage eines vierstufigen Qualitätszyklus, der Zielsetzung und Planung, Umsetzung, Evaluierung und Überprüfung umfasst. Er dient der Unterstützung nationaler Ansätze zur Verbesserung der Qualitätssicherungssysteme, die alle relevanten Interessengruppen einbeziehen.

Das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) ist ein technischer Rahmen für den Transfer, die Anerkennung und Akkumulation von Lernerfolgen von Personen zur Erlangung einer Qualifikation. Es soll die Anerkennung von Lernerfolgen im Einklang mit der nationalen Gesetzgebung erleichtern, um die Mobilität für den Erwerb einer Qualifikation zu unterstützen.

Das Europäische System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS) ermöglicht es, „Lernerfolge“ (d.h. was Studierende zu wissen, zu verstehen und zu tun in der Lage sein müssen) und die „Arbeitsbelastung“ (d.h. die Zeit, die Studierende für gewöhnlich benötigen, um diese Erfolge zu erreichen) in so genannten Kreditpunkten („Credits“) auszudrücken, wobei die Arbeitsbelastung für einen Studierenden zwischen 1.500 und 1.800 Stunden je akademisches Jahr reicht, also 60 ECTS-Credits (ein Credit entspricht im Allgemeinen 25-30 Arbeitsstunden). ECTS macht das Unterrichten und Lernen in Hochschuleinrichtungen in ganz Europa transparenter und erleichtert die Anerkennung von Studien. Das System unterstützt die Übertragung von Lernerfahrungen zwischen unter-

schiedlichen Institutionen und ermöglicht größere Mobilität der Studierenden und flexiblere Wege zu Studienabschlüssen.

2. Initiativen zur Unterstützung verbesserter Information und Transparenz auf dem Arbeitsmarkt

EUROGUIDANCE ist ein Netzwerk, das Berufsberater/innen unterstützt und ihnen Informationen, Unterlagen und Ausbildungsmöglichkeiten bietet.

PLOTEUS ist ein Portal, das Studierenden, Arbeitssuchenden, Arbeitnehmern/innen, Eltern, Beratern/innen und Lehrkräften hilft, Informationen zum Studieren in Europa zu finden.

EURES ist ein Portal, das Informationen über das Arbeiten in der EU liefert. Es enthält eine Arbeitsplatzsuchfunktion, eine Lebenslauf-Datenbank (für die Suche durch Arbeitgeber) und Informationen zur Berufsberatung.

Die **Europäische Klassifizierung für Fähigkeiten, Kompetenzen und Berufe (ESCO)** ist eine mehrsprachige Systematik der Fähigkeits- und Qualifikationsbegriffe, die in allen Berufsbereichen verwendet werden. Nach deren Fertigstellung bietet sie ein gemeinsames Vokabular für Bildung und Berufsbildung sowie für den Beschäftigungsbereich. Sie soll Personen bei der Beschreibung ihrer gemachten Erfahrungen im Bildungsbereich und bei der Arbeit und allgemein im Leben unterstützen, und zwar in Bezug zu unterschiedlichen Berufen. Der Inhalt von Beratungen kann auf diese Weise erweitert werden, von Berufen hin zu einem detailreicheren Bild der zugrunde liegenden Fähigkeiten und Kompetenzen.

EU Skills Panorama ist ein Online-Instrument, das ab Ende 2012 aktualisierte Prognosen bis 2020 über angebotene Qualifikationen und Bedarfe des Arbeitsmarktes sowie entsprechende Ungleichgewichte enthalten wird. Diese Informationen werden

nach Ländern, Sektoren und Berufen aufgeschlüsselt und weisen auf Engpässe am Arbeitsmarkt sowie auf spezifische Wachstumspotentiale hin. Dadurch soll die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt für Arbeit-suchende, Arbeitnehmer, Unternehmen und/oder öffentliche Einrichtungen verbessert werden.

(Mehr Einzelheiten zur Beziehung lebensbegleitender Beratung und Initiativen der EU-Politik finden sich im Abschnitt 3 des ELGPN Arbeitsberichtes: *Europäische Strategien Lebensbegleitender Beratung : Fortschrittsbericht 2011-12 (Kurzversion)* sowie in der englischen Langversion: „*European Lifelong Guidance Policies: Progress Report 2011-12. A Report on the Work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2011-12*“)

Anhang C: Richtlinien für die Entwicklung von Berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills CMS)

Einleitung

Diese Richtlinien für die Entwicklung der Berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills CMS) wurden aus einer Analyse der Daten zu Strategie und Praxis bei der Entwicklung von CMS in Ländern, die am ELGPN-Arbeitspaket 1 (CMS) teilgenommen haben, entwickelt. In den teilnehmenden Ländern wurden umfangreiche Daten zu CMS-bezogenen Strategien und Praktiken gesammelt, die auf die Vielfalt der Erfahrungen und Ansätze hinweisen.

Diese Richtlinien stellen einen Versuch dar, die gemeinsamen Merkmale der Entwicklung von CMS auf europäischer Ebene zu ermitteln und sie mit entsprechenden Beispielen zu illustrieren. Dieser Ansatz hat aber bestimmte Einschränkungen:

- Die Richtlinien beruhen auf einer kleinen Anzahl von Rückmeldungen. Relevante Erfahrungen in anderen europäischen Ländern, die nicht am Arbeitspaket 1 teilnahmen, wurden nicht in Betracht gezogen. Um die Strategien zu validieren wäre eine Erweiterung der empirischen

Basis durch Angaben anderer europäischer Länder erforderlich.

- Trotz der Tatsache, dass alle zur Verfügung gestellten Daten für die Entwicklung der Richtlinien wichtig waren, wurde nur eine begrenzte Anzahl von Länderbeispielen für Illustrationszwecke ausgewählt.
- Die aktuelle Version der Richtlinien konzentriert sich auf mögliche Szenarien der CMS-Politik und auf die praktische Entwicklung und schafft somit Wegweiser für Länder, die ein CMS-Lernprogramm entwickeln oder andere Aktivitäten umsetzen wollen, die zur CMS-Entwicklung beitragen könnten.

Weitere Versionen der Richtlinien können einen Katalog der Berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen enthalten, oder ein Rahmenwerk für die CMS, worin die unterschiedlichen Komponenten von CMS (Wissen, Fähigkeiten, Einstellungen) sowie deren Fortschritte und Entwicklungsaspekte (CMS für unterschiedliche Altersgruppen und Sektoren) stärker reflektiert würden und man sich stärker auf die individuellen Fähigkeitsebenen anstatt auf orga-

nisatorische Fragen in Bezug zur CMS-Entwicklung konzentrieren könnte.

Inhalte

Die Richtlinien umfassen eine Liste von Themen und Beschreibungen, die mögliche Szenarien für die Entwicklung CMS-bezogener Politik und Praxis in unterschiedlichen Settings vorstellen und sie mit einer Reihe CMS illustrieren sollen, die mit diesen Szenarios verbunden sind.

Definition

Berufsbiografische Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills CMS) beziehen sich auf eine Reihe von Kompetenzen, die für Einzelpersonen und Gruppen strukturierte Wege bieten, um selbst Bildungs- und Berufsinformationen zu sammeln, zu analysieren und in Beziehung zu setzen, sowie auf die Fähigkeit, Entscheidungen und Übergänge selbst zu bestimmen und umzusetzen.

Struktur

Die Richtlinien enthalten zwei mögliche Szenarien der CMS-Entwicklung, wobei das zweite in zwei Unterkategorien aufgegliedert ist (siehe Tabelle C.1):

1. Berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen als Lernaktivität, die sich explizit auf die CMS-Entwicklung konzentriert

Die Hauptmerkmale dieses Szenarios sind: Konsistenz des formalen Lernprozesses; klarer Schwerpunkt auf einem System von Fähigkeiten, die für die Entwicklung einer Berufs-/Bildungslaufbahn wichtig sind; konsistente Struktur der für die Entwicklung der Lernaktivitäten verwendeten CMS; und CMS als klar definierte und gemessene Ergebnisse der geplanten Lernaktivität.

2. Aktivitäten, die indirekt auf die Entwicklung von CMS bezogen sind:

Die Hauptmerkmale dieses Szenarios sind: Das Ziel der organisierten Aktivität (Lernerfahrung oder Beratungsdienst) ist breiter als die Fähigkeiten, die für die Entwicklung der Bildung-/Berufslaufbahn wichtig sind, obwohl bestimmte Ergebnisse der Aktivität als CMS klassifiziert werden könnten.

2.1. **Lernerfahrung** (formal, informell, nicht formal).

2.2. **Beratungsdienste** und beratungsbezogene Aktivitäten.

Für die CMS-Entwicklung in bildungsbezogenen Umfeldern (z.B. bei der Umsetzung eines Lehrplans) sind die folgenden organisatorischen Fragen von Bedeutung (unabhängig vom umgesetzten Szenario der CMS-Entwicklung):

- CMS als spezieller Bereich des Lernens/der Intervention im Lehrplan (eigenes Fach im Lehrplan),
- CMS im Rahmen eines Lernprogramms/einer Intervention, aber über Fächer hinweg (Einbettung im Lehrplan – „Curriculuminfusion“),
- CMS als Aktivität außerhalb des Lehrplans,
- Gemischter Ansatz.

Beratungsanbieter und Stakeholder könnten sich auf ein gemeinsames Verständnis der Kern-CMS einigen, die Bürger jeden Alters im Lauf ihres Lebens in allen Umfeldern entwickeln sollten (d.h. lebensbegleitende und lebensweite Aspekte der CMS-Entwicklung), und diese in Form eines CMS-Rahmens beschreiben.

Ein solcher Rahmen könnte auf einem soliden theoretischen Hintergrund aufbauen (z.B. auf der Lerntheorie), aus mehreren CMS-Ebenen bestehen, den Entwicklungsaspekt und laufenden Fortschritt darstellen (z.B. über die Darstellung von Altersgruppen) sowie mehrere thematische Bereiche umfassen, welche die Grundzüge der CMS-Entwicklung widerspiegeln (z.B. persönliches Management, Lern- und Arbeitserkundungen, Aufbau einer Berufslaufbahn). Dieses Rahmenwerk könnte dabei helfen, den Kon-

tinuitäts- und Transparenzprozess der CMS-Entwicklung in unterschiedlichen Situationen sicher zu stellen. Szenarien der Entwicklung von CMS-Politik und -Praxis und insbesondere CMS-Ergebnisse der gewählten Aktivitäten können sodann mit Hilfe des Rahmens geplant werden. Ein Beispiel eines solchen Rahmens mit einer nachfolgenden Beschreibung, der in Portugal entwickelt wurde, wird in Tabelle C.2 dargestellt.

Verknüpfungen zwischen den Szenarien und Beschreibungen von CMS:

- CMS sind von ihrem Wesen her komplex. Sie werden von Bürgern/innen in unterschiedlichen Situationen erworben und entwickelt, oft mit einigen sich wiederholenden und sich überlappenden Elementen.
- Nationale lebensbegleitende Beratungsstrategien, die CMS berücksichtigen, spiegeln oft eine Kombination von CMS-Szenarien mit einem bestimmten Set von CMS wider.

Verwendung der Richtlinien

Die Richtlinien für die Entwicklung der Berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen sollen Anbieter und politische Entscheidungsträger im Bereich lebensbegleitender Beratung über potentielle Wege bei der Entwicklung lebensbegleitender Beratungspolitiken und -Praktiken hinsichtlich der Entwicklung von CMS informieren und dabei die Bedürfnisse der Bürger/innen aller Altersstufen berücksichtigen, sowie auch die sechs sektoralen Bereiche, in denen CMS erworben und entwickelt werden können (allgemeine/Sekundarbildung, Berufsausbildung, Hochschulbildung, Erwachsenenbildung, Beschäftigungsbereich und Initiativen zur sozialen Inklusion).

Die Nutzer der Richtlinien sollten sich dessen bewusst sein, dass diese nicht als normatives Instrument entwickelt wurden. Das detaillierte Modell aus einem konkreten Land (Tabelle C.2) ist als Illustration eingefügt.

Tabelle C.1. Szenarien der Entwicklung von Berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen CMS

<p>1. Szenario</p>	<p>Berufswahlunterricht als Lernaktivität, die sich explizit auf die CMS-Entwicklung bezieht: Die Hauptmerkmale dieses Szenarios sind: Konsistenz des formalen Lernprozesses; klarer Schwerpunkt auf einem System von Fähigkeiten, die für die Entwicklung einer Berufslaufbahn wichtig sind; konsistente Struktur der für die Entwicklung der Lernaktivitäten verwendeten CMS; und CMS als klar definierte und messbare Ergebnisse der geplanten Lernaktivität.</p>
<p>Ziel</p>	<p>Personen bei der systematischen Entwicklung von CMS zu helfen, die kohärente Gruppen von Fähigkeiten umfassen, die für deren Bildungs- und Berufsweg wichtig sind</p>
<p>Theoretischer Rahmen</p>	<p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • DOTs (Selbsterkenntnis, Bewusstmachen der Möglichkeiten, Entscheidungstraining, Übergänge steuern) • Entwicklungsbezogene, sozio-konstruktivistische Lerntheorie
<p>Gruppen von CMS</p>	<p>Zum Beispiel:</p> <p>Berufswahlunterricht in Bezug auf drei zentrale Wissens- und Fähigkeitsbereiche:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die persönliche Wahl 2. Bildung, Ausbildung und Berufe 3. Der Arbeitsmarkt <p>Die Ziele für die Schüler/Studierenden sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung beruflicher, sozialer und persönlicher Kompetenzen; • Treffen einer informierten und realistischen Wahl eines allgemeinen oder beruflichen Bildungsweges; • Erkennen des Wertes lebensbegleitenden Lernens; • In der Lage sein, Bedingungen in Bezug auf Bildung, Ausbildung, Berufe und Arbeitsmarkt einzuschätzen; • „Bildungsfähigkeit“ erlangen. <p>(Dieses Beispiel stammt aus dem Berufswahlunterricht in Dänemark für Schüler zwischen 7-16 Jahren)</p> <p>Schlüsselkompetenzen für die Berufswahl (im Bildungsbereich „Menschen und die Arbeitswelt“) sind wie folgt definiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positive Einstellung zur Arbeit; • Verstehen der Berufs- und Arbeitsaktivitäten als eine Möglichkeit zur Selbstverwirklichung; • Selbstvergewisserung und Entwicklung unternehmerischen Denkens; • Orientierung in verschiedenen Bereichen menschlicher Tätigkeiten, einschließlich verschiedener Formen handwerklicher und geistiger Arbeit; • Erwerb des notwendigen Wissens und der Fähigkeiten, die für die Wahl einer Berufsrichtung wichtig sind, sowie für die weitere Orientierung in Leben und Beruf und für das Durchsetzungsvermögen auf dem Arbeitsmarkt. <p>(Dieses Beispiel stammt aus dem Bildungsrahmenprogramm für die Grundstufe in der Republik Tschechien.)</p> <p>Im Kern des Berufswahlunterrichts stehen die Berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen – Wissen und Verständnis; Fähigkeiten und Einstellungen - die zur Entdeckung der eigenen und der beruflichen Möglichkeiten, für die Berufswahl, die Selbststeuerung des eigenen Bildungs- und Berufsweges und die Abstimmung mit anderen Aspekten des Lebens erforderlich sind.</p> <p>Drei Hauptbereiche von Berufswahlkompetenzen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sich selbst (er)kennen und sich behaupten: • Die eigenen Stärken und Schwächen kennen • Kenntnis der eigenen Interessen, Werte und Veranlagungen • Ein positives Selbstbild entwickeln • Eine positive Beziehung zu anderen entwickeln

	<p>2. Erforschen der Bildungs- und Berufsmöglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finden, Verarbeiten und Anwenden von Informationen • Lebensbegleitendes Lernen • Erkundung der Bildungs- und Berufsmöglichkeiten • Erforschen des sozialen Umfelds <p>3. Berufsspezifische Kompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufsentscheidungen treffen • Einen persönlichen Berufswegplan entwickeln • Adäquate Bildungs-/Berufs- und Lebensziele definieren • Anwendung von Wissen und Fähigkeiten bei der Umsetzung von Bildungs-/Berufs- und Lebenszielen • Übergänge gestalten (von der Schule zu weiteren Bildungsstufen oder in den Arbeitsmarkt) • Beschäftigungsfähigkeit (für Schüler an Berufsschulen) <p>(Dieses Beispiel stammt vom Modell des Berufswahlunterrichts für Schüler in allgemeinbildenden Schulen und in der Berufsbildung in Litauen.)</p> <p>Berufliche Orientierung wird als Wahlfach d.h. nicht verpflichtend oder als lehrplanübergreifendes Thema angeboten. CMS sind als erwartete Lernziele für Schüler/innen im Nationalen Rahmenlehrplan aufgelistet, und bei individuellen Bildungsgängen für die Bereiche der Geistes- und Sozialwissenschaften. Ein Teil der allgemeinen Bildungsziele wird wie folgt definiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von richtigen Einstellungen und Fähigkeiten für ein Lernen aus allen verfügbaren Quellen; • Bereitschaft zu lebenslangem Lernen; • Übernahme der Verantwortung für die eigene Bildung und die eigene Berufsentwicklung. <p>(Dieses Beispiel stammt aus dem Nationalen Rahmenlehrplan in Kroatien.)</p> <p>Berufswahllektionen (6 Stunden insgesamt) für alle Schüler/innen der 4. Schulstufe in 10 staatlichen Kollegs; sie behandeln drei Hauptbereiche der Berufswahlkompetenzen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selbsterkenntnis – Ermütigung der Schüler/innen zum Nachdenken über sich selbst, über ihre Wünsche und Erwartungen in Bezug auf sie besonders interessierende Berufswege. Das hilft Schülern/innen auch dabei, sich der Werte, Interessen und Fähigkeiten bewusst zu werden, die sie für die Erkundung der Arbeitswelt benötigen. 2. Bewusstmachung von Möglichkeiten – mit Schwerpunkt auf der Hilfe für Schüler/innen beim Erwerb von Fähigkeiten auf der Suche nach und der Bewertung von Informationen, die sie zu Berufsaufbahnen, Ausbildungswegen und Arbeitsmöglichkeiten sammeln. Schüler/innen werden außerdem auf die Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen dem Schulbetrieb und der Arbeitswelt hingewiesen, auf neue Herausforderungen aufgrund der Globalisierung und die Bedeutung des lebensbegleitenden Lernens. 3. Fähigkeiten zur Gestaltung von Übergängen erlernen - mit Schwerpunkt auf Fähigkeiten für die Arbeitssuche sowie Informationen über den Nationalen Qualifikationsrahmen. Schüler erhalten die Möglichkeit, ein Bewerbungsschreiben und einen Lebenslauf gemäß dem Europass-Modell zu verfassen. Auch auf die Vorbereitung und Erfahrung eines Bewerbungsgesprächs wird Wert gelegt. <p>(Dieses Beispiels stammt aus dem Berufsberatungsprogramm in Malta.)</p>
<p>Beraterinnen und Berater</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Berufswahllehrer/innen/ Lehrkräfte für Berufsberatung (Beratungslehrer/innen) • Lehrkräfte in anderen Fächern • Berufsausbilder/innen • Referenten/innen • Berufsberaterinnen und Berufsberater
<p>Methoden und Organisation der CMS-Entwicklung</p>	<p>Zum Beispiel:</p> <p>Pädagogischer Ansatz und (vorherrschende) Methoden, auf der Grundlage der Vermittlung regelmäßiger Lernerfahrungen in Form verpflichtender oder optionaler Berufsberatungslektionen, die im Rahmen eines Lehrplans umgesetzt werden, aber auch Aktivitäten außerhalb des Lehrplans umfassen können (Seminare, Projekte, Workshops; Arbeitserfahrungen, z.B. Hospitationen, Besichtigungen, Berufsmessen, Berufserkundungen, Schnuppertage, Gespräche mit Vertretern außerschulischer Institutionen, Gespräche/Vorträge mit Arbeitgebern), die auch gemeinsam mit unterstützenden Diensten (zur Information, Beratung, Orientierung) erfolgen können.</p>

Methoden der Evaluierung von CMS	Zum Beispiel: Evaluierung der Ergebnisse des Berufswahlunterrichts (d.h. erworbene CMS-Kompetenzen) durch ein Portfolio, persönliche Aufzeichnungen und die Anwendung weiterer Evaluierungstechniken und Instrumente. CMS sollten hinsichtlich der erwarteten Schülererfolge in individuellen Bildungszyklen aufgelistet und evaluiert werden.
Altersspezifische Aspekte	Typisches Alter der Teilnehmenden am Berufswahlunterricht sind Schüler der Grund- und Sekundarstufe, aber auch Teilnehmer an Berufs- oder Hochschulbildung. Mögliche höhere Intensität des Berufswahlunterrichts (Anzahl der Stunden) für Altersgruppen an Übergangspunkten (z.B. von der Pflichtschule zur Berufsschule d.h. im Alter von 14-16 Jahren).
Sektorspezifische Aspekte	Berufswahlunterricht findet üblicherweise im primären und sekundären Bildungsumfeld statt, kann jedoch auch in der Berufsbildung oder im Hochschulbereich organisiert werden.
2. Szenario	Aktivitäten, die indirekt auf die Entwicklung von CMS bezogen sind Die Hauptmerkmale dieser Szenarien sind: Das allgemeine Ziel der organisierten Bildungsaktivität (Lernerfahrung oder Beratungsdienst) ist breiter als die Fähigkeiten, die für die Entwicklung der Berufslaufbahn wichtig sind, obwohl bestimmte Lernergebnisse als CMS klassifiziert werden könnten.
2.1. Szenario	Lernerfahrung (formal, informell, nicht formal).
Ziel	Einzelpersonen bei der Entwicklung fächerübergreifender Fähigkeiten (Soft Skills, Meta-Skills) zu helfen, die in Leben und Beruf wichtig sind.
Theoretischer Rahmen	Zum Beispiel: <ul style="list-style-type: none"> • Die Bedeutung von Lebensrollen im Curriculum (LIRRIC) • Persönliche Entwicklung und eingebettete Lernmethoden • DOTs (Selbsterkenntnis, Bewusstmachung der Möglichkeiten, Entscheidungstraining, Übergänge steuern)
Gruppen von CMS	Zum Beispiel: <ul style="list-style-type: none"> • Grundkompetenzen (Selbstreflexion, Entscheidungen fällen, Informationen suchen und bewerten, Ziele definieren und verfolgen) • Persönliche Fähigkeiten (Selbst-Effizienz, Förderung des Selbstbewusstseins, Selbstvertrauen) • Soziale Fähigkeiten (Kommunikation, Teamarbeit, Umgang mit zwischenmenschlichen Konflikten) <p>CMS stellen einen Teil der persönlichen und sozialen Fähigkeiten dar, beschrieben als:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeiten zum Selbst-Management (einschließlich Kommunikationsfähigkeiten, Führungsfähigkeiten, • Fähigkeiten zur Selbsterkenntnis und Selbstbewertung d.h. Verständnis der eigenen Fähigkeiten und Interessen; Fähigkeiten zu Selbstvertrauen/Selbsteffizienz, Problemlösungsfähigkeiten, Entscheidungsfähigkeit) • Fähigkeiten zur Wahrnehmung von Möglichkeiten (einschließlich der Fähigkeiten zur Informationssuche und Bewertung im Zusammenhang mit Berufslaufbahnen, Ausbildungswegen und Arbeitsmarktmöglichkeiten) • Fähigkeiten zur Bewältigung von Übergängen (einschließlich Fähigkeiten in der Planung von persönlichen Aktivitäten; Fähigkeiten zur Arbeitssuche – Bewerbungsschreiben, Lebenslauf verfassen, Fähigkeiten zu Bewerbungsgesprächen und Selbstpräsentation, Bewusstsein bezüglich Arbeitsethik) <p>(Dieses Beispiels stammt aus dem Persönlichen und Sozialen Entwicklungsprogramm in Malta.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führungskompetenzen • Beschäftigungsfähigkeit; Fähigkeiten zur Arbeitssuche • Problemlösungskompetenzen • Unternehmerische Fähigkeiten • Erwerb von grundlegenden Berufsinformationen, Lernen von Informationsquellen, und wie Berufsinformationen zu bewerten sind

<p>Beraterinnen und Berater</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrer/innen • Berufsausbilder/innen • Referenten/innen • Tutoren/innen • Mitarbeiter/innen von Arbeitsverwaltungen • Sozialarbeiter/innen (insbesondere im NGO-Sektor, die in sozialen Inklusionsprogrammen für benachteiligte Personen im Bildungs- und Beschäftigungsbereich arbeiten)
<p>Methoden und Organisation der CMS-Entwicklung</p>	<p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pädagogischer Ansatz und Methoden (vorherrschend) • Lehrplanübergreifende Themen und Fächer • Thematische Perioden, kurze Kurse/Seminare (z.B. für Arbeitslose, mit Schwerpunkten auf Wiedereinstellung bzw. Arbeitssuche), Schulungen (z.B. bezüglich Fähigkeiten zur Arbeitssuche und Qualifikationen, die von Arbeitgebern gesucht werden) • Unterricht mit thematischem Bezug zu CMS (z.B. in den Fächern Wirtschaft, Psychologie, Sonstige) • Job-Clubs • Praktika (um Arbeitssuchende zu ermutigen, Arbeitserfahrung zu sammeln)
<p>Methoden der Evaluierung von CMS</p>	<p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluierung der Wirksamkeit von Lernerfahrungen (eines Programms) in Bezug auf deren (dessen) Ziele (durch Portfolio oder andere Methoden) • Anerkennung früherer Lernerfahrungen (APEL), einschließlich CMS
<p>Altersspezifische Aspekte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Schüler im primären, sekundären Bildungsbereich, Berufsbildung und Hochschulbildung, meistens ältere Jugendliche und Erwachsene • Nutzergruppen, die spezielle Laufbahntwicklungsprozesse benötigen und CMS erwerben, die ihnen dabei helfen können, Laufbahnhindernisse zu überwinden (z.B. Personen, die mehrere Jahre ohne formale Bildung in ungelerten Hilfsberufen tätig waren)
<p>Sektor-spezifische Aspekte</p>	<p>Lernerfahrung findet im Bildungs- und Beschäftigungsumfeld statt (Sekundarbereich; auch in der Berufsbildung und im Hochschulbereich, in Arbeitsmarkteinrichtungen, in der Arbeitsverwaltung (PES), in Jugend-Jobzentren oder sonstigen)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundkompetenzen • Soziale Kompetenzen • Persönliche Fähigkeiten • Selbststeuerungsfähigkeiten • Führungskompetenzen <p>häufiger erwähnt, wenn auf den Bildungssektor bezogen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigungsfähigkeit • Problemlösungskompetenzen • Unternehmerische Fähigkeiten <p>häufiger erwähnt, wenn auf den Beschäftigungssektor bezogen.</p> <p>Im NGO-Sektor ist die Förderung und Entwicklung von CMS ein integraler Bestandteil der Sozialarbeit und zielt auf die Unterstützung behinderter und sozial benachteiligter Gruppen und Einzelpersonen ab; zu anderen Aspekten, die mit CMS vermischt sind, zählen Selbstmanagement bei Fragen des Wohnens, der Finanzen und sozio-kulturellen Fragen.</p>

2.2. Szenario	Beratungsdienste und beratungsbezogene Aktivitäten
Ziel	<p>Individuelle Entwicklungsprozesse zu Bildung und Beruf durch Beratung, Information, Coaching und andere Beratungsdienstleistungen zu unterstützen, sowie auch zur Entwicklung übergreifender Fähigkeiten (Soft Skills, Meta-Skills), die in Leben und Beruf wichtig sind, beizutragen. CMS werden üblicherweise als „positiver Nebeneffekt“ der Beratungsdienstleistungen beschrieben.</p>
Theoretischer Rahmen	<p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sozio-konstruktivistische Theorie • In einigen Fällen sind traditionelle Beratungstheorien vorherrschend, wie etwa die Matching – Theorien (trait and factor). Unterschiedliche Modelle der Leistungs- und Persönlichkeitsbeurteilung (Theorien von Guilford, Thurstone, Holland, Bujas, Cattell, Glasser, Plutchick, Eysenck, etc.) • Im Beschäftigungssektor werden CMS eher im Rahmen der Erkenntnisse und nach den Ansätzen der Arbeits- und Organisationspsychologie entwickelt.
Gruppen von CMS	<p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selbst-Effektivität • Selbstwertgefühl • Aufbau von Selbstvertrauen • Entscheidungsfähigkeit • Besseres Wissen und Kenntnis von Möglichkeiten zur Bildung und auf dem Arbeitsmarkt, etc. <p>Ein Rahmenwerk für lebensbegleitende Beratung bezieht sich auf das Wissen, die Einstellungen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die Kinder, Jugendliche und Erwachsene benötigen, um ihre Bildungs- und Berufslaufbahnen und relevante Entscheidungen (Berufsbiografie) im Lauf ihres Lebens effektiv zu steuern. Die zu entwickelnden Kompetenzen sind unter anderem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines positiven Selbst-Konzepts • Effektiv zusammenarbeiten • Informationen verarbeiten • Veränderungen gestalten • Entscheidungen treffen • Sich den Arbeitsmarkt erschließen <p>(Dieses Beispiel stammt aus dem Rahmenwerk für Lifelong Guidance in Portugal – siehe Tabelle C.2.)</p> <p>Gruppenberatung für Arbeitssuchende umfasst folgende Module zur Entwicklung von:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigungsfähigkeit: <ul style="list-style-type: none"> • Verfassen eines Bewerbungsschreibens und Lebenslaufs, • Techniken der aktiven Arbeitsplatzsuche, • Vorbereitung für Vorstellungsgespräche, • Selbstbeurteilung beruflicher Möglichkeiten • Fähigkeiten zur Selbststeuerung • Entscheidungsfähigkeit • Selbsterkenntnis • Selbstvertrauen • Selbstwertgefühl • Kommunikationsfähigkeiten • Fähigkeiten zur Selbstpräsentation <p>(Dieses Beispiel stammt aus einem Modell für Gruppenberatung von Arbeitslosen in Kroatien.)</p>

	<p>Innerhalb des Bildungssektors werden unterschiedliche Aspekte von CMS durch folgende Berufsberatungstätigkeiten auf nationaler Ebene unterrichtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Praxiserfahrungen aus der Arbeitswelt • Berufsorientierungs-/Betriebsbesuche • Berufstage/Messen/Gespräche mit Fachleuten • Berufskundliche Ausstellungen • Übungen in Wahlfächern • Erprobungen für Übergänge <p>(Dieses Beispiel stammt aus dem Berufsberatungsprogramm für Schüler im Pflichtschulbereich in Malta.)</p>
<p>Beraterinnen und Berater</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Berater/innen (Psychologen/innen, Sozialarbeiter/innen, Schulberater/innen, Sonstige) • Berufspsychologen/innen • Berufsberater/innen • Mitarbeiter/innen der Arbeitsverwaltung (Arbeitsberater/innen)
<p>Methoden und Organisation der CMS-Entwicklung</p>	<p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einzel- und Gruppenberatungen sowie Einführungskurse und Brücken-/Übergangsprogramme <p>Die für unterschiedliche Aspekte von CMS innerhalb des Beschäftigungsbereichs verwendeten Instrumente sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persönliches/Berufliches Profiling • Berufswegplan • Portfolio • Berufsberatungs-Software „My Choice“ • Internet-Portal der öffentlichen Arbeitsverwaltung (PES) • Leitfaden/Führer durch die Berufe • Beurteilung der Fähigkeiten, wozu auch psychologische Tests zählen • Arbeitsvermittlung • elektronische Informationsvermittlung <p>(Dieses Beispiel stammt aus einem Modell zur Gruppenberatung für Arbeitslose in Kroatien.)</p>
<p>Methoden der Evaluierung von CMS</p>	<p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluierung der Ergebnisse der Beratungsangebote (z.B. erfolgreicher Übergang zu Bildung, Ausbildung oder Beschäftigung)
<p>Altersspezifische Aspekte</p>	<p>Angebot für alle Altersgruppen (lebensbegleitende Beratung)</p>
<p>Sektor-spezifische Aspekte</p>	<p>Alle Sektoren</p> <p>Im Bildungssektor: Schwerpunkt auf Entscheidung über künftige Bildungs- und Beschäftigungswege auf der Grundlage einer Laufbahnwahl und Entwicklung übergreifender, transversaler Fähigkeiten, die in Leben und Beruf wichtig sind.</p> <p>Im Beschäftigungssektor: Schwerpunkt liegt auf Arbeit/Beschäftigung und dem Wissen über sich selbst auf der Basis von individuellen Eigenschaften/ Beschäftigungsfaktoren, was zum Aufbau von Kompetenzen führt, die wiederum die Beschäftigungsfähigkeit verbessern.</p>

Tabelle C.2. Portugiesischer CMS-Rahmen

Kompetenzen	GRAD DES ERFOLGS			
	Erforschen	Analysieren	Handeln	Beurteilen
Entwicklung eines positiven Ich-Konzeptes	Ermitteln der persönlichen Merkmale und sich seiner selbst bewusst werden	Analyse des Einflusses des eigenen Selbst in unterschiedlichen Lebenskontexten und Verhaltensweisen, die diese betreffen	Strategien zur Verbesserung eines adäquaten Ich-Konzepts, das eine solide Identität fördert	Übernommene Strategien und Verhaltensweisen bewerten
Effektives Interagieren	Ermitteln der Wichtigkeit von Kommunikation in unterschiedlichen Lebenskontexten	Analysieren und Verinnerlichen von Strategien zum Aufbau positiver Beziehungen	Übernahme von Strategien für positive Interaktion in unterschiedlichen Lebenskontexten	Übernommene Strategien und Verhaltensweisen bewerten
Informationen verwalten	Ermitteln der Art und der Quellen von Informationen, die zur Gestaltung der Berufslaufbahn/des Lebens benötigt werden	Analysieren und Validieren von Strategien zur effektiven Informationsverarbeitung	Übernahme von Strategien für autonomes Management von Informationen zu Wirtschaft und Gesellschaft und den Möglichkeiten des Lernens und Arbeitens	Übernommene Strategien und Verhaltensweisen bewerten
Veränderung verwalten	Identifizierung unterschiedlicher Übergänge im Lebenslauf und der Wege, diese zu gestalten	Analyse des Änderungs-/Übergangsprozesses und des Nutzens, selbst präventiv aktiv zu werden	Übernahme von Strategien zur Erleichterung von Übergängen in unterschiedlichen Kontexten des Lebens als handelnder Gestalter von Veränderungen	Übernommene Strategien und Verhaltensweisen bewerten
Entscheidungen treffen	Ermitteln der zugrundeliegenden Prinzipien der Entscheidungsfindung	Analyse der Beziehung zwischen Entscheidungsfindung und Laufbahnentwicklung	Übernahme positiver Strategien der Entscheidungsfindung	Übernommene Strategien und Verhaltensweisen bewerten
Zugang zum Arbeitsmarkt	Ermitteln der erforderlichen Strategien und Fähigkeiten für den Zugang zum Arbeitsmarkt	Analyse der Strategien für die Arbeitsaufnahme und den Verbleib im Arbeitsmarkt	Übernahme der Strategien für die Arbeitsaufnahme und den Verbleib im Arbeitsmarkt	Übernommene Strategien und Verhaltensweisen

Ein **lebensbegleitendes Beratungsrahmenwerk** ermittelt das Wissen, die Einstellungen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die Kinder, Jugendliche und Erwachsene benötigen, um ihre Laufbahnen und Entscheidungen im Lauf ihres Lebens effektiv zu lenken. Es stellt das Ergebnis eines gemeinsamen Arbeitsvorhabens der Generaldirektion für Bildung, dem Institut für Beschäftigung und Berufsausbildung, der Nationalagentur für Qualifikation und Berufsausbildung und dem Berufsberatungsinstitut der Universität von Lissabon dar.

Mit der Umsetzung dieses Rahmenwerks können Einzelpersonen ihr Lebensprojekt verstehen, sich dafür einsetzen und dafür Verantwortung übernehmen, und somit eine positive Wahrnehmung ihrer Identität erreichen, unabhängig von den Rollen, die sie im Lauf des Lebens spielen werden. Die zu entwickelnden Kompetenzen sind unter anderem: Entwicklung eines positiven Ich-Konzepts, effektives Interagieren, Verarbeiten von Informationen, Umgang mit Veränderungen, Entscheidungen treffen und Zugang zum Arbeitsmarkt.

Innerhalb jeder Kompetenz wurden vier Leistungsebenen identifiziert:

Erforschen – Auf dieser ersten Ebene erforschen Einzelpersonen Informationen und erwerben das für künftige Maßnahmen erforderliche Wissen, wie Informationen zu finden sind, wie ein Thema untersucht wird, wie Konzepte erforscht und Situationen illustriert werden, und vieles mehr. Dazu zählen

die folgenden Handlungen: Erkunden, entdecken, erkennen, erklären, ausdrücken, suchen, auswählen, illustrieren, an Beispielen veranschaulichen.

Analysieren – Auf dieser Ebene entwickeln Einzelpersonen ein Verständnis für die gesammelten Informationen durch Prüfung, Klassifizierung, Hinterfragen und Illustration von Informationen. Dazu zählen die folgenden Handlungen: Planen, produzieren, erstellen, organisieren, kategorisieren, vergleichen, Rückschlüsse ziehen, unterscheiden, Prioritäten setzen – durch Analyse (Verstehen von Beziehungen und organisatorischen Grundsätzen) und Synthese (Standards setzen) innerhalb des kognitiven Bereichs, und durch Reaktion (Stimmung und Zufriedenheit als Reaktion) im emotionalen Bereich.

Handeln – Auf dieser Ebene zeigen Einzelpersonen das Wissen, die Einstellungen und Fähigkeiten, die sie zuvor erworben haben, wie etwa das Planen und Entwickeln von Projekten/Aufgaben, Lösen von Problemen und/oder die Anwendung erworbenen Wissens.

Beurteilen – Auf dieser Ebene vertiefen Einzelpersonen ihr Wissen, ihre Einstellungen und Fähigkeiten und bewerten diese. Als ein Ergebnis dieser Evaluation können sie Wissen umformen, es in neuen Abläufen des Erforschens und Entdeckens anwenden. Dazu zählen die folgenden Handlungen: In Beziehung setzen, überlegen, kritisieren, in Betracht ziehen, empfehlen, bewerten, beurteilen.

Anhang D: Rahmen zur Qualitätssicherung und Evidenzbasierung (QAE)

Qualitätssicherung und evidenzbasierte politische Strategien und Praktiken zur Unterstützung lebensbegleitender Beratungssysteme und Beratungsdienstleistungen operieren in sechs breiten Kontexten: Schulen, Berufsausbildung, Hochschulbildung, Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Beschäftigungsbereich und Initiativen zur sozialen Inklusion. Dieses Rahmenwerk setzt frühere Arbeiten des ELGPN (2009/10) fort und erweitert diese in Form gemeinsamer **Qualitätselemente, Kriterien, Indikatoren und möglicher Datenquellen**, die von politischen Entscheidungsträgern und anderen Interessengruppen verwendet und weiter entwickelt werden können, um gemeinsam die Fortschritte in der Politik lebensbegleitender Beratung in diesen sechs Bereichen zu beurteilen. Einige Hinweise zur Entwicklung des Rahmenwerks sind diesem Anhang beigefügt.

Das Rahmenwerk kann wie folgt verwendet werden:

1. Als **einfache Checkliste** zur gemeinsamen Beurteilung und Erhebung, ob und gegebenenfalls welche Informationen in einem Land bereits vorhanden sind.
2. Zur **Auflistung der Datenquellen, die derzeit solche Informationen bieten**, die auf nationaler, regionaler und/oder lokaler Ebene verfügbar sind,

und zur Reflexion darüber, wo es Lücken gibt, und wie diese als Teil einer kontinuierlichen Verbesserung behoben werden können.

3. Um **alle bekannten Datenquellen zu ermitteln, die von politischen Entscheidungsträgern verwendet werden können**, die jedoch bisher noch nicht bei der Entwicklung auf den Gebieten der Qualitätssicherung und Beurteilung der Wirkungen der Beratung in einem Land verwendet wurden. Dazu zählen beispielsweise Berichte aus den PISA-Studien, Nationale Jugend(kohorten)studien, regionale Berichte zur Beurteilung von Beratungsdiensten, lokale/regionale/nationale Ergebnisse von Gütesiegeln, etc.
4. Um – wo möglich – **den Kontext zu benennen, in dem diese Qualitätselemente, Kriterien und Indikatoren angewendet werden**, d.h. in Schulen, Hochschulbereich, der Berufsbildung, Erwachsenen-/Weiterbildung, bei öffentlichen Arbeitsverwaltungen und Initiativen zur sozialen Inklusion.
5. Um **abzuwägen, ob es genügend Raum zur Überprüfung** und Verbesserung für die Entwicklung einer kohärenteren und konsistenteren politischen Strategie und Praxis in der lebensbegleitenden Beratung gibt.

Das Rahmenwerk ist nicht als „perfekter wissenschaftlicher Ansatz“ gestaltet, sondern eher als nützlicher Ausgangspunkt für Länder, um mit einer praktischen Beurteilung zu beginnen, wie und in welchem Umfang sie Zugang zu verfügbaren Daten haben, und in welchen Bereichen es aktuell noch Lücken gibt. Jedoch ist es für politische Entscheidungsträger nicht ratsam, den Rahmen als vergleichendes Beurteilungsinstrument zwischen den Ländern zu verwenden. Jedes Land hat seine eigenen, einzigartigen und vielfältigen Bedingungen; das schließt die Unterschiede an Größe, Bevölkerung und geografischem Kontext ein. Diese Faktoren üben starken Einfluss auf die Gestaltung und Erbringung der Beratungsdienste aus.

In Europa sind mehrere Qualitätssicherungsrahmen und evidenzbasierte Rahmenwerke vorhanden,

die bereits verwendet oder noch entwickelt werden. Dieses Rahmenwerk soll zu deren Unterstützung und Ergänzung dienen, indem es die aktuellen Datenbestände und Qualitätssicherungsansätze in jedem Land berücksichtigt. Das primäre Ziel dabei ist es, einen Europäischen Qualitätssicherungsrahmen zu erstellen, der politischen Entscheidungsträgern ermöglichen soll, *robuste und nützliche* Politiken zur Qualitätssicherung und Evidenzbasierung zu identifizieren, wie z.B. Wirkungsforschung durch Kosten-Nutzen-Rechnungen sowohl für den Einzelnen als auch für Regierungen. Ein zentrales Ziel ist es, eine starke Kultur evidenzbasierter politischer Strategien zu entwickeln, die übergreifende Themen innerhalb des Kontexts der lebensbegleitenden Beratung erkennt und berücksichtigt.

LAND:
 HAUPTKONTAKTPERSON:
 POLITISCHER SEKTOR: (1) Schulen; (2) Berufsausbildung;
 AUSGEFÜLLT VON
 (3) Hochschulbildung; (4) Erwachsenen-/Weiterbildung;
 (5) Beschäftigungsbereich ; (6) Soziale Inklusion

FERTIGSTELLUNGSDATUM:
 GEPRÜFT VON

Qualitäts-Element	Kriterien	Indikatoren	Beispiele möglicher Daten	Strategien-Prüfungsanmerkungen
1. Beraterkompetenz	1.1. Anerkannte Berufsqualifikationen	Spezielle Qualifikationsstufen¹⁴ <ul style="list-style-type: none"> • Berufsanforderungen des jeweiligen Beratungsbereichs (Sektors) • % voll qualifiziert • % teilweise qualifiziert • % nicht qualifiziert, unter einem bestimmten Niveau 	<ul style="list-style-type: none"> • Nationale Regelungen/gesetzliche Anforderungen • Nationales Register professioneller Bildungs- und Berufsberater/innen • Berichte von Beratungseinrichtungen • Berichte der Finanzgeber • Datenbank der Bundesregierung/Landesregierungen 	
	1.2. Kontinuierliche berufliche Fort- und Weiterentwicklung	Anzahl der Fortbildungsstunden im Jahr bezogen auf: <ul style="list-style-type: none"> • Beratungsfachkräfte¹⁵ • Leiter/innen von Beratungs-Einrichtungen¹⁶ 	<ul style="list-style-type: none"> • Nationale Statistiken • Berichte von Trägern • Nationale Vorgaben • Nationale Qualitätsstandards • Anwendung des CEDEFOP Competence Framework (2009) • Prüfberichte, z.B. von Rechnungshöfen 	
	1.3. Mitgliedschaft von Beratern/innen in Berufsvereinigungen	Anzahl der Berater/innen, die einen Berufsethik-Kodex unterzeichnet haben	<ul style="list-style-type: none"> • Nationales Gütesiegel • Nationale Qualitätsstandards • Nationales Berater/innen-Register 	
		Gesamtzahl aller der Beschäftigten im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung <ul style="list-style-type: none"> • % Mitglieder in Berater/innen- oder Berufsverbänden z.B. Mitgliedschaft von 1; 2; 3;3+ ???	<ul style="list-style-type: none"> • Berichte zur Beratungssituation • Berichte von Einrichtungen/Trägern • Prüfberichte • Eigenberichte von Berufs- oder Beraterverbänden 	

¹⁴ Bitte nach Möglichkeit spezifische Details bei Antworten innerhalb des Abschnitts „Anmerkungen“ anführen.

¹⁵ Bitte Anmerkungen zu Anforderungen für Beraterfortbildungen und Namen der Organisation oder Behörde machen, die diese Anforderungen festlegt.

¹⁶ Siehe Fußnote 15

<p>2. Einbeziehung von Bürgern/innen und Nutzern</p>	<p>2.1. Leichtigkeit des Zugangs zu relevanten Beratungseinrichtungen und -dienstleistungen</p>	<p>Tatsächliche Anzahl an Personen, die Beratungsdienste nutzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Internet (Anzahl der Besuche, einschließlich der unterschiedlichen Arten der genutzten Beratungs-Dienstleistungen); • per Telefon (Anzahl der Anrufer); • Einzelberatungen (Anzahl d. Ratsuchenden); • Gruppenberatungen (Anzahl d. Teilnehmer); <p>Gleichstellungspolitik und Berücksichtigung von Diversität bei der Gestaltung der Beratungsangebote und bei Erbringung von Beratungsleistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • % der Klienten/innen aus unterschiedlichen Milieus beteiligen sich an der Gestaltung und Durchführung der Beratungsdienstleistungen und äußern ihre Ansichten dazu <p>Verhältnis der Anzahl von Kunden zur Mitarbeiterzahl in der Beratung z.B. Anzahl der Kunden, geteilt durch Anzahl der Mitarbeiterstunden in jeweils derselben Zeit</p> <p>Kosten pro Intervention</p> <p>z.B. Anzahl der Mitarbeiterstunden plus Gemeinkosten geteilt durch Anzahl der unterschiedlichen Beratungsinterventionen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsberichte, • Daten über Such- und Wartezeiten • Internet-Adressen und On-Line- Recherchemöglichkeiten; aktuelle Beratungs-Portfolios • Externe Tätigkeitsberichte und interne Geschäftsberichte von IKT- Nutzersystemen (z.B. Google Analysedaten zum action planning) • Berichterstattung zur Beteiligung von Klienten an der Gestaltung und Erbringung von Dienstleistungen • Grundsätze zur Gleichstellungs- und Diversität-Politik • Kunden-Rückmeldungen • Prüfberichte • Personalstatistik • Statistik zur Kundenansprache • Beraterberichte zum Feedback • Management-Informationen z.B. über unterschiedliche Interventionsarten, einschließlich Zeiterfassung und Kosten
	<p>2.2. Kundenzufriedenheit mit Beratungsangeboten, differenziert nach den unterschiedlichen Beratungsfeldern: Schulen, Berufsausbildung, Hochschulausbildung, Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Beschäftigungsbereich und bei sozialen Inklusionsinitiativen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Befragungen zur Kundenzufriedenheit online und off-line • Termineinhaltung, bzw. Wartezeiten • Unabhängige Evaluationsstudien • Selbstevaluation durch Berater/innen • Qualitätsvorgaben • Klientenrückmeldungen/ Beschwerden <p>Definiertes Niveau der angestrebten Kundenzufriedenheit, (z.B. xx % sind zufrieden und sehr zufrieden)</p> <p>Nachbetreuung per Telefon oder Online-Befragung in vorgegebenen Zeitabständen</p> <p>z.B. nach 3, 6 und/oder 12 Monaten +</p> <p>Eine aktualisierte Charta für Kunden oder eine Erklärung zu deren Rechtsansprüchen auf Beratungsleistungen</p>	

	2.3. Beteiligung der Nutzer an Planung und Programmierung von Beratungsangeboten und Maßnahmen	Ein vorgegebener Prozentsatz an Vertretern von Bürgern/innen/Kunden informiert bzw. berät das Management-Team, das für die jährliche und langfristige Planung zuständig ist.	<ul style="list-style-type: none"> • Jährliche Planung mit quantitativen und qualitativen Zielvorgaben • Maßnahmenplan • Protokolle der Vorstandssitzungen etc. • Berichte von Fokusgruppen oder anderen Formen der Kundenbeteiligung 	
	2.4. Beteiligung der Nutzer an Selbstevaluation und externer Evaluierung der Beratungsdienste	Ein vorgegebenes Niveau an Nutzerbeteiligung in nachgehenden Evaluierungsstudien Ein vorgegebener Prozentsatz an Vertretern/innen der Nutzer, die an Kontrollortagen beteiligt sind	<ul style="list-style-type: none"> • Studien zu Kundenbewertungen • Externe Evaluierungsberichte (z.B. ISO-Berichte) • Feedbackberichte zu Qualitätsstandards 	
3. Verbesserung der Beratungsdienstleistungen im Hinblick auf:	3.1. Vermittlung und Anwendung von berufsbiografischen Gestaltungskompetenzen (CMS)	Lernresultate in Bezug auf spezifische Aspekte der CMS, z.B. Berufswahlkompetenzen, die sich auf nationale Vorgaben für CMS (z.B. im Curriculum) beziehen	<ul style="list-style-type: none"> • Ex-ante und ex-post Messungen 	
	3.2. System des Qualitätsmanagements (QMS) ¹⁷	Nachweis eines QMS mit gemeinsam vereinbarten nationalen Standards, um unter anderem folgendes zu messen: (i) Beraterkompetenz; (ii) Beteiligung von Bürgern/innen/Nutzern (iii) Verbindung zu Bildungsangeboten und zu Arbeitsmärkten; (iv) Benchmarking und Maßnahmen zur ständigen Verbesserung.	<ul style="list-style-type: none"> • Interne Inspektionen und Audits sowie durch unabhängige Prüfer • Eigene Tätigkeitsberichte • Daten zur Nutzung durch Kunden und Zufriedenheitsumfragen • Berichte zum Arbeitsmarkt; • Online-Portal zum Arbeitsmarkt • Daten zum Personalansatz 	
	3.3. Geeignete Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)-Instrumente und Software	Niveau der finanziellen Investitionen in IKT-Ausrüstung und Software z.B. Aufschlüsselung der tatsächlichen Kosten verglichen mit dem Vorjahr	<ul style="list-style-type: none"> • Aufwendungen, Kosten • Berichte zur Einschätzung des Mehrwerts 	

¹⁷ Das kann sich auf nationale, sektorale Dienstleistungsumfelder und/oder Anbieterumfelder beziehen.

	<p>3.4. Aktuelles Wissen und Fachkenntnisse im Bereich Bildung und Arbeitsmarkt</p>	<p>Niveau der Investitionen in die Bereitstellung von Arbeitsmarkt-Informationen und entsprechende Schulungen z.B. Zugang zu nationalen, EU- und internationalen Datenbanken über Bildungs- und Arbeitsmöglichkeiten/ Qualifikationsvergleiche/ Stellenbeschreibungen z.B. Aufschlüsselung der Kosten für die Entwicklung von Online- und Off-line-Publikationen und Materialien z.B. Personalaufwand für Entwicklung von Arbeitsmarktinformationen und Schulungen im Vergleich zu der Option zugekaufter vergleichbarer Leistungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgabenhöhe • Berichte zur Einschätzung des Mehrwerts 	
<p>3.5. Profil und Merkmale von Nutzergruppen bestimmter Dienste (klar definiert und bezogen auf politisch relevante Zielgruppen)</p>		<p>Niveau der Investition in die Personalaus- bildung z.B. % Anzahl ausgebildeter Mitarbeiter und damit verbundene Kosten z.B. Interne berufsbegleitende Fortbildung, Hochschulausbildung, sonstiges z.B. % Anzahl der Teilnehmer an Konferenzen und Fortbildungsveranstaltungen, die dafür finanzielle Unterstützung erhalten; Kosten für solche Fortbildungen z.B. % Anzahl der Mitarbeiter, die selbst in entsprechende eigene Fortbildungen investieren</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfsystem für interne Aus- und Fortbildung 	

<p>4. Kosten und Nutzen für die Gesellschaft</p>	<p>4.1. Unmittelbare, mittelfristige und langfristige Einsparungen für die öffentliche Hand durch spezifische Beratungsinterventionen¹⁸</p>	<p>Prozentsatz der Nutzer, die in eine Beschäftigung oder Bildungsmaßnahme wechseln oder arbeitslos bleiben, einschließlich entsprechender Folgeuntersuchungen</p> <p>Dauer und Erfolgsrate bei Bildung und/oder Beschäftigung z.B. <i>Dauer der Arbeitslosigkeit oder längerer Verbleib in Bildungsmaßnahmen</i></p> <p>Nachverfolgung des Verbleibs und der (beruflichen) Weiterentwicklung der Ratsuchenden, z.B. <i>nächste Beschäftigung, weitere Berufslaufbahn bzw. Bildungs- und Ausbildungsweg z.B. Anzahl der Personen, die als Ergebnis spezifischer Interventionen keine Leistungen mehr erhalten. oder Verringerung der Abbruchquoten an Schulen, Weiterbildung und/oder Hochschulen und entsprechende Kosteneinsparungen z.B. Transferraten von Jugendlichen ohne Bildungs-, Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu Bildung, Ausbildung und/oder Beschäftigung.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zielvereinbarungen • Überwachungssystem für Jugendliche, die weder in Bildung-Ausbildung noch in Arbeit sind • Balance Score Card Methode • Längsschnittstudien • Kontrollgruppenstudien • Kundenverzeichnis • Aufschlüsselung von Interventionsmaßnahmen • Kosten oder Kosteneinsparungen in Verbindung mit Telefon- oder Internetverwendung • Ex-ante und ex-post Evaluation von bestimmten beratertischen Interventionen 	
	<p>4.2. Ausgabenseitige Einsparungen bei</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nationaler Telefonhotline • Nationalem Internetportal für Berufsberatung • Persönlichem Beratungsgespräch 	<ul style="list-style-type: none"> • Jährliche Kosten für: <ul style="list-style-type: none"> z.B. <i>ationale Telefonhotline-Dienste</i> z.B. <i>ationales Internetportal für Berufsberatung</i> z.B. <i>persönliche Beratungsgespräche</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfberichte • Geschäftsbilanzen 	
<p>5. Kosten-Nutzen für die Bürger/ Bürgerinnen</p>	<p>5.1. Anstieg der Haushaltseinkommen</p>	<p>Reduzierte Abhängigkeit von Sozialleistungen aufgrund von existenzsichernder Beschäftigung z.B. <i>höheres Einkommen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jährliche Leistungs- und Berichtspläne der Beratungsdienste • von Beratern erhobene Gehaltsinformationen 	

¹⁸ Abschnitt 4 kann auf eine Reihe unterschiedlicher Beratungsinterventionen angepasst werden, wie auch die Kosten-Nutzen-Vorteile für Arbeitgeber und Regierung(en).

Anhang zum QAE-Rahmenwerk

Eine Reihe von unterschiedlichen Modellen zur Qualitätssicherung (QA) wird bei der Entwicklung, beim Management und bei der Durchführung von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten angewendet. Dazu zählen Ansätze mit folgenden Zielen:

- Standardisierung des organisatorischen Prozesses der Selbstbeurteilung¹⁹;
- Messung der Effektivität von Berufsinformationen, Berufsorientierung und Beratung aufgrund „idealer Inputfaktoren“²⁰;
- Sammeln von empirischen Nachweisen als Rechenschaftsbeleg²¹;
- Unterscheidung zwischen verschiedenen Input-, Prozess- und Ergebnisfaktoren, die für die Erbringung von Berufsinformationen, Berufsorientierung und Beratung notwendig sind²²;
- Anwendung eines Modells der Qualitätssicherung

für Berufsinformation, Beratung und Orientierung (d.h. professionelle Berater arbeiten gemeinsam daran, eine Kundendienst-Charta zu erstellen, sowie Verfahren, welche die gewünschten Qualitätsstandards garantieren).²³

Obwohl diese theoretischen Ansätze sich im Detail nach Inhalt und Anwendung unterscheiden, werden Konzepte zur Qualitätssicherung oft mit den Begriffen Inputs, Prozesse und Ergebnisse verbunden. Im Allgemeinen gibt es mindestens drei breitere Ansätze, um die Qualität der Berufsbildungsinformation, der Beratung und Orientierung zu sichern:

1. **Qualitätssicherung für die Erbringung von Dienstleistungen durch Organisationen (*Nationale Standards*)**. Der Zweck ist, Berufswahlunterricht, Informationsvermittlung sowie die Dienste für Beratung und Berufsorientierung qualitativ zu sichern: Beispielsweise durch auf die nationalen Gegebenheiten angepasste Standards (z.B. Estland, Litauen, Griechenland, Vereinigtes Königreich). Die Rolle der Regierung ist es, solche nationalen Standards als Indikatoren für Qualität und als Gütesiegel zum Schutz der Konsumenten/

¹⁹ Das EFQM-Exzellenz-Modell wird als das gängigste Rahmenwerk für organisatorische Selbstbeurteilung in Europa angesehen und ist mittlerweile die Grundlage für die Mehrzahl der nationalen und regionalen Qualitätsauszeichnungen. Weitere Details finden Sie hier: <http://www.guidance-research.org/EG/ip/theory/tp/efqm>

²⁰ Mayston, D. (2002). *Evaluating the Benefits of Guidance*. Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.

²¹ Sampson, J.P., Reardon, R.C., Peterson, G.W. & Lenz, J.G. (2004). *Career Counselling and Services: a Cognitive Information Processing Approach*, Chapter 14. Belmont, CA: Brooks/Cole.

²² den Boer, P., Mittendorf, K., Scheerens, J. & Sjenitzer, T. (2005). *Indicators and Benchmarks for Lifelong Guidance*. Thessaloniki: Cedefop.

²³ Evangelista, L. (2003). Quality assurance in guidance services – a tri-variable model. *Professionalità Journal*, Nr.78. Italien: Editrice la Scuola. See <http://www.orientamento.it/orientamento/tri-varibale.pdf>

Kunden formell zu bestätigen oder zumindest „zu billigen“. Im Allgemeinen übernehmen Arbeitgeber die Hauptverantwortung für die Gestaltung und Umsetzung eines Gütesiegels auf Basis eines nationalen Standards, während die Berufsverbände mit ihrer Beratungskompetenz beitragen.

2. **Qualitätssicherung der Beratung in Schulen, Berufsschulen, bei Ausbildungsanbietern und Universitäten (*Regionale oder lokale Auszeichnungen/Gütesiegel*).** Zweck ist hier die Sicherung der Qualität bei der Durchführung von Berufswahlunterricht, Beratung und Berufsorientierung auf regionaler oder lokaler Ebene: Die Rolle der Regierung ist es, Institutionen dazu anzuregen, auf eine regionale/lokale Qualitätsauszeichnung hinzuwirken, die mit deren eigenen Verbesserungsanstrengungen für Qualität und auch externen Kontrollmechanismen verknüpft ist. Arbeitgeber tragen Verantwortung für die Umsetzung solcher Anstrengungen; professionelle Berater/innen haben die Aufgabe, Beiträge zum Nachweis der Wirksamkeit von Berufsberatungs- und Orientierungsinterventionen zu leisten.
3. **Qualitätssicherung bei einzelnen Berufsberatern/innen (*Berufsstandards*).** Dadurch sollen Nutzer/innen der Dienstleistungen die Sicherheit erhalten, dass die einzelnen Berater/innen nach einem anerkannten ethischen Kodex und auf der Grundlage gemeinsamer Berufsstandards ihre Leistungen erbringen.

Das vorliegende QAE-Rahmenwerk baut auf einer Reihe von Entwicklungen und laufender Pilotprojekte auf, die zwischen 2011 und 2012 stattfanden. Mindestens sieben Mitgliedsstaaten haben das QAE-Rahmenwerk innerhalb ihrer nationalen Strategieentwicklungen zur Bildungs- und Berufsberatung erfolgreich getestet und verfeinert. Dazu zählte auch die Erfassung von Daten und Identifizierung von Lücken bei bestehenden Maßnahmen zur Evidenzbasierung und Wirkungsforschung. Diese Arbeit baut auch auf den relevanten EU-Rahmenwerken auf,²⁴ sowie auf globalen Berufsstandards²⁵. Zusätzlich wurden frühere Studien und evidenzbasierte Beratungsstrategien analysiert²⁶ und relevante Politiken und Praktiken in Übersee untersucht²⁷.

Ein ergänzender evidenzbasierter Ansatz zur Messung von Lernergebnissen aus Beratungsinterventionen wurde auch vom ELGPN im Pilotversuch getestet. Das so genannte Careers Service Impact Inventory soll die Bedürfnisse und Rückmeldungen der Ratsuchenden beurteilen. Dies wird gegenwärtig in Estland, Deutschland, Ungarn, Portugal und Slowenien getestet, wie in Fallstudie 6.6 in Abschnitt 6 beschrieben.

²⁴ Z.B.: Cedefop (2009). *Professionalising Career Guidance in Europe*. Panorama Series 164. Luxembourg: Büro für Offizielle Publikationen der Europäischen Gemeinschaften.

²⁵ Z.B.: Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (2003). *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners*; in: *International Journal for Educational and Vocational Guidance IJVEG*, Vol.8/3, 2008

²⁶ Z.B.: Maguire, M. & Killeen, J. (2003). *Outcomes from Career Information and Guidance Services*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development

²⁷ Z.B.: Canadian Standards for Career Development Practitioners.



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN) aims to assist the European Union Member States (and the neighbouring countries eligible for the Lifelong Learning Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. The purpose of the Network is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in EU 2020 strategies and EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The Network was established in 2007 by the member-states; the Commission supports its activities under the Lifelong Learning Programme.

DIESE HANDREICHUNG wurde entwickelt, um Entscheidungsträger und politisch Verantwortliche bei der Überprüfung der lebensbegleitenden Beratungsangebote und -strukturen in ihrem Land oder ihrer Region zu unterstützen, um relevante Themen zu identifizieren und Lücken aufzuzeigen. Dabei sollen die praktischen Erfahrungen aus den europäischen Ländern genutzt werden. Lebensbegleitende Beratung umfasst sämtliche Aktivitäten, die Menschen an jedem beliebigen Punkt ihres Lebens helfen sollen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen und ihren Bildungs- und Berufsweg zu planen. Die Handreichung beruht auf den vier Schlüsselthemen, die in den EU-Ratsentschlüssen 2004 und 2008 benannt sind:

- Berufsbiografische Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills),
- Zugang zu Beratung, einschließlich der Anerkennung früherer Lernerfahrungen (APEL),
- Kooperation und Koordinationsmechanismen bei der Entwicklung von Strategien und Systemen der Beratung,
- Qualitätssicherung und Evidenzbasierung für die Entwicklung von Strategien und Systemen.

Die Handreichung wurde von Mitgliedern des Europäischen Netzwerks für eine Politik lebensbegleitender Beratung (European Lifelong Guidance Policy Network ELGPN) entwickelt. Das ELGPN stellt einen bedeutenden Schritt zur Unterstützung der nationalen Beratungspolitiken und deren Weiterentwicklung in Europa dar. Das ELGPN zählt gegenwärtig 29 Mitgliedsländer (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, TR, UK), mit 2 weiteren Ländern, die einen Beobachterstatus haben (BE, BG). Die teilnehmenden Länder entsenden ihre Vertreter/innen in das Netzwerk und werden ermutigt, sowohl Regierungs- als auch Nicht-Regierungsvertreter mit einzubeziehen. Als ein Netzwerk, das von den Mitgliedsstaaten getragen wird, stellt es eine innovative Form der offenen Koordinierung innerhalb der Europäischen Union (EU) dar.