



CEDEFOP

Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung

DE

PANORAMA

Von der Politik zur Praxis

Ein systemischer Wandel
der lebensbegleitenden Beratung in Europa



Cedefop

Von der Politik zur Praxis
Ein systemischer Wandel
der lebensbegleitenden Beratung in Europa

Ronald G. Sultana

Cedefop Panorama series; 154

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2008

Das **Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung** (Cedefop) ist das Referenzzentrum der Europäischen Union für Fragen der beruflichen Bildung. Es stellt Informationen und Analysen zu Berufsbildungssystemen sowie Politik, Forschung und Praxis bereit.

Das Cedefop wurde 1975 durch die Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates errichtet.

Europe 123
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

Postanschrift:
PO Box 22427
GR-55102 Thessaloniki

Tel. (30) 23 10 49 01 11
Fax (30) 23 10 49 00 20
E-Mail: info@cedefop.europa.eu
Homepage: www.cedefop.europa.eu

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu>).

Bibliografische Angaben befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2008

ISBN 978-92-896-0630-1

ISSN 1562-6180

© Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2008
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium

Vorbemerkung

In den letzten Jahren waren zahlreiche politische Aktivitäten im Bereich der Beratung zu beobachten. Information, Beratung und Orientierung im Bildungs- und Berufsbereich werden zunehmend als strategische Instrumente für die Umsetzung politischer Maßnahmen auf dem Gebiet des lebenslangen Lernens, als wirksamere Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung sowie als Beschäftigungsstrategien auf regionaler und einzelstaatlicher Ebene wahrgenommen.

Dennoch ist eine wissensbasierte Gesellschaft darauf angewiesen, dass Beratungsleistungen konzipiert werden, die geeignet sind, den Einzelnen dazu anzuweisen, seine Fähigkeiten und Kompetenzen lebenslang – entsprechend den veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes – weiterzuentwickeln. Im Mai 2004 wurde in der Entschließung des Rates zur lebensbegleitenden Beratung eine Reform der Beratungspolitik und -praxis gefordert, um das Lernen in jedem Alter und in jeder Form zu fördern. Besonderes Augenmerk sollte auf den Ausbau des Zugangs zu Beratungsdiensten, die Stärkung der Qualitätssicherungsverfahren, die Befähigung der Bürger zur sinnvollen Steuerung des Bildungswegs und der beruflichen Laufbahn, die Stärkung der Koordinierung der Beratungsdienste und den Aufbau von Strukturen für die Entwicklung der Politik unter Einbeziehung wichtiger einschlägiger Interessengruppen auf regionaler und einzelstaatlicher Ebene gelegt werden.

In dem vorliegenden Bericht sollen die Fortschritte bei der Reform des Angebots von Beratungsdiensten aufgezeigt werden, die seit der ersten diesbezüglichen Untersuchung (Cedefop; Sultana, 2004) erzielt wurden. Die Studie ist Teil der Bemühungen des Cedefop, durch die Beobachtung der Fortschritte, thematische Untersuchungen und die Analyse bewährter Verfahren und gegenseitigen Lernens die Konzeption einer Politik auf der Grundlage einschlägiger Informationen und wissenschaftlicher Erkenntnisse und die Lenkung der Reformen auf dem Gebiet der Bildungs- und Berufsberatung zu unterstützen. Alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union und Norwegen haben darüber berichtet, in welchem Umfang sie die in der Entschließung des Rates festgelegten vorrangigen Bereiche in Angriff genommen haben. In dem Bericht werden wichtige Entwicklungen und Trends der Bildungs- und Berufsberatungssysteme und -politiken dargestellt. Ferner werden aufschlussreiche Verfahren aufgezeigt, die politischen Entscheidungsträgern und Fachleuten als Anregung dienen können. In der Studie werden darüber hinaus zentrale Herausforderungen ermittelt, die von den Mitgliedstaaten gemeistert werden müssen, wenn sie hochwertige lebenslange Beratungsdienste anbieten wollen.

Beratungsdienste und -systeme befinden sich in Europa in sehr unterschiedlichen Entwicklungsstadien. In der Studie wird verdeutlicht, dass trotz der erheblichen Fortschritte der Mitgliedstaaten noch erhebliche Anstrengungen erforderlich sind, um die Entschließung des Rates zur lebensbegleitenden Beratung in vollem Umfang umzusetzen und kohärente und zugängliche Beratungssysteme aufzubauen, die den Bürgern an entscheidenden Übergängen in ihrem Leben echte Unterstützung bieten können. Wir hoffen, dass dieser Bericht die Debatte zwischen politischen Entscheidungsträgern, Fachleuten und Wissenschaftlern über die Möglichkeiten zur Verwirklichung der lebensbegleitenden Beratung anstoßen wird.

Aviana Bulgarelli
Direktorin des Cedefop

Danksagungen

Der vorliegende Bericht ist das Ergebnis einer Gemeinschaftsarbeit und enthält Beiträge von allen am Projekt beteiligten Parteien. Dies waren insbesondere:

- Cedefop, Frau Rocío Lardinois und Herr Mika Launikari, denen die Gesamtaufsicht über die Veröffentlichung oblag;
- das Euro-Mediterranean Centre for Educational Research der Universität Malta, Herr Professor Ronald G. Sultana, der den Berichtsentwurf ausgearbeitet hat ⁽¹⁾;
- das National Institute for Careers Education and Counselling (NICEC), Herr Professor Tony Watts, der kritisches Feedback zum Bericht lieferte.

Dank gebührt an dieser Stelle auch der Expertengruppe der Europäischen Kommission zur lebensbegleitenden Beratung für ihre Anmerkungen zu Entwurfsfassungen dieses Berichts.

Ein besonderer Dank geht zudem an Frau Jennifer Wannan, inzwischen bei der GD Bildung und Kultur der Europäischen Kommission, die dieses Projekt während ihrer Zeit beim Cedefop in die Wege geleitet hatte.

Und schließlich gilt unser Dank Frau Christine Nychas vom Cedefop für ihre technische Unterstützung bei der Erstellung dieser Veröffentlichung.

Die vorliegende Publikation spiegelt die Diskussionen wider, die während der Konferenz des finnischen EU-Ratsvorsitzes „*Lifelong guidance policies and systems – Building the stepping stones*“ („Politiken und Systeme der lebensbegleitenden Beratung – Sprungbretter schaffen“) (Finnland, November 2006) und der Konferenz des Cedefop „*Guidance for workforce development*“ („Beratungsmaßnahmen zur Arbeitnehmerentwicklung“) (Thessaloniki, Juni 2007) geführt wurden.

⁽¹⁾ Die Arbeit erfolgte im Rahmen des mit dem Cedefop geschlossenen Dienstleistungsvertrags Nr. 2006-0078/AO/B/JWA-RLAR/CouncilRes/011/06.

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung.....	1
Danksagungen	3
Inhaltsverzeichnis	5
Verzeichnis der Tabellen und Schaubilder.....	7
Zusammenfassung	9
1. Einführung	13
1.1. Die Entschließung des Rates zur lebensbegleitenden Beratung	15
1.2. Methodik	17
2. Das Konzept der lebensbegleitenden Berufs- und Bildungsberatung.....	21
2.1. Lebensbegleitende Beratung: eine umstrittene Idee	21
2.2. Das lebensbegleitende Beratungskonzept in Europa.....	30
3. Umsetzung der Systeme der lebensbegleitenden Beratung	34
3.1. Fortschritte bei der Umsetzung	35
3.2. Ungelöste Aufgaben	41
4. Ausbau des Zugangs zur Beratung	43
4.1. Erweiterung des Dienstangebots.....	43
4.2. Beratung am Arbeitsplatz	47
4.3. Gezielter Zuschnitt der Dienste	49
4.4. Verbesserte Nutzung von IKT	53
4.5. Aufsuchende Maßnahmen auf Gemeindeebene	55
4.6. Vermarktung von Diensten	55
5. Stärkung der Qualitätssicherungsverfahren	58
5.1. Qualitätssicherungskonzepte	58
5.2. Eingeschränkte Anwendung von Qualitätssicherungsverfahren	60
5.3. Fortschritte bei der Umsetzung der Qualitätssicherungskonzepte	62
5.4. Spezifische Aspekte der Qualitätssicherung auf dem Arbeitsmarkt	67
6. Planung des Bildungs- und Berufswegs	69
6.1. Entwicklung von Lebens- und Berufskompetenzen.....	69
6.2. Kompetenzrahmen und Lehrplanleitlinien	72
6.3. Verbleibende Aufgaben.....	73
7. Stärkung der Strukturen für die Gestaltung der Politik und die Entwicklung der Systeme	76

7.1. Partnerschaften bei der Gestaltung der Politik und der Entwicklung der Systeme	77
7.2. Erstausbildung und Weiterbildung von Berufsberatern	80
7.3. Die grenzübergreifende Dimension.....	84
8. Die künftige Strategie	86
Literaturangaben.....	91
Anhang 1 Fragebogen der Veranstalter der Konferenz des finnischen Ratsvorsitzes und des Cedefop.....	97

Verzeichnis der Tabellen und Schaubilder

Tabellen

Tabelle 1:	Wandel des Konzepts für die lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung.....	24
Tabelle 2:	Entwicklung der Bildungs- und Berufsberatung durch Partnerschaften der Interessengruppen	77

Schaubilder

Abbildung 1:	Merkmale eines nationalen Systems der lebensbegleitenden Beratung.....	29
--------------	--	----

Zusammenfassung

In dem vorliegenden Bericht werden die Fortschritte der europäischen Länder bei der Umsetzung der in der Entschließung des Rates vom Mai 2004 zur lebensbegleitenden Beratung festgelegten Prioritäten aufgezeigt (Rat der Europäischen Union, 2004). Auf der Grundlage der von zwei Facheinrichtungen der EU (Cedefop und Europäische Stiftung für Berufsbildung, ETF), der OECD und der Weltbank durchgeführten Untersuchungen werden in der Entschließung zur Beratung fünf vorrangige Bereiche hervorgehoben, die besonderer Aufmerksamkeit Erfordern. Die Mitgliedstaaten wurden aufgefordert, strategische Maßnahmen zu entwickeln, um das Potenzial der Bildungs- und Berufsberatung im Hinblick auf die Verwirklichung von vier Zielsetzungen der Politik – namentlich lebenslanges Lernen, soziale Eingliederung, Effizienz der Arbeitsmärkte und wirtschaftliche Entwicklung – auszuschöpfen.

Zu den fünf vorrangigen Bereichen zählen:

- (a) Umsetzung von Systemen der lebensbegleitenden Beratung, d. h. eines Angebots von verzahnten Diensten, das auf die Erfordernisse der Bürger hinsichtlich der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung zugeschnitten ist;
- (b) Ausbau des Zugangs zur Beratung durch Erleichterung der Erbringung und Inanspruchnahme der entsprechenden Dienste durch die Bürger, wann und wo immer dies erforderlich ist;
- (c) Stärkung der Qualitätssicherungsverfahren für alle Aspekte des Beratungsangebots, einschließlich Informationen und Produkte;
- (d) Neuausrichtung des Beratungsangebots, um die Bürger verstärkt zu befähigen, ihre Bildung und berufliche Laufbahn selbst in die Hand zu nehmen;
- (e) Stärkung der Strukturen für die Gestaltung der Politik und die Entwicklung der Systeme auf nationaler und regionaler Ebene.

Kernstück der Entschließung ist die Feststellung, dass der Bürger der zentrale Bezugspunkt für alle Beratungsdienste ist. Die Entschließung zielt darauf ab, den Ausbau des Angebots an solchen Diensten sowohl im Bildungs- als auch im Beschäftigungssektor zu fördern, damit die Bürger befähigt werden, durch die persönliche Weiterentwicklung der Kompetenzen und weitere Unterstützung örtlicher Einrichtungen einen Lebensplan zu entwerfen und durchzuführen. In der Entschließung werden einige Mittel genannt, mit denen die Mitgliedstaaten hierfür die notwendigen Voraussetzungen schaffen können. Zu den wichtigsten zählen: Einbeziehung der Interessengruppen (Ministerien, Sozialpartner, NRO, Berufsberater, Zivilgesellschaft) in die Gestaltung der Politik und Entwicklung der Systeme; Entwicklung von Strukturen, mit denen die Zusammenarbeit und Koordinierung zwischen den Diensten auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene gewährleistet wird; Konzeption der Dienste in der Weise, dass sie hohen Qualitätskriterien entsprechen, z. B. durch eine verbesserte Aus- und Weiterbildung der Berufsberater sowie durch europaweite und

internationale Zusammenarbeit. Solch eine Zusammenarbeit trägt zu einer größtmöglichen Wirkung auf Politiken, Systeme und Praktiken auf einzelstaatlicher und EU-Ebene bei.

In diesem Bericht wird geschildert, inwieweit europäische Länder bei der Lösung dieser zentralen Fragen erfolgreich waren.

Im ersten Kapitel wird der Kontext beschrieben, der zur Verabschiedung der Entschließung des Rates führte. Im Mittelpunkt stehen dabei einige koordinierte Untersuchungen des Beratungsangebots, die ab dem Jahr 2000 erstellt wurden und denen es zu verdanken ist, dass die Bildungs- und Berufsberatung inzwischen einen hohen Stellenwert auf der EU-weiten und internationalen politischen Agenda einnimmt. Anschließend wird über die Methodik berichtet, die für die Erhebung der Daten, die die Grundlage für die Fortschrittsberichte bilden, verwendet wurden. Neben einem Fragebogen, den alle 27 Mitgliedstaaten und Norwegen beantworteten, wurden weitere Informationen und Erkenntnisse aus verschiedenen Quellen gewonnen, unter anderem aus Forschungsberichten, Ergebnissen von Veranstaltungen zur Förderung des gegenseitigen Lernens und anderen vom Cedefop organisierten realen oder virtuellen Foren.

Im zweiten Kapitel wird die lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung erörtert. Darin wird die Auffassung vertreten, dass zwar die Vorstellung eines „Paradigmenwechsels“ keineswegs von allen Beteiligten geteilt wird, diese Beschreibung jedoch durchaus hilfreich ist, um die reale und teilweise unvorhersehbare sozioökonomische Dynamik aufzuzeigen, die maßgeblich Wesen und Bedeutung der Bildungs- und Berufsberatung in der heutigen Welt bestimmt. In diesem Kapitel werden verschiedene Quellen herangezogen, um einige der wichtigsten Merkmale und Eckpfeiler eines Systems der lebensbegleitenden Beratung zu bestimmen. Ferner wird aufgezeigt, wie die europäischen Länder im Rahmen eines Kontinuums dargestellt werden können, das den Wandel von traditionellen Formen von Beratungsangeboten hin zu angemesseneren und relevanteren Modellen für wissensbasierte Wirtschaften widerspiegelt.

Die nachfolgenden Kapitel konzentrieren sich auf fünf der wichtigsten Eckpfeiler, die für den Aufbau eines Systems der lebensbegleitenden Beratung erforderlich sind; diese entsprechen den in der Entschließung des Rates festgelegten fünf vorrangigen Bereichen. In den einzelnen Kapiteln werden jeweils die zentralen Fragen benannt, die es zu erörtern gilt, sowie die Fortschritte der verschiedenen europäischen Länder und die Herausforderungen, die zu bewältigen sind. In jedem Kapitel wird sorgfältig darauf geachtet, die im Rahmen von Initiativen auf nationaler und regionaler Ebene gewonnenen Erkenntnisse hervorzuheben und damit die Entwicklung einer europaweiten Gemeinschaft, die sich durch reflexive Methoden auszeichnet, zu fördern.

In Kapitel 3 werden schwerpunktmäßig die Umsetzung der Systeme der lebensbegleitenden Beratung und die damit einhergehenden Herausforderungen behandelt. Vom Standpunkt des Bürgers aus besteht die zentrale Aufgabe darin sicherzustellen, dass die Dienste kohärent und einem holistischen Ansatz entsprechend organisiert sind. In diesem Kapitel werden die Bemühungen mehrerer Länder um die Schaffung von Strukturen beschrieben, die systemisch

für ein verzahntes Angebot sorgen. Dabei wird der Einrichtung nationaler Beratungsforen, in denen die verschiedensten Anbieter und Interessengruppen zusammengeführt werden, Vorrang eingeräumt. Zwar sind derartige Strukturen vergleichsweise neu, es sind jedoch bereits ausreichende Erfahrungen gesammelt worden, um sowohl Faktoren ermitteln zu können, die einen Beitrag zu ihrem Erfolg leisten können, als auch Herausforderungen, die es zu meistern gilt, wenn die aus einer solchen partnerschaftlichen Zusammenarbeit erwachsenden Vorteile genutzt werden sollen.

Gegenstand von Kapitel 4 ist der verbesserte Zugang zur Bildungs- und Berufsberatung. Dies ist insofern bedeutsam, als sämtliche verfügbaren Daten darauf hinweisen, dass die Nachfrage nach Diensten das Angebot übersteigt. Aus diesem Grunde müssen die Regierungen trotz finanzpolitischer Engpässe den Umfang der Dienste ausweiten. Aus den Antworten zur Erhebung geht hervor, dass in vielen Staaten das Dienstangebot in dem Bemühen, alle potenziellen Interessenten zu erreichen, und dabei insbesondere jene Bürger, die den größten Bedarf haben, ausgeweitet wurde. In den meisten Fällen werden neue Informations- und Kommunikationstechnologien eingesetzt, um einen verbesserten Zugang zu gewährleisten. Zugleich unternehmen einige Länder angesichts der Erkenntnis, dass nicht alle Bürger über digitale Kompetenzen verfügen, besondere Anstrengungen, um ihre Dienste anzupassen und deren Effizienz im Alltag zu verbessern. Ungeachtet dessen ist es offensichtlich, dass zahlreichen Bürgern überall in Europa weiterhin der Zugang zu Information, Beratung und Unterstützung, die für die sinnvolle Steuerung der Bildung und beruflichen Laufbahn erforderlich sind, verwehrt bleibt.

In Kapitel 5 wird über die Bestrebungen verschiedener Länder berichtet, die auf die Sicherung der Qualität des Dienstangebots abzielen. Wie die Untersuchungen des Beratungsangebots bereits verdeutlicht haben, stellt dieser Bereich eine besonders große Herausforderung dar. Aufgrund der Natur und der Komplexität der Bildungs- und Berufsberatung sind deren Effizienz und Ergebnisse nicht unbedingt leicht zu bewerten. Dennoch berichten mehrere Länder über spezielle Maßnahmen zur Qualitätssicherung. In Europa haben sich verschiedene Modelle entwickelt, die von verwaltungsorientierten Konzepten bis hin zu berater- oder Nutzerorientierten Ansätzen reichen. Länderinformationen und ergänzende Daten weisen darauf hin, dass zwar der Qualitätssicherung von verschiedenen Anbietern ein immer höherer Stellenwert auf der Agenda beigemessen wird, andererseits jedoch (a) Qualitätssicherung in mehreren Ländern keine Rolle spielt, (b) in jenen, in denen sie praktiziert wird, tendenziell weitgehend verwaltungsorientierte Top-down-Ansätze herangezogen werden und (c) Qualitätssicherungsverfahren in aller Regel nur begrenzt angewendet werden. Folglich werden Qualitätssicherungsstrategien unter Umständen nur in einigen Sektoren umgesetzt. Sie sind mitunter nur für einige Dienste von Bedeutung oder erfassen nur unzureichend alle Nutzergruppen, für die die Dienste bestimmt sind. Dies ist eine der Aufgaben, denen sich alle Beteiligten im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung stellen müssen, und zwar sowohl auf dem Arbeitsmarkt – hier kommt den öffentlichen Arbeitsverwaltungen bei der Umsetzung von Qualitätssicherungskonzepten eine Vorreiterrolle zu – als auch im Bildungswesen.

In der Entschließung wird betont, dass die Bürger befähigt werden müssen, die Entscheidungen im Zusammenhang mit Bildung, Ausbildung und Beschäftigung sowie die entsprechenden Bildungs- und Berufswege selbst in die Hand zu nehmen. Kapitel 6 befasst sich mit der Planung der Bildungs- und Berufswege. Darin wird dargestellt, wie verschiedene Länder eine Reihe von Initiativen auf den Weg gebracht haben, um dafür Sorge zu tragen, dass insbesondere junge Menschen die für das moderne Leben erforderlichen Kompetenzen erwerben und durch ein verbessertes Verständnis und eine verstärkte Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten einen größeren Einfluss auf die Gestaltung ihres eigenen Lebens gewinnen, um darin größere Erfüllung zu finden. Zu den vielversprechendsten Initiativen zählen Rahmenlehrpläne, in denen Lernziele eindeutig benannt werden, und Konzepte, bei denen das Erfahrungslernen in den Vordergrund gestellt wird, damit individuelle Fähigkeiten im Laufe des Lebens effizienter miteinander integriert werden.

In Kapitel 7 wird ausgelotet, wie die Strukturen für die Gestaltung der Politik und Entwicklung der Systeme gestärkt werden können. Im Zuge dessen werden drei Möglichkeiten untersucht. Zum einen ist die Bildung von Partnerschaften zu nennen, mit denen die Gestaltung der Politik und die Entwicklung der Systeme gefördert werden kann. Berufsverbände und Forschungseinrichtungen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung spielen hier eine außerordentlich wichtige Rolle, insbesondere wenn nationale und regionale Einrichtungen vorhanden sind, die an der Entwicklung einer beratungsbezogenen politischen Perspektive mitwirken und einen Beitrag zu deren Umsetzung leisten können. Zum zweiten benötigen solche politischen Rahmen entsprechend ausgebildete Fachkräfte, die über die Kenntnisse und Kompetenzen verfügen, um den Wandel hin zu einem lebensbegleitenden Beratungsangebot fördern und bewerkstelligen zu können. Die Länderinformationen enthalten zahlreiche interessante Aus- und Weiterbildungsinitiativen für Beratungspersonal im Bildungssektor und auf dem Arbeitsmarkt, bei denen IKT- und Internet-basierte Foren eingesetzt werden, um traditionellere Unterrichtsmethoden zur Förderung des Austauschs bewährter Verfahren zu ergänzen. Drittens können die Gestaltung der Politik und die Entwicklung der Systeme nicht nur durch kritisches Nachdenken auf regionaler und nationaler Ebene gestärkt werden, sondern auch durch eine verbesserte Nutzung der Instrumente der Europäischen Kommission zur Förderung des Policy Learning auf europäischer Ebene. Wie aus den Länderinformationen und dem ergänzenden Material hervorgeht, gibt es europaweit eine bunte und dynamische Landschaft im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung. Der Mehrwert könnte erheblich gesteigert werden, wenn die Mitgliedstaaten ihre Erfahrungen in überregionalen und grenzübergreifenden Beratungsforen, Peer-Learning-Veranstaltungen sowie Informations- und Politiknetzen austauschen würden.

Abschließend bietet der Bericht eine Zusammenfassung der Aufgaben in den fünf in der Entschließung genannten Bereichen, die in Angriff genommen werden müssen. Es wird die Ansicht vertreten, dass – wenngleich verschiedene Länder substanzielle Fortschritte erzielt haben – weitere Anstrengungen erforderlich sind, um die Politiken und Systeme auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung weiterzuentwickeln und zu konsolidieren. Hierzu kommt sowohl den Strukturen in den Mitgliedstaaten als auch denen auf EU-Ebene eine gewichtige Rolle zu.

1. Einführung

Im vorliegenden Bericht werden die wichtigsten Errungenschaften der Mitgliedstaaten bei der Bereitstellung von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten ⁽²⁾ für europäische Bürger seit 2004 (Cedefop; Sultana 2004) aufgezeigt. Zahlreiche internationale Studien über die Bildungs- und Berufsberatung (OECD, 2004; Sultana, 2003b; Sweet, 2007; Sultana und Watts, 2007; Cedefop, Sultana, 2004; Watts und Fretwell, 2004; Sultana und Watts, 2005) haben einem Konsens darüber den Weg geebnet, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, um sicherzustellen, dass Bildungs- und Berufsberatungsdienste den Erfordernissen der Bürger in einer wissensbasierten Gesellschaft entsprechen. Aus den oben erwähnten Studien ging hervor, dass die Bildungs- und Berufsberatung zur Verwirklichung von politischen Zielsetzungen (lebenslanges Lernen, soziale Eingliederung, Effizienz des Arbeitsmarktes und wirtschaftliche Entwicklung) beiträgt, die eng mit den auf der Ratstagung von Lissabon (2000) festgelegten Zielen verknüpft sind ⁽³⁾.

Die Bildungs- und Berufsberatung hat mittlerweile Eingang in umfassendere Bildungs-, Berufsbildungs- und Arbeitsmarktreformen gefunden und bildet eine zentrale Komponente von nationalen Strategien zur Förderung des lebenslangen Lernens und der Beschäftigung. So wird in der Erklärung von Kopenhagen (2002) und in den Kommuniqués von Maastricht (2004) und Helsinki (2006) die Notwendigkeit eines Ausbaus der Politiken, Systeme und Praktiken zur Förderung von Information, Beratung und Orientierung auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Beschäftigung betont ⁽⁴⁾. Im Communiqué von

⁽²⁾ Bildungs- und Berufsberatung bezeichnet Dienste und Maßnahmen, die geeignet sind, den einzelnen Bürgern, gleich welchen Alters, bei ihren aus- und weiterbildungsbezogenen und beruflichen Entscheidungen lebensbegleitend Hilfestellung zu geben und sie zu befähigen, ihre Laufbahn selbst in die Hand zu nehmen. Derartige Dienste werden in Schulen, Universitäten und Hochschulen, in Berufsbildungseinrichtungen, öffentlichen Arbeitsverwaltungen, am Arbeitsplatz, in Freiwilligenorganisationen und gemeinnützigen Einrichtungen sowie im privaten Sektor angeboten. Die Maßnahmen können individuell oder auf Gruppenbasis, als Präsenz- oder als Fernveranstaltung (einschließlich Helplines und Internet-basierter Dienste) durchgeführt werden. Sie umfassen Berufsinformationsangebote (in gedruckter Form, IKT-basiert und in anderen Formen), Bewertungs- und Selbstbewertungsinstrumente, Beratungsgespräche, Berufsorientierungsprogramme (die dem Einzelnen helfen sollen, Selbstbewusstsein, das Bewusstsein für Chancen und die Fähigkeiten zur Planung der beruflichen Laufbahn weiterzuentwickeln), Schnupperprogramme (hierbei werden Möglichkeiten getestet, bevor man sich für diese entscheidet), Programme zur Arbeitsplatzsuche und Dienste zur Begleitung von Übergangsphasen.

⁽³⁾ Weitere Informationen zum Thema allgemeine und berufliche Bildung im Zusammenhang mit der Strategie von Lissabon sind folgender Website zu entnehmen:
http://ec.europa.eu/education/policies/educ/education_de.html [zitiert am 3.3.2008].

⁽⁴⁾ „Kopenhagener Erklärung“, Erklärung der für berufliche Bildung zuständigen europäischen Minister und der Europäischen Kommission über eine verstärkte Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung (30. November 2002): http://ec.europa.eu/education/copenhagen/copenhagen_declaration_en.pdf [zitiert am 3.3.2008].

„Communiqué von Maastricht zu den künftigen Prioritäten der verstärkten Europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung“ (14. Dezember 2004):
http://ec.europa.eu/education/news/ip/docs/maastricht_com_de.pdf

Bergen (2005), das Teil des Bologna-Prozesses im Hochschulbereich bildet, wird die Bedeutung der Beratung und Orientierung im Hinblick auf die Ausweitung des Zugangs zur Bildung und die Förderung der sozialen Eingliederung herausgehoben ⁽⁵⁾.

Auch die europäischen Sozialpartner unternehmen gegenwärtig praktische Schritte, um die Bildungs- und Berufsberatung in den Mittelpunkt der politischen Agenda zu rücken. So plädieren sie für einen Ausbau von Dialog und Partnerschaften zur Bildungs- und Berufsberatung als einer Strategie zur Verwirklichung einer lebenslangen Kompetenzentwicklung ⁽⁶⁾. Die Forderung nach Schaffung integrativer Arbeitsmärkte durch aktive und präventive Maßnahmen (wie z. B. Früherkennung von Qualifikationserfordernissen, Unterstützung bei der Arbeitsuche, Beratung und Weiterbildung) wurde in die integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2008-2010) ⁽⁷⁾ für die europäische Beschäftigungsstrategie aufgenommen. Aus dem Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2007/2008 ⁽⁸⁾ geht ebenfalls hervor, dass die Mitgliedstaaten die Eingliederung der arbeitsmarktnähesten Menschen häufig fördern, indem die Einkommensunterstützung mit Aktivierungsmaßnahmen kombiniert wird.

Integrierte Systeme der lebensbegleitenden Beratung im Rahmen des lebenslangen Lernens, die Entwicklung zukünftiger Kompetenzen und Qualifikationen, die soziale Eingliederung und das Thema Migration werden im Gemeinsamen Fortschrittsbericht über die Umsetzung des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ ⁽⁹⁾ aufgegriffen. Im Aktionsplan Erwachsenenbildung (Europäische Kommission, 2007) wird festgehalten, dass hochwertige Informationen und Beratung erwachsenen Lernenden näher gebracht werden müssen ⁽¹⁰⁾. Und in der Mitteilung über die Förderung der umfassenden Beteiligung junger Menschen an Bildung, Beschäftigung und Gesellschaft (Europäische Kommission, 2007)

Kommuniqué von Helsinki über die verstärkte europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung (5. Dezember 2006): http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/helsinkicom_de.pdf [zitiert am 3.3.2008].

⁽⁵⁾ Kommuniqué von Bergen, „Der europäische Hochschulraum – die Ziele verwirklichen“ (19./20. Mai 2005): http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/Germany/050520_Bergen_Communique_Germany.pdf [zitiert am 25.4.2008].

⁽⁶⁾ Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen der europäischen Sozialpartner: <http://www.etuc.org/a/580> [zitiert am 3.3.2008].

⁽⁷⁾ Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2008–2010), KOM (2007), 803 endgültig: http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/european-dimension-200712-annual-progress-report/200712-annual-report-integrated-guidelines_de.pdf [zitiert am 3.3.2008].

⁽⁸⁾ Entwurf der Kommission für den Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2007/2008 http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/jer2007_2008_de.pdf [zitiert am 3.3.2008].

⁽⁹⁾ Entwurf des Gemeinsamen Fortschrittsberichts 2008 des Rates und der Kommission über die Umsetzung des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ – Wissen, Kreativität und Innovation durch lebenslanges Lernen (5723/08) <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/08/st05/st05723.de08.pdf> [zitiert am 3.3.2008].

⁽¹⁰⁾ Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Aktionsplan Erwachsenenbildung – Zum Lernen ist es nie zu spät, KOM (2007) 558 endgültig: http://ec.europa.eu/education/policies/adult/com558_de.pdf [zitiert am 3.3.2008].

wiederum werden die Mitgliedstaaten darum ersucht, ein Auseinanderklaffen von Bildungsergebnissen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes dadurch zu vermeiden, dass ein größeres und besseres Beratungsangebot für junge Menschen geschaffen wird ⁽¹¹⁾.

Schließlich fördert das vor kurzem eingerichtete Europäische Netzwerk für die Politik der lebensbegleitenden Beratung (European lifelong guidance policy network, ELGPN) ⁽¹²⁾ die Zusammenarbeit auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung auf Mitgliedstaatenebene und unterstützt den Aufbau von nationalen, regionalen oder gemischten Strukturen zur Umsetzung der in der Entschließung zur lebensbegleitenden Beratung von 2004 genannten Prioritäten. Das Handbuch zu den nationalen Politikforen zur lebensbegleitenden Beratung (Cedefop, erscheint 2008) ist Teil des Beitrags des Cedefop, der die Mitgliedstaaten bei der Stärkung von Strukturen zur effektiveren Formulierung und Umsetzung der Politik zur lebensbegleitenden Beratung unterstützen soll. In diesem Buch werden herausragende Initiativen und vorbildliche Verfahrensweisen vorgestellt und Einblicke in strategische Entscheidungen und Modellversuche der Mitgliedstaaten zur Organisation von nationalen Beratungsforen vermittelt.

1.1. Die Entschließung des Rates zur lebensbegleitenden Beratung

Das heutige Europa ist überaus vielgestaltig und pluralistisch. Es sieht sich dabei mehreren gleichzeitigen, parallel zueinander verlaufenden Entwicklungsprozessen gegenüber. Nationale Beratungsforen sollen die Herausforderungen bewältigen helfen, die den Bürgern aus einem flexibleren Arbeitsmarkt und neuen Bildungsanforderungen während ihres gesamten Lebens erwachsen. Diese Foren werden häufig darum ersucht, Regierung und Behörden in Bezug auf die politischen Auswirkungen zu informieren und zu beraten, die sich aus dem Wandel der gesellschaftlichen Gegebenheiten für die Erbringung und die Inhalte von Beratungs- und Orientierungsdiensten ergeben. Klar ist, dass die soziodemografischen, bildungs- und berufsbezogenen, sprachlichen, kulturellen, ethnischen, religiösen und sonstigen Merkmale verschiedener Bevölkerungsgruppen vielfältige politische Vorgehensweisen erfordern, damit sich die Möglichkeiten für die Bürger in den Mitgliedstaaten verbessern.

Angesichts der komplexen Verwaltungsstrukturen kommt der Förderung von langfristigen strategischen Denk- und Planungsweisen im Bereich der lebensbegleitenden Beratung wesentliche Bedeutung zu. Die Notwendigkeit zur Reformierung der Politiken, Systeme und Verfahrensweisen auf dem Gebiet der Bildungs- und Berufsberatung in Europa wurde durch eine Entschließung zur lebensbegleitenden Beratung (2004) bekräftigt. In der Entschließung

⁽¹¹⁾ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Förderung der umfassenden Beteiligung junger Menschen an Bildung, Beschäftigung und Gesellschaft: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2007/com2007_0498de01.pdf [zitiert am 3.3.2008].

⁽¹²⁾ Homepage des Europäischen Netzwerks für die Politik der lebensbegleitenden Beratung: <http://elgpn.eu> [zitiert am 3.3.2008].

wurden die Mitgliedstaaten dazu aufgefordert, das bestehende nationale Beratungsangebot im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung und im Beschäftigungsbereich zu prüfen, wobei die folgenden fünf vorrangigen Bereiche genannt wurden:

- (a) Umsetzung von Systemen der lebensbegleitenden Beratung, d. h. eines Angebots von verzahnten Diensten, das auf die Erfordernisse der Bürger hinsichtlich der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung zugeschnitten ist;
- (b) Ausbau des Zugangs zur Beratung durch Erleichterung der Erbringung und Inanspruchnahme der entsprechenden Dienste durch die Bürger, wann und wo immer dies erforderlich ist;
- (c) Stärkung der Qualitätssicherungsverfahren für alle Aspekte des Beratungsangebots, einschließlich Informationen und Produkte;
- (d) Neuausrichtung des Beratungsangebots, um die Bürger verstärkt zu befähigen, ihre Bildung und berufliche Laufbahn selbst in die Hand zu nehmen;
- (e) Stärkung der Strukturen für die Gestaltung der Politik und die Entwicklung der Systeme auf nationaler und regionaler Ebene.

Im Mittelpunkt der Entschließung des Rates steht ein Paradigmenwechsel in Bezug darauf, wie die Bildungs- und Berufsberatung konzeptionell begriffen und umgesetzt wird und wie traditionelle Modelle durch das Konzept der lebensbegleitenden Beratung abgelöst werden können.

Die Expertengruppe der Europäischen Kommission zur lebensbegleitenden Beratung⁽¹³⁾ nahm im Hinblick auf die Entwicklung der Bildungs- und Berufsberatung und die Zusammenführung von europäischem Sachverstand im Beratungsbereich eine einzigartige Stellung ein. Die gemeinsamen Bezugsinstrumente der Europäischen Kommission zur Verbesserung der Politik und der Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung (Cedefop, 2005)⁽¹⁴⁾ wurden von der Expertengruppe ausgearbeitet. Diese Instrumente sollen den Mitgliedstaaten helfen, ihre Politiken und Systeme durch die Selbstbewertung und Selbstentwicklung des Beratungsangebots auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene zu verbessern und zu modernisieren. Ein weiteres Instrument für politische

⁽¹³⁾ Die Tätigkeit der von der GD Bildung und Kultur eingerichteten Expertengruppe (2002-2007) ist als Unterstützung für das Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ zu betrachten. Die Experten verfolgten ein bereichsübergreifendes Konzept für das lebenslange Lernen, bei dem die Zivilgesellschaft im Mittelpunkt steht. Weitere Informationen zur Expertengruppe (Aufgaben, Mandat und Fortschrittsberichte) können folgender Website entnommen werden:
http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/expertgroup/ [zitiert am 3.3.2008].

⁽¹⁴⁾ Die gemeinsamen Bezugsinstrumente stehen in der virtuellen Gemeinschaft des Cedefop „*The European Commission's Expert Group on Lifelong Guidance*“ [Expertengruppe der Europäischen Kommission zur lebenslangen Beratung] in mehreren Sprachen zur Verfügung. Bei Interesse an einer Mitgliedschaft in der virtuellen Gemeinschaft empfiehlt sich ein Besuch der folgenden Website:
http://communities.trainingvillage.gr/lifelong_guidance [zitiert am: 3.3.2008].

Entscheidungsträger zur Bewältigung von Fragen, denen für die effektive Erbringung von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten entscheidende Bedeutung zukommt, bildet die Publikation „Berufsberatung: Ein Handbuch für politisch Verantwortliche“ (OECD und Europäische Kommission, 2004).

Ferner gab das Cedefop in Zusammenarbeit mit der Expertengruppe drei Studien in Auftrag, um wichtige Aspekte im Zusammenhang mit den in der Entschließung festgelegten Zielen näher zu beleuchten. Es handelt sich um eine Studie über Qualitätsrichtlinien und -kriterien für die Beratung (Cedefop; Henderson et al., 2004), eine Studie über Indikatoren und Benchmarks für die lebensbegleitende Beratung⁽¹⁵⁾ und eine Studie über die Laufbahnentwicklung am Arbeitsplatz (Cedefop, erscheint 2008).

In den Jahren 2005 und 2006 veranstaltete das Cedefop in Zusammenarbeit mit den dänischen, deutschen und finnischen Behörden drei Sitzungen zur Förderung des Erkenntnisaustauschs, auf denen die Fortschritte erörtert wurden, die in verschiedenen Ländern in den in den Studien genannten und in der Ratsentschließung herausgehobenen Bereichen erzielt wurden. Die Sitzung in Nürnberg (Oktober 2005) befasste sich mit dem Thema Indikatoren und Benchmarks für die Beratung und die Sitzung in Kopenhagen (Januar 2006) mit dem Thema Qualitätssicherung der Beratungsangebote. Im Mittelpunkt der dritten Sitzung in Helsinki (Mai 2006) standen die Erleichterung und die Ausweitung des lebenslangen Zugangs zur Bildungs- und Berufsberatung.

Zudem traten das Cedefop und die Expertengruppe als Hauptorganisatoren der Konferenz des finnischen EU-Ratsvorsitzes (2006) auf, welche dazu beigetragen hat, die Sichtbarkeit der Laufbahnberatung in der nationalen, europäischen und internationalen Politik zu stärken. Eine ähnliche Wirkung dürfte auch von der für September 2008 geplanten Konferenz des französischen Ratsvorsitzes ausgehen.

1.2. Methodik

Im Zuge der Berichterstattung über die Fortschritte, die bei der Umsetzung der Entschließung bislang sowohl hinsichtlich der Entwicklung von Politiken als auch in puncto konkreter Maßnahmen zur Verbesserung des Beratungsangebots erzielt wurden, stützt sich der Bericht insbesondere auf die Erkenntnisse aus den oben erwähnten Untersuchungen, Studien, Sitzungen und Initiativen.

Die wichtigsten Daten über die Fortschritte wurden mit Hilfe eines Fragebogens zusammengetragen, der vom Cedefop in Zusammenarbeit mit den Veranstaltern der oben

⁽¹⁵⁾ den Boer et al. (2005), *Indicators and benchmarks for lifelong guidance* [Indikatoren und Benchmarks für die lebensbegleitende Beratung], Cedefop, Thessaloniki. Im Internet verfügbar unter: http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/Projects_Networks/Guidance/expertgroup/Thematic%20Projects/Final_report.pdf [zitiert am 3.3.2008].

genannten Konferenz des finnischen EU-Ratsvorsitzes konzipiert und den Befragten übermittelt wurde. Beratungsexperten aus 31 Ländern (den damaligen EU-25-Mitgliedstaaten, den beiden neuen Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien sowie Island, Norwegen, der Schweiz und der Türkei) wurden ersucht, darüber zu berichten, in welchem Maße sie die fünf in der EntschlieÙung festgelegten vorrangigen Bereiche in Angriff genommen haben. Nach der Übermittlung des einseitigen Fragebogens, in dem um einen kurzen nationalen Bericht gebeten wurde, gingen bei den Veranstaltern der Konferenz 20 Antworten ein (¹⁶). In einem auf der Konferenz gehaltenen Grundsatzreferat wurden die wichtigsten Ergebnisse dargelegt, die aus der vorläufigen Analyse der Antworten hervorgingen. Bei der Konferenz konnten die Ländervvertreter zudem weitere Informationen über die Ziele der EntschlieÙung zur Beratung beisteuern.

Bei der Erstellung eines umfassenden Berichts auf der Grundlage der vorläufigen Analysen waren vier Aufgaben zu lösen. Erstens wurden Anstrengungen unternommen, um eine größere Zahl von Ländern zur Übermittlung ihrer Antworten zu bewegen. Dabei wurden vor allem die EU-Mitgliedstaaten angesprochen, um Daten aus allen 27 EU-Ländern zu gewinnen. Beratungsexperten aus Belgien (Flämische und Französische Gemeinschaft), Bulgarien, Frankreich, Griechenland, Polen, Portugal, der Slowakei und Ungarn wurde dazu aufgefordert, den Fragebogen auszufüllen. In dieser zweiten Runde antworteten Experten aus allen genannten Ländern. Dementsprechend umfasst dieser Bericht im Unterschied zu der vorläufigen Studie, die bei der Konferenz des finnischen Ratsvorsitzes vorgestellt wurde, Fortschrittsberichte aus allen EU-Mitgliedstaaten und Norwegen. Die Informationen über die Französische Gemeinschaft in Belgien wurden aus anderen Quellen bezogen.

Die zweite Aufgabe stellte sich im Zusammenhang mit der Tatsache, dass die Antworten teilweise zu knapp ausgefallen waren. Zahlreichen Antworten fehlte es an der erforderlichen Detailtiefe, die eine eingehende Evaluierung der bei der Umsetzung der EntschlieÙung zur Beratung erzielten Fortschritte gestatten würde. In einigen Berichten wurde nicht hinreichend zwischen Tätigkeiten und Maßnahmen in der Planungsphase, laufenden bzw. solchen Tätigkeiten und Maßnahmen unterschieden, die bereits vor der genannten EntschlieÙung durchgeführt worden waren. Um hier Abhilfe zu schaffen, wurden ergänzende Interviews über E-Mail sowie in Form persönlicher und telefonischer Gespräche mit Experten aus acht Ländern (Deutschland, Frankreich, Italien, Malta, Polen, Slowenien, Finnland und dem Vereinigten Königreich) durchgeführt, um bestimmte Punkte zu klären oder das Verständnis bei anderen Themen zu vertiefen.

Drittens bekleideten die Personen, die den Fragebogen ausgefüllt hatten, teilweise völlig verschiedene Funktionen in den einzelnen Ländern. Während einige Fragebogen von Experten

(¹⁶) Folgende Länder übermittelten Antworten: Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Österreich, Rumänien, Schweden, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Vereinigtes Königreich und Zypern. Die Vorlage, die den Ländern für die Erstellung des Kurzberichts über die Fortschritte übermittelt wurde, ist in Anhang 1 zu diesem Bericht enthalten.

ausgefüllt wurden, die über große Sachkunde über die einschlägige Entwicklung im nationalen Kontext verfügten und somit in der Lage waren, über den Gegenstand des Berichts ein Urteil in Kenntnis der Sachlage abzugeben, wurden andere Antworten von Personen aus Einrichtungen verfasst, die eindeutig keine umfassende Vorstellung von der allgemeinen Lage hatten. Dies galt insbesondere für Länder mit dezentralen Regierungsformen, in denen das Dienstangebot zwischen den einzelnen Regionen erhebliche Unterschiede aufweist. In einigen Fällen wurden von den einzelnen Experten oder Berufsverbänden weitere Informationen zu den ursprünglichen Antworten angefordert, um das Verständnis der Situation in einem gegebenen Land zu vertiefen.

Schließlich befassten sich die Länderinformationen vornehmlich – wenngleich in vielen Fällen nicht ausschließlich – mit der Entwicklung des Beratungsangebots im Bildungssektor. Dies war allerdings aufgrund des Themenbereichs der Konferenz des finnischen EU-Ratsvorsitzes und in Anbetracht der Auswahl der nationalen Stellen, denen die Fragebogen übermittelt wurden, auch erwartet worden. In der Analyse wurden daher auch Daten über das Beratungsangebot im Beschäftigungssektor aus der jüngsten von der GD Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission in Auftrag gegebenen Studie (Sultana und Watts, 2005) herangezogen; darüber hinaus wurden auch Informationen verwendet, die bei den Veranstaltungen zur Förderung des gegenseitigen Lernens gewonnen und in der virtuellen Gemeinschaft des Cedefop über die lebensbegleitende Beratung zur Verfügung gestellt wurden.

Trotz all dieser Bemühungen, die Qualität der Daten über den Stand der Umsetzung der Entschließung des Rates in Europa zu verbessern, hat die vorliegende Analyse primär pädagogischen Nutzen. Mit anderen Worten: Dieses Dokument sollte als Lernhilfe dienen, das den Leser dabei unterstützt, einige der wichtigsten Themen im Zusammenhang mit den in der Entschließung des Rates festgelegten fünf vorrangigen Bereichen sowie Strategien und politische Optionen zu erkennen, die geprüft und nachgebildet werden können, um die Erbringung der Dienste im Rahmen des lebensbegleitenden Beratungsansatzes effizienter zu gestalten. Ein Großteil dieses Berichts stellt auf die Situation in den Mitgliedstaaten ab. Die diesbezüglichen Aussagen werden durch die Analysen zu Beratungsdiensten in anderen Studien sowie durch eine Auswertung der einschlägigen Fachliteratur in internationalen Zeitschriften und Veröffentlichungen gestützt. Aussagen über die erzielten Fortschritte sollten jedoch mit Bedacht getroffen werden. Es ist durchaus möglich, dass einige Länder größere Fortschritte erzielt haben als in diesem Bericht vermerkt, während andere noch immer mit der Umsetzung von Maßnahmen beschäftigt sein könnten, die dem durch die Antworten im Fragebogen erweckten Anschein nach bereits umgesetzt sind. Vorsicht ist darüber hinaus geboten, wenn man die Fortschritte bei der verstärkten Anwendung des lebensbegleitenden Beratungsansatzes auf die Entschließung selbst zurückführen will. Bereits wenn es um die Erklärung menschlicher Handlungen im Allgemeinen geht, lassen sich kausale Zusammenhänge nur begrenzt mit hinreichender Sicherheit nachweisen. Doch auch in dem hier behandelten Fall sollte der Eindruck vermieden werden, dass die Entwicklung auf dem Gebiet der Berufs- und Bildungsberatung völlig losgelöst von der nationalen, regionalen und

lokalen Dynamik betrachtet werden kann oder dass sie gänzlich oder vorwiegend auf supranationale Anreize, wie sie in der Entschließung genannt werden, zurückzuführen ist.

Die Antworten auf den Fragebogen wurden einer systematischen Textanalyse unterzogen und gemäß Kategorien und Kategorieigenschaften, die zu einem besseren Verständnis der in der Entschließung des Rates festgelegten fünf vorrangigen Bereiche beitragen könnten, indiziert und kodiert.

Die folgenden Kapitel basieren auf den Antworten und ergänzenden Materialien und behandeln zudem alle in der Entschließung festgelegten fünf vorrangigen Bereiche. Bevor eine Zusammenfassung und Analyse der wichtigsten Erkenntnisse erstellt werden kann, sind jedoch zwei Punkte zu klären: a) Was bedeutet lebensbegleitende Berufs- und Bildungsberatung? und b) Wie stellt sich die allgemeine Lage der Bildungs- und Berufsberatung in Europa dar, insbesondere mit Blick auf die vermeintlich zunehmende Bedeutung des lebensbegleitenden Ansatzes? Sowohl die Entschließung als auch ein Großteil der von der Europäischen Kommission im Bereich der Beratung durchgeführten Arbeiten basieren auf der Überzeugung, dass den Interessen der Bürger und der Gesellschaft am besten entsprochen werden kann, wenn politische Entscheidungsträger und Fachleute die Dienste aus einer lebensbegleitenden und lebensumspannenden Perspektive überdenken. Daher ist es wichtig, gemeinsam die Bedeutung der lebensbegleitenden Beratung zu klären und die wesentlichen konstitutiven Merkmale zu ermitteln.

2. Das Konzept der lebensbegleitenden Berufs- und Bildungsberatung

Die Betonung der Notwendigkeit, lebensbegleitende Unterstützung im Bereich der Beratung bereitzustellen und dafür Sorge zu tragen, dass Beratungsdienste verfügbar sind, wann und wo immer sie benötigt werden, hat sich zu einem der Leitmotive zahlreicher Komponenten der Tätigkeit der Europäischen Kommission entwickelt. Das Communiqué von Maastricht zu den künftigen Prioritäten der verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung (Europäische Kommission, 2002) sieht z. B. auch Beratung als Priorität auf nationaler Ebene vor und fordert die Mitgliedstaaten unter anderem auf, gemeinsame Instrumente, Bezugspunkte und Grundsätze einzusetzen, um lebenslange Beratung zu fördern. Auch in der Europäischen Sozialcharta (Europarat, 1961, Artikel 9), in der Empfehlung 195 der Internationalen Arbeitsorganisation betreffend die Entwicklung der Humanressourcen: Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen (ILO, 2005) und in den europäischen Beschäftigungsleitlinien wird die Bedeutung eines lebenslangen Zugangs zu Beratungsleistungen nachdrücklich hervorgehoben.

2.1. Lebensbegleitende Beratung: eine umstrittene Idee

Die Betonung der Notwendigkeit, lebensbegleitende Beratungsdienste zur Verfügung zu stellen, ist vor dem Hintergrund der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu sehen. Diese deuten darauf hin, dass in wissensbasierten Gesellschaften und Wirtschaften die Übergänge zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung und der Berufswelt weniger linear strukturiert sind und dass dementsprechend alle Bürger zunehmend befähigt werden müssen, im Laufe ihres gesamten Lebens Bildungs- und Berufswege selbst zu gestalten. Die Hervorhebung der Notwendigkeit, vor dem Hintergrund verstärkter wirtschaftlicher Anfälligkeit die Kompetenzen zur Gestaltung des Bildungswegs und der beruflichen Laufbahn zu verbessern, hat ambivalente Reaktionen hervorgerufen (¹⁷).

Teilweise wird die gesamte Debatte über die Notwendigkeit der lebenslangen allgemeinen und beruflichen Bildung und folglich auch des lebenslangen Bedarfs an Beratung und anderen Formen der Unterstützung misstrauisch beäugt. Es wird vorgebracht, es sei nicht hilfreich oder führe nicht weiter, pauschal von „wissensbasierten Wirtschaften“ zu sprechen, während weiterhin zahlreiche gering qualifizierte Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu finden seien. Wie Grubb und Lazerson (2004, S. 245) in Bezug auf überzogene Behauptungen im Zusammenhang mit der wissensbasierten Gesellschaft, insbesondere im US-Kontext, feststellen, „hat die Wissensrevolution zum gegenwärtigen Zeitpunkt lediglich auf eine Minderheit der Arbeitsplätze, vermutlich 1 bis 5 % aller Beschäftigten außerhalb des Staatssektors, unmittelbare Auswirkungen gehabt [...]“. Einige Behauptungen, wie z. B. die

(¹⁷) Ein Überblick über diese Standpunkte zum lebenslangen Lernen ist Kuhn und Sultana (2006) zu entnehmen.

Aussage, eine Collegeausbildung für alle entspreche ‚geradezu dem gesunden Menschenverstand‘, sind schlichtweg absurd, wenn man bedenkt, dass lediglich für 30 % der Stellenangebote eine postsekundäre Ausbildung erforderlich ist“⁽¹⁸⁾. In wissensschwachen Sektoren könnte folglich ein Großteil der Überlegungen rund um die Debatte über das lebenslange Lernen/die lebensbegleitende Beratung unter Umständen völlig irrelevant sein.

Teilweise wird auch die Ansicht vertreten, es sei nicht nur wenig hilfreich, sondern – aus der Perspektive der Bürgerrechte – sogar gefährlich, der Vorstellung eines Paradigmenwechsels in der Wirtschaft und somit einem endgültigen Bruch mit der traditionellen Konzeption der Lern- und Beratungsformen das Wort zu reden. Gefährlich sind diese Ansichten insofern, als sie einer neoliberalen Ideologie und Ethik entspringen, die das öffentliche Dilemma individualisiert: Gemäß dieser Auffassung zum lebenslangen Lernen/zur lebensbegleitenden Beratung obliegt es dem Einzelnen als Unternehmer und „gutem Bürger“, fortlaufend an allgemeinen und beruflichen Bildungsmaßnahmen teilzunehmen, um seinen „Nutzwert“ in der so bezeichneten „gnadenlosen Wirtschaft“ (*ruthless economy*) zu erhalten, in der die „Marktreform verlangt, dass wir unser ganzes Leben lang in allen Bereichen unablässig, erschöpfend und bis zur Erschöpfung lernen“ (Seddon und Mellor, 2006, S. 209). Aus dieser Perspektive heraus gilt Lernen als Ware, und der einzelne Bürger wird als innovativer Unternehmer, als leistungsorientierter Erfolgstyp angesehen, der den eigenen, persönlichen Vorteil anstrebt. Beratung ist von dieser Warte aus gesehen im besten Fall ein Surrogat, das dem Einzelnen helfen soll, mit Bedingungen, die sich seinem Einfluss entziehen, „zurechtzukommen“, und im schlechtesten Fall eine Dienstleistung, die unbeabsichtigt mächtigen Interessengruppen Vorschub leistet, deren Ziel die Abwälzung der Verantwortung für schlechte Lebenschancen von der Wirtschaft auf den Einzelnen ist. In diesen Fällen wird der einzelne Bürger durch die Idee der „lebensbegleitenden Beratung“ lediglich dazu gezwungen, sich auf die verstärkte Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt einzustellen und die Verantwortung hierfür zu übernehmen.

Solche kritischen Äußerungen, die sowohl bei den Veranstaltungen zur Förderung des gegenseitigen Lernens als auch in der Debatte in der virtuellen Gemeinschaft des Cedefop über die lebensbegleitende Beratung vorgebracht wurden, sind wichtig, und dieses Dokument sollte in der Tat einen Beitrag zu dieser Debatte leisten und sie auf keinen Fall vorwegnehmen oder im Keim ersticken. Die Kritikpunkte sind nicht neu und wurden von Watts (1996) in seiner bedächtigen Analyse der soziopolitischen Ideologien im Beratungsbereich

⁽¹⁸⁾ Livingstone (2003, 2004) führt verschiedene Quellen an, um vergleichbare Aussagen für Kanada zu treffen, wo Wissensarbeiter 1996 immer noch weniger als 10 % der Arbeitskräfte ausmachten. Darüber hinaus schätzt er, dass auf dem US-Arbeitsmarkt zu Beginn dieses Jahrhunderts in lediglich ca. 20 % der Stellenangebote ein Hochschulabschluss verlangt wird. Dem steht mehr als ein Drittel der Berufseinsteiger gegenüber, die über eine Hochschulausbildung verfügen, während die allermeisten neuen Arbeitsplätze lediglich eine kurze Ausbildung oder Schulung erfordern werden. Livingstone kommt zu dem Schluss, dass insgesamt die allmählichen Veränderungen bei der Verbesserung der Qualifikationen in der allgemeinen Arbeitsplatzstruktur im Widerspruch zur exponentiellen Steigerung der Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung stehen und zu Unterbeschäftigung führen, sei es in Form von allgemeiner Arbeitslosigkeit, unfreiwilliger Teilzeitarbeit oder Überqualifizierung.

ausgezeichnet zusammengefasst. Es ist auch nicht damit zu rechnen, dass sie mit der Zeit schwinden, da die Beratung eine Tätigkeit darstellt, die unverrückbar im Spannungsfeld der volkswirtschaftlichen Strukturen des späten Kapitalismus angesiedelt ist und der diesbezügliche Handlungsspielraum folglich durch den übergeordneten Kontext begrenzt ist ⁽¹⁹⁾.

Trotz dieser Beschränkungen wird in diesem Dokument in mindestens zweierlei Hinsicht eine pragmatische Haltung ⁽²⁰⁾ vertreten. Zunächst wird Beratung als eine Tätigkeit anerkannt, bei der zwar die Gefahr besteht, dass sie ausschließlich aus einer wirtschaftlich-rationalistischen Perspektive konzipiert wird, so dass den Ergebnissen für den Arbeitsmarkt höhere Bedeutung beigemessen wird als denen für Bürger und Gesellschaft, die jedoch auch als „Rückbesinnung auf die Bürgerrechte“ begriffen werden kann. Insofern besteht Übereinstimmung mit Magalhães und Støer (2006, S. 88), die mit Blick auf die allgemeine Politik im Bildungsbereich die Auffassung vertreten, dass „in der Fülle der Chancen und Risiken, die infolge der aufkeimenden sozialen Dynamik entstehen, allein die ‚unsichtbare‘ und unweigerlich schmutzige Hand des Neoliberalismus zu sehen, erneuerte Formen politischen Handelns verhindern kann“. Die Entschließung des Rates, die sich weitestgehend an die Erklärung von Lissabon anlehnt, wird notwendigerweise durch fünf unterschiedliche (und im Grunde widersprüchliche) Perspektiven geprägt, namentlich Wettbewerb, wissensbasierte Wirtschaft, nachhaltiges Wachstum, mehr und bessere Arbeitsplätze und Stärkung des sozialen Zusammenhalts ⁽²¹⁾. Indem sie jedoch nachdrücklich auf die zentrale Bedeutung des Bürgers für die vielfältigen Facetten der Beratungsdienste verweist, trägt sie zu einem Wandel der konzeptionellen Ausrichtung der Bildungs- und Berufsberatung bei (allein die Verwendung des Wortes „Bürger“ anstelle von „Klient“ ist bedeutsam).

In dem vorliegenden Dokument wird dieser zentralen Bedeutung des Bürgers Rechnung getragen und ein Konzept befürwortet, das Beratungsdienste vorsieht, mit denen die Bürger in die Lage versetzt werden sollen, die Bedingungen, die sich aus der so genannten „Risikogesellschaft“ (Beck, 1992) ergeben, zu verstehen und ein Stück weit zu kontrollieren. In dieser Gesellschaft werden Bestandteile des Gesellschaftsvertrags zwischen Staat und Bürger wie lebenslange Arbeitsverhältnisse oder garantierte wirtschaftliche Sicherheit zunehmend in Frage gestellt. Vor diesem Hintergrund wird die Bildungs- und Berufsberatung als Teil der staatlichen Aufgabe gesehen, den Bürgern Hilfestellung bei der Bewältigung der sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen und Wechselfälle des modernen Lebens zu leisten. In dieser Hinsicht ist die Bildungs- und Berufsberatung sowohl öffentliches als auch privates Gut: Sie kann positive Auswirkungen auf die Gesellschaft und die persönliche Entwicklung des Einzelnen haben, die ihrer Rolle bei der Unterstützung der Menschen bei der

⁽¹⁹⁾ Vgl. ferner Darmon et al. (2006) und Kopac et al. (2006).

⁽²⁰⁾ Der Begriff wird hier im Deweyanischen Sinne verwendet: Die vertretene Haltung bezieht sich auf Überzeugungen und Einstellungen, die sich als wahr oder falsch herausstellen können, je nach dem, in welchem Maße sie sich durch Nachforschungen und Handlungen bewähren.

⁽²¹⁾ Eine Erörterung der im Grunde widersprüchlichen Natur dieser fünf Perspektiven ist Kuhn und Sultana (2006) sowie Dale und Robertson (2006) zu entnehmen.

Wahrnehmung der Lern- und Bildungsangebote, der Förderung einer aktiven Bürgerschaft usw. geschuldet sind. Die Erbringung der Beratungsleistungen in diesem Rahmen kann zu einer Verbesserung der Arbeitszufriedenheit sowie der Erfüllung im Privat- und Berufsleben beitragen. Sie kann auch die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, den sozialen Zusammenhalt und eine aktivere Bürgerschaft fördern.

Die im vorliegenden Dokument vertretene pragmatische Haltung kommt auch in dem Ziel zum Ausdruck, den Wandel der Art und Weise aufzuzeigen, in der Berufs- und Bildungsberatung in Europa konzeptionell begriffen und umgesetzt wird. Zwar wird in der Entschließung des Rates zu Recht hervorgehoben, dass die vorhandenen Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der Beratung nicht unbedingt den Anforderungen der wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft genügen, jedoch wurde bereits in der zuvor veröffentlichten Untersuchung der Berufs- und Bildungsberatung (Cedefop; Sultana, 2004) auf einige wichtige Veränderungen in einzelnen Ländern hingewiesen (vgl. Zusammenfassung dieser Untersuchung in Tabelle 1). Es wurde angeregt, die verschiedenen Mitgliedstaaten – und deren Regionen – in ein Kontinuum einzuordnen, das einerseits durch das traditionelle Beratungskonzept und andererseits durch einen neuen Ansatz, der sich aus den neuen sozialen und wirtschaftlichen Gegebenheiten ableitet, und/oder durch die Vorstellung der lebensbegleitenden Beratung selbst begrenzt wird. Die Darstellung der Situation in einem Kontinuum birgt gewisse Vorteile, da sie zum Verständnis der dynamischen Natur der unterschiedlichen Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen beiträgt, die sich im Zuge des Wandels von einem Modell, in dem einmalige Entscheidungen an wichtigen und definierten Übergangspunkten im Vordergrund stehen, hin zu einem Konzept, das Entscheidungsprozesse lebenslang unterstützt und begleitet, stellen. Die Vorstellung eines Kontinuums erinnert uns zudem daran, dass sich der Wandel nicht unbedingt linear oder gleichförmig in eine einzige Richtung vollzieht: Während einige Initiativen in eine Richtung des Kontinuums tendieren können, ist es durchaus möglich, dass andere Maßnahmen (in einem anderen oder sogar im selben Bereich) in die entgegengesetzte Richtung weisen. Es ist wichtig, sich diese frühere Zusammenfassung in Erinnerung zu rufen, da sie dazu beitragen kann, eine genauere Vorstellung vom Begriff der „lebensbegleitenden Beratung“ zu gewinnen und die in der Entschließung des Rates abgesteckten Ziele in einen größeren Zusammenhang zu stellen.

Tabelle 1: Wandel des Konzepts für die lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung

<i>Von einer Dienstleistung,</i>	<i>zu einer Dienstleistung,</i>
Das Wesen der Bildungs- und Berufsberatung:	
die als peripher betrachtet wird,	der eine zentrale Bedeutung beigemessen wird und die eine wesentliche Aufgabe für den Staat in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren darstellt;
die ihre Grundlagen und Instrumente aus dem Bereich der Psychologie bezieht,	die stärker multidisziplinär angelegt ist;

<i>Von einer Dienstleistung,</i> die sich mit den Möglichkeiten im Rahmen eines Nationalstaates oder einer Region befasst,	<i>zu einer Dienstleistung,</i> die die europaweite Mobilität der Studierenden und Arbeitnehmer fördert;
Die Adressaten der Bildungs- und Berufsberatung:	
die sich hauptsächlich an Schüler der Sekundarstufe wendet, die arbeitslosen Jugendlichen und Erwachsenen offen steht, die auf Risikogruppen abzielt,	die auf die Erfordernisse aller Lernenden zugeschnitten ist; die auch bei/zwischen beruflichen Veränderungen in Anspruch genommen werden kann; die breiteren Bevölkerungsschichten zugänglich ist;
Die Zeitpunkte, zu denen Bildungs- und Berufsberatung angeboten wird:	
die in erster Linie an entscheidenden Übergängen angeboten wird, die „kurativen“ Charakter hat und in Krisensituationen angeboten wird,	die das ganze Leben über in Anspruch genommen werden kann; die lehrreich ist, den Bürgern Lernkompetenzen und die Fähigkeit zum selbstständigen Laufbahnmanagement vermittelt und sie darauf vorbereitet, über ihre gesamte Lebensspanne hinweg kluge Entscheidungen zu treffen;
Die Orte, an denen Bildungs- und Berufsberatung angeboten wird:	
die nur in institutionellen Einrichtungen angeboten wird, die in Zeit und Raum formal gebunden ist,	die auch in Freizeiteinrichtungen, gemeinnützigen örtlichen Einrichtungen und zu Hause genutzt werden kann; die allgegenwärtig ist;
Die Anbieter der Bildungs- und Berufsberatung:	
die ausschließlich vom Staat angeboten wird, die nur von Laufbahnberatern erbracht wird, die von fachlich nicht auf das Gebiet spezialisierten Mitarbeitern erbracht wird, deren Schwerpunkt zumeist auf der persönlichen und bildungsbezogenen Beratung liegt, die kaum professionalisiert ist, die von Mitarbeitern der gleichen Stufe erbracht wird,	die auch von gemeinnützigen örtlichen Einrichtungen, Gewerkschaften, Arbeitgebern und anderen privaten Veranstaltern erbracht wird; zu der auch Interessengruppen und andere Akteure Beiträge leisten; die eine einschlägige Aus- und berufsbegleitende Fortbildung voraussetzt; die der Bildungs- und Berufsberatung gebührende Bedeutung beimisst; die ausgeprägte berufliche Einstiegs- und Aufstiegsmöglichkeiten bietet; die von unterschiedlichen Mitarbeitergruppen erbracht wird, u. a. auch von paraprofessionellen Hilfskräften;

<i>Von einer Dienstleistung,</i>	<i>zu einer Dienstleistung,</i>
Die Arten, in denen Bildungs- und Berufsberatung angeboten wird:	
die angebotszentriert ist,	die vor allem auf Selbstzugriffs- und Selbstbedienungsverfahren mit angemessenen Unterstützungsmaßnahmen – sofern diese benötigt werden – basiert;
die zentral verwaltet wird,	die dezentral verwaltet, jedoch zentral überwacht wird;
die weitgehend einheitlich gestaltet ist, ungeachtet der Unterschiede zwischen den Nutzern,	die differenziert ist und spezifischen Erfordernissen Rechnung trägt;
die bereichsspezifisch aufgeteilt ist,	bei der Wert auf bereichsübergreifende Zusammenarbeit gelegt wird;
die auf die Arbeit mit Einzelpersonen ausgerichtet ist,	bei der eine optimale Wirkung dadurch angestrebt wird, dass auch mit Gruppen gearbeitet wird;
die Schülern und Studierenden außerhalb des Lehrplans angeboten wird,	bei der sich Bildungs- und Berufsberatungsfragen in geplanter, koordinierter Form durch den gesamten Lehrplan hindurchziehen;
die von den Beratern die Wahrnehmung einer Vielzahl von Aufgaben verlangt,	die zur Spezialisierung im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung ermutigt;
die nicht reguliert ist,	mit festgelegten Verhaltenskodizes und Verfahrensregeln;
die Bildungs- und Arbeitsmarktdaten nicht zu verbinden vermag,	die verschiedene Datenbestände mithilfe von IKT miteinander verknüpft;
die unzureichend erforscht wird,	die regelmäßig evaluiert und systematisch reflektiert wird.

Quelle: Cedefop; Sultana, 2004.

Diese Aufstellung wichtiger Veränderungen in der Bildungs- und Berufsberatung in ganz Europa auf der Grundlage der Antworten der Länder auf die Umfrage von 2004 legt den Schluss nahe, dass durchaus eine Umstrukturierung im Gange ist. Auf europäischer Ebene wurden seither weitere Anstrengungen unternommen, um über diese Veränderungen nachzudenken und zu versuchen, sie in gewissem Maße zu gestalten, indem die verschiedenen Merkmale eines Systems der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung, die Mittel zur Umsetzung eines Systems mit derartigen Merkmalen und die zugrunde liegenden Prinzipien miteinander verknüpft werden. An dieser Stelle wird insbesondere auf die Überlegungen und Vorschläge der Expertengruppe der Europäischen Kommission zur lebensbegleitenden Beratung (vgl. z. B. „Wesentliche Merkmale eines Systems der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung für die Länder Europas“, speziell die Abschnitte 2 und 4 der Veröffentlichung des Cedefop aus dem Jahr 2005 *Verbesserung der Politik und der Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung anhand von gemeinsamen europäischen Bezugsinstrumenten*) sowie auf die zehn in dem Synthese-Bericht zur OECD-

Untersuchung ermittelten Merkmale von Systemen der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung hingewiesen (2004, S. 26 und S. 138).

Mehrere dieser Elemente oder Eckpfeiler eines Systems der lebensbegleitenden Beratung werden unten in Abbildung 1 dargestellt, und im vorliegenden Bericht wird wiederholt auf sie eingegangen werden. Hier wird erneut deutlich, dass die Bürger im Mittelpunkt stehen und einen Rechtsanspruch auf Unterstützung in Form von Beratungsdiensten haben, wann und wo immer diese benötigt werden⁽²²⁾. Weitere wesentliche Merkmale sind, dass diese Dienste die Bürger zur Selbstbestimmung befähigen, indem sie ihnen die für das Verständnis der Umwelt erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen vermitteln, und sie in die Lage versetzen, ihre Bildungs- und Berufswege selbst zu gestalten. Bei diesen Diensten sollten die Interessen der Bürger im Mittelpunkt stehen. Ferner sollten sie durch die Einbeziehung der Interessengruppen in die Konzeption und Erbringung der Dienste so effizient wie möglich gestaltet werden. Zudem sollte gewährleistet werden, dass sie regelmäßig überprüft und von gut ausgebildeten, kompetenten Mitarbeitern erbracht werden.

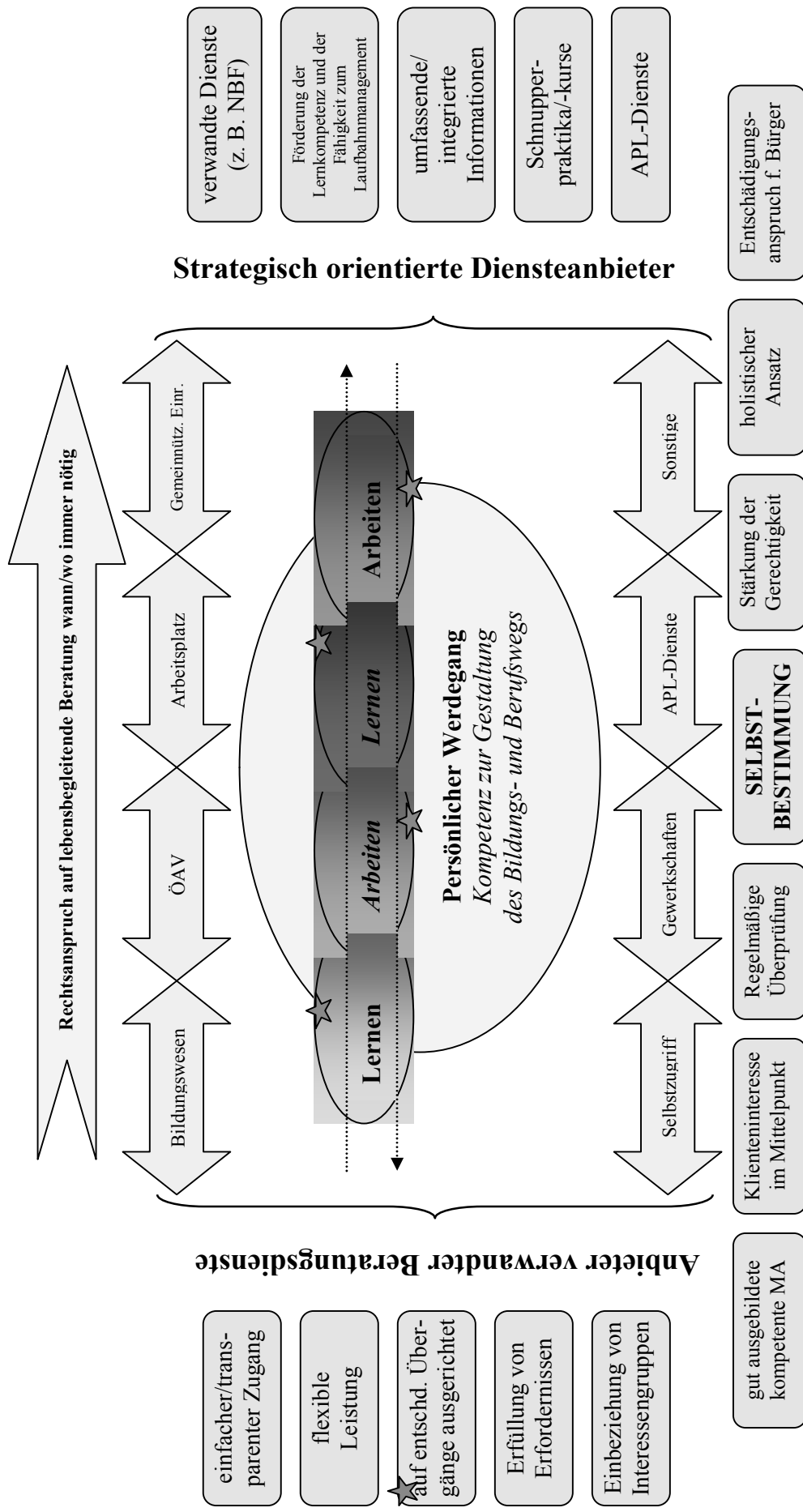
Beratungsdienste in einer lebensbegleitenden Perspektive tragen den unterschiedlichen Erfordernissen und Lebenslagen der Nutzer Rechnung und entsprechen diesen Erfordernissen durch die Vereinfachung des Zugangs, indem flexible Formen der Leistungserbringung gefördert und auf ein Einheitskonzept verzichtet wird. Solche Dienste werden auch von den Nutzern als „lebensbegleitend“ in dem Sinne wahrgenommen, dass sie eine holistische Erfahrung in Form einer nahtlosen, verzahnten Leistung bieten und sich nicht auf eine Reihe aufeinander folgender, zersplitterter Maßnahmen beschränken, bei denen die Informationen über allgemeine und berufliche Bildung und Beschäftigung keinerlei Bezug zum Streben des Einzelnen nach lebenslanger Erfüllung aufweisen.

Dieser und weitere Eckpfeiler, die die Grundlage für ein „System“ der lebensbegleitenden Beratung schaffen, sollten nicht losgelöst als Patentrezept angesehen werden, das ungeachtet

⁽²²⁾ Dies steht der von der Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE) vertretenen Auffassung diametral entgegen, die in ihrem Konzept für das lebenslange Lernen (LLL) nicht nur – wie Stuart und Greenwood (2006) feststellen – kompromisslos die Bedeutung der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit herausstellt, sondern auch den Vorstoß des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) für ein individuelles Recht auf LLL abgelehnt hat. Der Ansatz, dass Bürger einen Rechtsanspruch auf Beratungsdienste haben, wann und wo immer diese benötigt werden, wird von einigen Ländern in Frage gestellt, da sie befürchten, dass ein solcher Anspruch mit rechtlichen Mitteln geltend gemacht werden kann.

der Besonderheiten des jeweiligen Kontextes gleichermaßen relevant und anwendbar ist. Vielmehr handelt es sich um weitere Ausgangspunkte für wichtige Überlegungen zu der Frage, wie die Bildungs- und Berufsberatung den größten Nutzen für den Bürger bringen kann.

Abbildung 1: Merkmale eines nationalen Systems der lebensbegleitenden Beratung



Quelle: Von R. Sullana für diesen Bericht erstellt.

2.2. Das lebensbegleitende Beratungskonzept in Europa

Die Länderinformationen und das umfassende Material, das im Rahmen der oben genannten Sitzungen zur Förderung des Erkenntnisaustauschs (vgl. Abschnitt 1.1.), der Konferenzen und der Initiativen erstellt wurde, zeigen eindeutig – wie in Tabelle 1 und Abbildung 1 dargestellt und wie bereits aus der Untersuchung (Cedefop; Sultana, 2004) hervorging –, dass sich mehrere Länder in Europa bei der Umstellung auf ein lebensbegleitendes Beratungskonzept, die bereits deutlich greifbar ist und mitunter sogar verstärkt vorangetrieben wird, mit unterschiedlichen Aspekten befassen. In den nachfolgenden Kapiteln wird aufgezeigt, wo die Länder in Bezug auf die in der EntschlieÙung genannten fünf vorrangigen Bereichen stehen, die allesamt unmittelbar in die Debatte über das lebensbegleitende Beratungskonzept einfließen werden. Man mag anführen, dass die Mehrheit der Länder weit von der Verwirklichung eines umfassenden Paradigmenwechsels entfernt ist. Es ist jedoch klar, dass sowohl in der Debatte als auch bisweilen in der Politik Bemühungen unternommen werden, um dafür Sorge zu tragen, dass flächendeckendere und besser zugängliche Dienste angeboten werden, die den Bürger während seiner gesamten Lebensspanne begleiten, Fähigkeiten zur Gestaltung des Bildungswegs und der beruflichen Laufbahn vermitteln, qualitätsgesichert, kohärent und transparent sind sowie professionell erbracht werden.

Bevor nun die Palette von Maßnahmen vorgestellt wird, die von den Mitgliedstaaten zur Umsetzung der EntschlieÙung des Rates durchgeführt wurden, ist ein Überblick über die gegenwärtige Lage geboten.

Die zusammenhängende Darstellung der einzelnen Veränderungen in einem Kontinuum, wie in der Untersuchung des Cedefop von 2004 vorgeschlagen, ist weiterhin angezeigt, da sie uns ein besseres Verständnis der Tatsache ermöglicht, dass sich die Umstellung in der Praxis eher schrittweise als sprunghaft vollzieht. In einer Hinsicht gab es ohne jeden Zweifel aufgrund der Vertiefung der Debatte über Begriffe wie „lebenslanges Lernen“, „Wissensgesellschaft“ oder „wissensbasierte Wirtschaft“, die sämtlich durch den Lissabonner Prozess Auftrieb erhalten haben, weitreichende Auswirkungen auf die vorherrschende Meinung über den Themenkomplex Beratung. Zahlreiche Länder (Bulgarien, Deutschland, Irland, Estland, Griechenland, Frankreich, Italien, Litauen, Malta, die Niederlande, Polen, Rumänien, Finnland, Schweden und das Vereinigte Königreich [England, Schottland]) haben Evaluierungen und Analysen in Auftrag gegeben und versuchen auf diese Weise, ein besseres Verständnis der Möglichkeiten zu erhalten, wie Beratung gestaltet werden sollte, um den gegenwärtigen (oder erwarteten) sozialen und wirtschaftlichen Gegebenheiten gerecht zu werden⁽²³⁾. Im Vereinigten Königreich gab z. B. Careers Scotland eine Untersuchung seiner Dienste in Auftrag, im Rahmen derer ein Leistungsvergleich anhand der sechs von der OECD ermittelten Herausforderungen für politische Entscheidungsträger, die allesamt eng verwandt

⁽²³⁾ In diesem Bericht wird häufig als Beispiel für den jeweils erläuterten Gedanken eine Liste von Ländern angeführt. Diese Listen sind nicht unbedingt erschöpfend.

mit den in der Entschließung aufgeworfenen Problemstellungen sind (Watts, 2005a), durchgeführt wurde. In anderen Ländern (Deutschland, Lettland, Malta, die Niederlande, Polen, Finnland und das Vereinigte Königreich [Schottland]) wurden oder werden große Konferenzen veranstaltet, um als Reaktion auf soziale, wirtschaftliche und Arbeitsmarktentwicklungen, die für gewöhnlich mit dem Begriff der „wissensbasierten Wirtschaft“ in Verbindung stehen, Schlüsselaspekte der Bildungs- und Berufsberatungsdienste zu erörtern ⁽²⁴⁾.

Durch diese kritischen Überlegungen wurde die politische Debatte über die Systeme zur Erbringung von Diensten, die zu einer Entwicklung der Fähigkeiten und Kenntnisse sowie der Bildungs- und Berufsinformation und -beratung beitragen können, angeheizt. Einige Länderinformationen, insbesondere die im Rahmen der Veranstaltungen zur Förderung des gegenseitigen Lernens gewonnenen Erkenntnisse, deuten darauf hin, dass wie bereits erwähnt die Rolle der Beratung in aufstrebenden Volkswirtschaften teilweise skeptisch gesehen wird. Hier wird z. B. die Frage aufgeworfen, ob eine Verlagerung von „lebenslanger Beschäftigung“ zur „lebenslangen Beschäftigungsfähigkeit“ stattgefunden hat, die einen neuen Typ des Wissensarbeiters mit einer „*boundaryless career*“ (grenzenlosen Karriere oder Patchwork-Karriere) erfordert (Arthur und Rousseau, 1996). In zahlreichen Ländern befinden sich Wirtschaft und Arbeitsmarkt weiterhin im Umbruch: Daraus folgt, dass Beratung dergestalt konzipiert und umgesetzt werden muss, dass sie den Erfordernissen sowohl der „alten“ als auch der „neuen“, im Entstehen begriffenen Wirtschaft entspricht, und dass konkurrierende Paradigmen nebeneinander bestehen müssen. Erst wenn man sich dieser komplexen Zusammenhänge bewusst wird, ist es möglich, die Länderinformationsberichte besser zu verstehen.

Bei dem Versuch, das bestehende Angebot und die neuen sozialen und wirtschaftlichen Gegebenheiten zu analysieren, werden in den Antworten der Länder verstärkte politische Aktivitäten deutlich, die in einigen Fällen mit der Verabschiedung neuer Rechtsvorschriften (Dänemark ⁽²⁵⁾, Spanien, Polen, Finnland) einhergehen oder durch die Ausarbeitung strategischer Politikrahmen (Litauen, Ungarn, Malta, Polen, Vereinigtes Königreich [Nordirland]) gekennzeichnet sind. Im Mittelpunkt stand unter anderem die Entwicklung einer Lösung für eine Situation, in der die Nachfrage nach Diensten das Angebot übersteigt und in der es nicht nur darum geht, eine größere Zahl von Bürgern zu erreichen, sondern auch darum, den Zugang zu verschiedenen Nutzergruppen, insbesondere zu als gefährdet geltenden

⁽²⁴⁾ So wurde in Aviemore, Schottland, vom 22. bis zum 25. Oktober 2007 das vierte internationale Symposium über Laufbahnentwicklung und staatliche Politik unter der Federführung einer Lenkungsgruppe des Vereinigten Königreiches veranstaltet, bei der Careers Scotland den Vorsitz innehatte. Thema war „Wachstum, Gruppen und Geografie: maximale Ausschöpfung des Wertes der Laufbahnentwicklung für nachhaltiges Wachstum und soziale Gerechtigkeit“.

⁽²⁵⁾ Vgl. das neue Gesetz über Beratung, das vom dänischen Parlament im April 2003 verabschiedet wurde (englische Fassung): <http://eng.uvm.dk/guidance/guidance.doc> [zitiert am 3.3.2008]. Eine Beschreibung der Reform der Beratungsdienste im dänischen Bildungssystem auf der Grundlage des neuen Gesetzes kann unter folgender Adresse abgerufen werden: <http://pub.uvm.dk/2004/guidance> [zitiert am 3.3.2008].

Personen, zu erweitern und zu stärken (Dänemark, Irland, Frankreich, Polen, Slowenien, Finnland und Schweden).

In zahlreichen Berichten wird ein verbessertes Beratungsangebot in Schulen und öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV) festgestellt. Der von der GD Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit in Auftrag gegebenen Studie (Sultana und Watts, 2005) zufolge wurde durch die Einführung eines individuellen Servicemodells in den öffentlichen Arbeitsverwaltungen in Europa beträchtlicher Spielraum für die Integration von Bildungs- und Berufsberatungselementen in Tätigkeiten geschaffen, die zuvor einen stärkeren administrativen Charakter aufwiesen, ohne dass dadurch zwangsläufig die Bedeutung einer spezialisierten, vertieften Interaktion mit den Nutzern geschmälert wurde. Viele Mitgliedstaaten, insbesondere die zehn Länder, die der EU im Mai 2004 beitraten, sowie Bulgarien und Rumänien, deren Beitritt im Januar 2007 erfolgte, haben erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Informationen über das Bildungs- und Arbeitsmarktangebot zu verbessern, und durch den Einsatz neuer Informationstechnologien für alle Interessierten den Zugang zu den für die Konzeption von Bildungs- und Berufswegen erforderlichen Kenntnissen ermöglicht.

Aus den Länderinformationen geht zudem hervor, dass ernsthafte Forschungen betrieben und Überlegungen angestellt wurden, um zu gewährleisten, dass der verbesserte Zugang zu den Diensten sowohl quantitativen als auch qualitativen Gesichtspunkten Rechnung trägt. Die Berichte deuten darauf hin, dass mehrere Mitgliedstaaten durch die Einführung von Qualitätssicherungssystemen und -instrumenten gewisse Fortschritte erzielt haben (Dänemark, Irland, Litauen, Polen, Vereinigtes Königreich). Da Effizienz oder Ergebnisse in diesem Bereich bedingt durch das Wesen und die Komplexität der Bildungs- und Berufsberatung nur schwer zu bewerten sind, ist dies eine bemerkenswerte Leistung. Viele Länder berichten über gesteigerte Investitionen in die Erstausbildung, die Einarbeitung und die Weiterbildung (Bulgarien, Irland, Italien, Malta, Polen, Rumänien, Finnland). Wie in der Entschließung hervorgehoben, wird die Qualität zudem durch die Gewährleistung eines verzahnten Angebots verbessert. Seit der ersten Untersuchung der Beratungsdienste berichten wesentlich mehr Länder über nationale Beratungsforen oder -räte, die speziell eingerichtet wurden, um die verschiedenen Anbieter auf nationaler und/oder regionaler Ebene zu koordinieren (Estland, Finnland, Frankreich, Deutschland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Malta, Norwegen und Slowenien). Andere Länder wiederum haben Forschungseinrichtungen gegründet, die sich schwerpunktmäßig mit Bildungs- und Berufsberatung befassen, um die für die Lenkung von Politik und Praxis erforderliche intellektuelle Führung zu gewährleisten (Dänemark, Litauen und Finnland). In Polen wurde das im Jahr 2000 geschaffene Nationale Forum für Berufsbildung im Jahr 2004 auf eigene Initiative Mitglied des Instituts für Laufbahnentwicklung in Warschau.

Diese Entwicklungen werden von vielfältigen Faktoren getragen. Gewiss hat nicht zuletzt die prekäre Situation auf den Arbeitsmärkten die politischen Entscheidungsträger dazu bewogen, sich mit der Bildungs- und Berufsberatung zu befassen, da es sich um ein Mittel handelt, mit dem Angebot und Nachfrage von Fähigkeiten besser aufeinander abgestimmt werden können,

um ein Instrument, mit dem die friktionelle Arbeitslosigkeit abgebaut werden kann, und zugleich um eine Strategie, die geeignet ist, die Bürger am Rande des Arbeitsmarktes zur Selbstbestimmung zu befähigen und zu „aktivieren“. Im Bildungsbereich hat die Besorgnis über den frühzeitigen Schulabgang und die kostspieligen Wechsel der Ausbildungsgänge dazu geführt, dass im Rahmen der Bildungs- und Berufsberatung Schülern und Studierenden zu Bildungswegen geraten wurde, die eine größere Erfüllung versprechen. Darüber hinaus wurde ihre Motivation gestärkt, in ihre Ausbildung zu investieren, wodurch ihre Eingliederung in Wirtschaft und Gesellschaft erleichtert wird. In zahlreichen Fällen haben die Untersuchungen der Bildungs- und Berufsberatung selbst, das Handbuch für politisch Verantwortliche, die Bezugsinstrumente und die Entschließung des Rates – ganz zu schweigen von den Bemühungen zur Umsetzung der Strategien für das lebenslange Lernen – das Policy Learning und das europaweite Streben nach innovativen Lösungen gefördert. Einige Länder waren besonders erfolgreich bei der Beantragung von Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds und dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung und haben auf diese Weise bahnbrechende Initiativen umgesetzt, von denen wir alle lernen können.

Es steht außer Frage, dass es in Europa eine bunte und dynamische Landschaft im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung gibt; eine erste, allgemeine Schlussfolgerung wäre, dass die meisten Länder zahlreiche der in der Entschließung aufgezeigten Probleme und Fragen in Angriff nehmen, wenngleich mit unterschiedlichem Erfolg. Diese allgemeine Schlussfolgerung wird ein Stück weit mit Substanz gefüllt, wenn man ausführlicher auf die fünf in der Entschließung genannten vorrangigen Bereiche eingeht.

3. Umsetzung der Systeme der lebensbegleitenden Beratung

Eine erste Zielsetzung, die in der Entschließung des Rates hervorgehoben wird, betrifft die Notwendigkeit der Entwicklung von Systemen der lebensbegleitenden Beratung durch die einzelnen Länder. Diese sollen mithilfe eines verzahnten Beratungsangebots die strategische Ausarbeitung von Maßnahmen ermöglichen, die eine wirksame Zusammenarbeit und Koordinierung zwischen den Diensteanbietern auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene gewährleisten. Aus den Untersuchungen des Beratungsangebots ging hervor, dass die Verzahnung zwischen den unterschiedlichen Anbietern – seien es öffentliche, private, betriebliche oder gemeinnützige örtliche Einrichtungen – generell unzureichend entwickelt ist. Daher besteht das Bildungs- und Berufsberatungsangebot in aller Regel aus einem Sammelsurium der unterschiedlichsten Teilsysteme, denen es an kohärenten und integrierten Modalitäten mangelt. Vielmehr haben alle eine eigene Geschichte und Berechtigung und unterliegen unterschiedlichen Antriebskräften (Watts und Sultana, 2004). Ein weiterer Vorteil der Umstellung auf ein systematischeres Modell liegt darin begründet, dass es im Interesse der einzelnen Nutzer einen Ausgleich der unterschiedlichen Interessen der Interessengruppen bewerkstelligen kann.

In früheren Untersuchungen der Bildungs- und Berufsberatung wurde der Schluss gezogen, dass es, wenn überhaupt, ganz wenige Beispiele für integrierte Beratungssysteme in Europa gibt. Zudem wurde die Ansicht vertreten, dass damit verschiedene negative Auswirkungen auf das Angebot von kohärenten, kontinuierlichen und nahtlos ineinander greifenden Diensten für die Nutzer verbunden waren. Aus der mangelnden Koordinierung resultieren Kommunikationsdefizite, z. B. die Nichtberücksichtigung von Informationen über Arbeitsinhalte, über die Möglichkeiten und Pfade im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie über Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Diese Defizite führen letzten Endes zu einer Frustration der Nutzer, wenn sie versuchen, bei ihren Entscheidungen so vielen Variablen wie möglich Rechnung zu tragen. Darüber hinaus führt die mangelnde Koordinierung in einer Zeit, in der die Ressourcen nicht ausreichen, um der Nachfrage nach Diensten zu entsprechen, zum einen zu kostspieligen Doppelarbeiten und zum anderen zu einer ineffizienten Nutzung der jeweiligen Stärken der Berufsberater in den unterschiedlichen Sektoren, zumal deren Mitwirkung mit Blick auf die Deckung der lebensumspannenden Erfordernisse der Nutzer oftmals zu wünschen übrig lässt. Noch wichtiger ist, dass infolge des zersplitterten Angebots keine geeigneten Rahmenbedingungen bestehen, unter denen im Hinblick auf die Schaffung einer Zukunftsperspektive und die Entwicklung einer Strategie für die Umsetzung des lebenslangen Zugangs zu Bildungs- und Berufsberatungsdiensten die erforderliche strategische Führung zum Tragen kommen kann ⁽²⁶⁾.

⁽²⁶⁾ Nationale Beratungssysteme. Im Rahmen eines lebensbegleitenden Beratungsdienstes, der eine europäische Dimension beinhaltet, würde auch die Verzahnung mit anderen Mitgliedstaaten angestrebt.

Partnerschaften können einerseits zu einer Bündelung der Ressourcen beitragen und damit beträchtliche Rationalisierungseffekte bewirken, die die kosteneffiziente und zeitsparende Verwirklichung einer größeren Zahl von Zielsetzungen ermöglichen. Die durch die Zusammenarbeit gehobenen Synergien können andererseits neue Ideen, Initiativen und neue Verfahrensweisen auf den Weg bringen. All dies kann insgesamt den Bürgern zum Vorteil gereichen.

3.1. Fortschritte bei der Umsetzung

Die Länderinformationen legen den Schluss nahe, dass Europa noch weit entfernt von dem in diesem Dokument beschriebenen vollständig umgesetzten, integrierten Bildungs- und Berufsberatungssystem ist – also einem System, das die meisten Zielsetzungen, Grundsätze und Eckpfeiler in sich vereint, die in den gemeinsamen europäischen Bezugsinstrumenten (Cedefop, 2005) festgelegt und in Tabelle 1 und Abbildung 1 oben veranschaulicht wurden; nichtsdestotrotz bleibt festzuhalten, dass in verschiedenen Ländern einige Fortschritte erzielt wurden.

In mehreren Fällen berichten Länder über ein gestärktes Bewusstsein für die Notwendigkeit, stärker holistisch ausgerichtete Konzepte zu entwickeln, wobei die Fortschritte der Mitgliedstaaten in diesem Zusammenhang unterschiedlich ausfallen. Einige Länder (Bulgarien, Tschechische Republik, Estland, Malta, Polen, Slowakei) planen gegenwärtig die Ausarbeitung einer nationalen Koordinierungsstrategie. Italien hatte in früheren Berichten seine Bedenken über die immensen Unterschiede hinsichtlich Quantität und Qualität des Beratungsangebots in seinen Regionen geäußert und plant nun eine übergeordnete Einrichtung, die mit der Koordinierung auf diesem Gebiet beauftragt werden und vernetzte Dienste auf regionaler Ebene sicherstellen soll. Österreich plant derzeit gemeinsame Konferenzen und Bildungsmaßnahmen, die zu einem Großteil aus dem Europäischen Sozialfonds finanziert werden. Frankreich hat so genannte *Maisons d'Emploi* eingerichtet; hierbei handelt es sich um Jobcenter, die Erwachsenen mehrere Dienste aus einer Hand anbieten und damit das Angebot transparenter, verzahnter und zugänglicher gestalten. Zypern hat ebenfalls die Absicht geäußert, seine Bemühungen zu verstärken, um Systematik und Verzahnung der Organisation der Beratung zu stärken – diese Aufgabe sollte in Anbetracht der Bevölkerungsgröße des Landes theoretisch leichter zu lösen sein ⁽²⁷⁾.

In einigen Fällen haben Länder aufgrund eines geschärften Bewusstseins formal die Notwendigkeit koordinierter Dienste in Rechtsinstrumenten (Tschechische Republik, Spanien, Luxemburg, Ungarn, Polen), in Verfahren für die Erbringung der Dienste (Jugend- und regionale Beratungszentren in Dänemark), in interministeriellen Delegationen oder Ausschüssen (Belgien [Flandern], Frankreich, Luxemburg) sowie in gemeinsamen

⁽²⁷⁾ Im kleinen Maßstab stellen sich zwar spezifische Herausforderungen, er bietet jedoch auch gewisse Chancen zur Erbringung von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten (vgl. Sultana, 2006a).

ministeriellen Strategiepapieren (Lettland, Litauen, Malta, Portugal) und Protokollen (Rumänien) verankert, um dafür Sorge zu tragen, dass Beratungsleistungen nahtloser ineinandergreifen. Die Erfahrungen aus früheren Untersuchungen des Beratungsangebots legen den Schluss nahe, dass formale Verpflichtungen, selbst wenn sie in Rechtsvorschriften Eingang finden, keinerlei Gewähr dafür bieten, dass sie auch umgesetzt werden. Also wird mit Interesse zu beobachten sein, ob solch löbliche Pläne in absehbarer Zukunft zu einer Weiterentwicklung der Systeme führen.

Neben Absichtserklärungen gibt es auch mehrere Beispiele, in denen integrative Strukturen und Verfahren schrittweise eingeführt und umgesetzt werden. Von entscheidender Bedeutung sind dabei Initiativen, die einen holistischen Ansatz in Bezug auf die Erfordernisse der Nutzer verfolgen. Um diesen Erfordernissen zu entsprechen, werden die Dienste durch die Zusammenführung einer breiten Palette von Diensteanbietern zweckmäßig organisiert. Dies trifft auf die Initiative für Erwachsenenbildungsberatung in Irland, das Mentoringprogramm in Dänemark und das integrierte Orientierungsmodell in Estland zu. Holistische Konzepte, die lebensumspannend angelegt sind, werden gegenwärtig in Spanien eingeführt. In diesem Land wurden „integrierte Zentren“ geschaffen, die gemeinsam vom Beschäftigungs- und Bildungssektor finanziert werden. Diese Stellen bieten einen Informations- und Beratungsdienst für Bildungs- und Berufsfragen sowie einen Dienst für die Validierung früher erworbener Kenntnisse und/oder Kompetenzen („accreditation of prior learning“, APL), die einer Vielzahl von Nutzern altersunabhängig offen stehen.

Die altersübergreifenden Dienste im Vereinigten Königreich (Nordirland, Schottland und Wales) sind besonders vielversprechend. Careers Scotland ist angesichts der obigen Ausführungen insofern von besonderem Interesse, als es umfassende Dienste und Produkte entwickelt hat, um den Erfordernissen der Nutzer in Sekundarschulen, Berufsschulen, kommunalen Berufsberatungszentren und örtlichen Einrichtungen sowie in Betrieben gerecht zu werden. Die dem Beratungsangebot zugrunde liegenden Modelle⁽²⁸⁾, die Nutzung von effizient vertriebenen und zugkräftigen Markenprodukten wie z. B. Career Box⁽²⁹⁾ und eine aktive Vernetzung zwischen den unterschiedlichen Standorten, an denen die Beratungsleistungen angeboten werden, tragen allesamt dazu bei, dass die Bürger problemlos

⁽²⁸⁾ Careers Scotland hebt die Bedeutung der persönlichen Laufbahnplanung hervor und arbeitet mit dem von der Nottingham Trent University entwickelten schematischen Modell für die Laufbahnplanung, das als Grundlage für das Laufbahnplanungskonzept (*Career Planning Journey*) herangezogen wird. Bei diesem neunstufigen Konzept sollen die Nutzer angeben, welche Stufe sie in ihrem Karriereplan erreicht haben. Es wird auch zur Unterscheidung der Stufen herangezogen, die Gegenstand verschiedener Personalrollen sind. Es wurden umfangreiche Personalschulungen über die Merkmale und den Einsatz dieses Modells durchgeführt. Weitere Einzelheiten zu den verschiedenen Stufen des *Career Planning Journey* können folgender Website entnommen werden: <http://www.careers-scotland.org.uk/> [zitiert am 3.3.2008].

⁽²⁹⁾ Career Box ist ein flexibles Lehr- und Lernkonzept im Bereich der Berufsorientierung, das sowohl von Lehrern als auch von Beratern von Careers Scotland angewendet wird und sich an den Stufen des *Career Planning Journey* orientiert. Hierbei handelt es sich um ein landesweites Konzept, das eine Palette von Unterrichtsmodulen und Aktivitäten bietet, die einen kohärenten Ansatz der Berufsorientierung für junge Menschen im Alter von 3 bis 18 Jahren gewährleisten. Weitere Einzelheiten sind folgender Adresse zu entnehmen: <http://www.careers-scotland.org.uk/> [zitiert am 3.3.2008].

das Angebot erkennen, Zugang zu den Diensten erhalten und sie als kontinuierliche und zuverlässige Unterstützung bei wichtigen Entscheidungen in ihrem Leben wertschätzen. In einer Untersuchung, in der die Dienste von Careers Scotland einem Leistungsvergleich anhand der wichtigsten Schlussfolgerungen der OECD-Studie (2004) unterzogen wurden, stellt Watts (2005a, S. 9 und 11) fest, dass Schottland zusammen mit Wales und Neuseeland ein mustergültiges Beispiel für „getrennte organisatorische Strukturen“ gemäß der OECD-Empfehlung für politische Entscheidungsträger ist, da es dem Land gelungen ist, durch die Entwicklung eines gemeinsamen Rahmens für die Leistungserbringung, innerhalb dessen kohärente Dienste und Programme angeboten werden, zahlreiche unterschiedliche Organisationen mit verschiedenen Kulturen und Verfahrensweisen zusammenzuführen.

Weitere Beispiele für Maßnahmen zur Verbesserung der integrierten Leistungserbringung werden in einer Sammlung von Fallstudien, die im Jahr 2006 von Innove – der estnischen Stiftung für die Entwicklung des lebenslangen Lernens – zusammengetragen wurden, dargestellt. Dabei wurde eines der gemeinsamen Aktionsprojekte von der Europäischen Kommission finanziert⁽³⁰⁾. Aus der Analyse dieser unterschiedlichen Beispiele geht in Verbindung mit den Beispielen in den Länderinformationen hervor, dass verschiedene Mitgliedstaaten mit einer Reihe aufschlussreicher Methoden experimentieren. Im Rahmen dieser Methoden setzt man auf die bei früheren Untersuchungen ermittelten Ebenen der partnerschaftlichen Zusammenarbeit, wobei diese weiter ausgebaut werden. Die Untersuchungen des Beratungsangebots hatten darauf hingewiesen, dass eine verbesserte Verzahnung der Leistungserbringung – die tatsächlich dringend geboten ist – durchaus auf vier verschiedenen Ebenen organisiert werden kann: im Einflussbereich der Regierung, unter Fachleuten, wobei auf nationaler Ebene diese und eine breite Palette von Interessengruppen einbezogen werden müssen, sowie auf regionaler und lokaler Ebene.

Eine stärkere Verzahnung ist zuallererst mit der Regierung erforderlich. Die Zusammenarbeit muss sowohl zwischen den einzelnen Ministerien, die Beratungsdienste erbringen, als auch innerhalb der Ministerien vertieft werden. Die Mehrheit der Länder verfügen zumindest über zwei öffentliche Beratungssysteme, wobei eines im Bildungssektor und das andere im Arbeitsmarktbereich angesiedelt ist; oftmals teilen sich verschiedene Ministerien und Branchen die Verantwortung für die Dienste. Die integrierte Leistungserbringung kann durch die Stärkung der Kommunikation zwischen und innerhalb der Ministerien vereinfacht werden, z. B. durch die Schaffung von ministeriumsübergreifenden oder innerministeriellen Strukturen, die verschiedene Ressorts zusammenführen und damit gewährleisten, dass die Politik der

⁽³⁰⁾ Im Jahr 2004 erhielten zwei „Konsortien“ (eines unter der Federführung des Vereinigten Königreichs unter Beteiligung von Dänemark, Estland, Irland, Malta und Slowenien, das andere unter der Federführung von Österreich unter Beteiligung der Tschechischen Republik sowie von Deutschland, Frankreich, Polen und Finnland) Fördermittel zur Entwicklung europäischer Netze nationaler Beratungsforen, um die Einrichtung solcher Foren auf nationaler Ebene in jenen Ländern zu fördern, die noch nicht darüber verfügten. Die Zielsetzung dieser Foren ist es, strategische Führung zur Verfügung zu stellen und die bestehenden Grenzen zwischen den Diensten zu überwinden. Weitere Einzelheiten zur Tätigkeit des ersten Netzes sind <http://www.icg-uk.org/article156.html> [zitiert am 3.3.2008] und zur Tätigkeit des zweiten Netzes <http://www.lifelongguidance.net> [zitiert am 3.3.2008] zu entnehmen.

Regierung in klarer Form ausgearbeitet, gemeinsam vereinbart und unterstützt und schließlich wirksam vorgestellt wird. Dies trifft z. B. auf die irische Initiative für Erwachsenenberufsbildung zu. Die Länderinformationen belegen, dass die Maßnahmen zur Stärkung der sektorübergreifenden Zusammenarbeit im Rahmen mehrerer Initiativen Gestalt annehmen, wie z. B. in der Zusammenführung der Arbeitsmarktdaten auf einer einzigen Website und der benutzerfreundlichen Integration dieser Daten mit Bildungs- und Berufsberatungsinformationen und -instrumenten (Belgien [Flandern], Dänemark, Litauen, Slowenien, Schweden). Einige Länder streben danach, Schulen und öffentliche Arbeitsverwaltungen stärker miteinander zu verzahnen und dadurch den Nutzern zweckdienlichere Dienste anzubieten (Polen, Rumänien, Slowenien und Schweden). Die Umsetzung eines lebensbegleitenden Konzepts für die Bildungs- und Berufsberatung erfordert jedoch auch einen Ausbau der Zusammenarbeit innerhalb der Sektoren. Zwar erscheint die Zusammenarbeit zwischen Anbietern aus demselben Sektor unter Umständen eine leichter lösbare Aufgabe, die verfügbaren Daten belegen jedoch, dass auch in diesem Bereich eine Zersplitterung des Angebots durch vielerlei Faktoren begünstigt wird.

Zweitens kann die Entwicklung der Systeme vereinfacht werden, indem Fachleute bei der Erbringung der Beratungsleistungen enger zusammenarbeiten. Solch eine engere Zusammenarbeit kann durch die Gründung nationaler Verbände bewerkstelligt werden, in denen die unterschiedlichen Fachleute und politischen Entscheidungsträger zusammenkommen. Ein Beispiel hierfür ist der in Litauen im Jahr 2005 gegründete Verband der Fachberufsberater oder der im selben Jahr gegründete spanische Verband für Beratung und Psychopädagogik (COPOE – *Confederación de Organizaciones de Psicopedagogía y Orientación de España*). In einigen Ländern, wie z. B. in der Tschechischen Republik, haben sich verschiedene Berufsverbände und Berufsberatungseinrichtungen für eine Zusammenarbeit entschieden, um damit die Zersplitterung zu überwinden und ihren Einfluss zu stärken. In Italien haben beispielsweise zwei Berufsverbände – Assipro (der *Associazione Italiana Professionisti dell'Orientamento* wurde im Jahr 2001 gegründet und verfügt über eine starke Mitgliederbasis unter Berufsberatern) und SIO (die *Società Italiana per l'Orientamento* wurde im Jahr 2004 gegründet und zählt zu ihren Mitgliedern sowohl Akademiker als auch Berufsberater) – einen Zusammenschluss beschlossen, um die Koordinierung der Angebote zu verbessern, Doppelarbeiten zu vermeiden und Kosten einzusparen⁽³¹⁾.

Eine engere Integration von Berufsberatern kann auch bewerkstelligt werden, indem – wie z. B. in Finnland, Irland, Malta, Norwegen und dem Vereinigten Königreich – unterschiedliche Fachleute aus verschiedenen Sektoren oder verschiedenen Ebenen desselben Sektors gemeinsam an Erstausbildungs- oder Weiterbildungsgängen teilnehmen. In einigen Fällen wird das gegenseitige Lernen zwischen verschiedenen Anbietern durch den strukturierten Austausch bewährter Verfahren (Irland, Frankreich, Slowenien, Vereinigtes Königreich) gefördert. Diese Initiativen und Bildungslehrgänge, bei denen Mitarbeiter aus dem Bildungs- und Arbeitsmarktsektor zusammenkommen, können zu einer Förderung der

⁽³¹⁾ Die Informationen stammen von den Vorsitzenden der beiden Verbände persönlich.

Kooperationskultur und zu einer Schärfung des Bewusstseins für das Arbeitsumfeld des anderen beitragen. Aus dem Vereinigten Königreich wurde berichtet, dass Anbieter unabhängig davon, ob sie Beratungsleistungen für Studierende oder Erwachsene erbringen, ähnliche und sich überlappende Grundkompetenzen benötigen, wobei altersspezifischen Anforderungen durch spezielle Lehrgänge Rechnung getragen wird. Die Zusammenführung unterschiedlicher Berufsbildungslehrgänge in ein Programm mit gemeinsamen Kernmodulen und gesonderten Fachmodulen ermöglicht ein kohärenteres, stärker verzahntes Berufsfeld und schafft die Grundlagen für die Zusammenarbeit bei der Leistungserbringung zwischen den und innerhalb der Sektoren. Sie kann auch über die Berufsgrenzen hinweg zu einer verbesserten Zusammenarbeit bei der Beratung und Orientierung führen.

Die dritte und vierte Ebene veranschaulichen den Nutzen von Koordinierungsmechanismen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene, die näher am Ort der Leistungserbringung angesiedelt sind. Die Schaffung lokaler Beratungspartnerschaften unter Mitwirkung sowohl strategischer als auch fachlicher Partner aus dem Bereich der Erwachsenenbildung kann ein probates Mittel zur Konsolidierung der Beratungsdienste darstellen, mit dem – wie das Beispiel Sloweniens belegt – eine effizientere Verwirklichung der Ziele des lebenslangen Lernens gewährleistet werden kann. Norwegen berichtet ebenfalls über Pilotprojekte für regionale Partnerschaften im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung. Die Koordinierungsmechanismen auf nationaler Ebene, die den Daten zufolge durchaus unterschiedliche Formen annehmen können, stellen die Verzahnung zwischen staatlichen Anbietern und weiteren Interessengruppen sicher. Mitunter wurde ein Referat für Strategieplanung eingerichtet, um einen für alle Sektoren und Anbieter anwendbaren politischen Rahmen zu entwickeln (Malta). Estland hat sich für die Schaffung einer nationalen Koordinierungsbehörde entschieden, die als effiziente Plattform für gemeinsame, von den einzelnen Ministerien vereinbarte Standards und Spezifikationen dient.

Einige Länder sind den Empfehlungen der OECD- und EU-Studien gefolgt und haben neuartige Beratungsforen eingerichtet, an denen Vertreter von Regierung und Interessengruppen sowie wichtige Anbieter beteiligt sind, um das Beratungsangebot im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung und im Beschäftigungssektor kohärenter zu gestalten. Sofern es nationalen und regionalen Beratungsforen gelingt, eine holistische Zukunftsperspektive zu entwickeln, die von einer Einrichtung mit einer hinreichenden Mitgliederbasis übernommen und auch umgesetzt werden kann, können diese Foren dazu beitragen, die Stärken der jeweiligen Anbieter abzurufen und somit den Zugang zu den bestmöglichen Diensten zu gewährleisten, wann und wo immer diese benötigt werden.

Die Länderinformationen sowie die im Rahmen der beiden gemeinsamen Aktionsprojekte gewonnenen Daten (vgl. Fußnote 30) deuten darauf hin, dass die Entwicklung oder auch Neuentwicklung von Strukturen zur Förderung nationaler und regionaler Partnerschaften in Bereich der Bildungs- und Berufsberatung zunehmend an Dynamik gewinnt. Mehrere Länder, darunter die Tschechische Republik, Dänemark, Deutschland, Estland, Irland, Lettland, Malta, Österreich, Polen, Slowenien und Finnland, haben nationale und teilweise auch regionale Beratungsforen geschaffen. Der Fall Dänemark ist besonders lehrreich, da dieses Land über

eine lange Tradition sektorübergreifender Zusammenarbeit bei der Beratung auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene verfügt. In dem neuen nationalen Dialogforum, das vom dänischen Unterrichtsministerium im Jahr 2003 eingerichtet wurde, wirken neben elf Einzelmitgliedern Vertreter aus zwölf Mitgliedsorganisationen und nicht weniger als fünf Ministerien mit. Das Forum bezweckt, den Dialog sowohl auf der Grundlage eines politikorientierten Top-down-Ansatzes als auch mithilfe der Beteiligung der Nutzer, Berater und Forscher im Sinne des Bottom-up-Prinzips zu fördern.

Diese Initiativen sind insbesondere in den Fällen, in denen klare, strategische und zeitgebundene Ziele von allen Partnern vereinbart wurden und die Ergebnisse weiterverfolgt werden, in höchstem Maße vielversprechend.

Die folgenden maßgeblichen Erfolgsfaktoren wurden vom Konsortium nationaler Beratungsforen unter Federführung Österreichs ermittelt. Den Mitgliedern dieses Konsortiums zufolge haben die nationalen Beratungsforen größere Erfolgsaussichten, wenn

- sich alle Beteiligten über die Bedeutung der Beratungs- und Orientierungsdienste einig sind;
- alle Beteiligten ein gemeinsames Verständnis von Beratung und Orientierung haben und sich der Bedeutung eines Forums und der zu verwirklichenden Zielsetzungen bewusst sind;
- ein holistischer Ansatz für die Bildungs- und Berufsberatung unter Einbeziehung von Themen aus den unterschiedlichen Sektoren und Ebenen vorhanden ist;
- eine lebenslange und lebensumspannende Perspektive gewählt wird, die gewährleistet, dass die Dienste landesweit den Erfordernissen und Anforderungen der Bürger in verschiedenen Lebensabschnitten entsprechen;
- Bildungs- und Berufsberatung sowie die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren auf politischer und administrativer Ebene breite Unterstützung erhält;
- es eindeutige Belege dafür gibt, dass Bildungs- und Berufsberatung und -orientierung große Vorteile für Bürger und Staat mit sich bringt;
- bei der Verwaltung eines Netzes, an dem zahlreiche Interessengruppen und Akteure beteiligt sind, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Führung und Zusammenarbeit hergestellt wird;
- die Tatsache berücksichtigt wird, dass die nationalen Beratungsforen in zentralisierten und dezentralisierten Systemen eine unterschiedliche Dynamik entfalten können; identische Zielsetzungen können durchaus unterschiedliche Strategien erfordern;
- angemessene Strategien zur Koordinierung der Maßnahmen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene umgesetzt werden;
- durch die Koordinierung der Maßnahmen eine klare politische Zukunftsperspektive entwickelt wird, die die Lenkung der Maßnahmen aller einschlägigen Akteure auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Bildungs- und Berufsberatung und -orientierung vereinfacht;

- die nationalen Interessengruppen weiterhin der Bildungs- und Berufsberatung vorrangige Beachtung widmen und die erforderliche Finanzierung bereitgestellt wird, um dieses Interesse aufrechtzuerhalten;
- sich alle Beteiligten der unterschiedlichen Rechtsrahmen für die Beratungsdienste in den verschiedenen europäischen Ländern und folglich der Tatsache bewusst sind, dass nationale Beratungsforen ihre operativen Strategien an bereits bestehende Strukturen anpassen und somit unter Umständen unterschiedliche Formen annehmen müssen.

Nationale Beratungsforen können aufgewertet werden, wenn sie wie z. B. in Deutschland mit hinreichenden Kompetenzen ausgestattet werden, um Initiativen zu ergreifen, Zugang zu angemessener Finanzierung haben und von den Interessengruppen für legitimiert erachtet und als potenzielle und wirksame Instrumente zur Gestaltung und Förderung eines lebensbegleitenden Konzepts für die Bildungs- und Berufsberatung angesehen werden. Aus den Länderinformationen wird jedoch auch deutlich, dass einige Foren bisher teilweise auf tönernen Füßen stehen und dass, wie im abschließenden Kapitel hervorgehoben wird, ein kontinuierliches Networking auf EU-Ebene unumgänglich ist, um die Dynamik aufrechtzuerhalten.

3.2. Ungelöste Aufgaben

Trotz dieser vielversprechenden Initiativen und Entwicklungen sind mit Blick auf die Umsetzung eines holistischen, verzahnten Ansatzes für die Erbringung von Beratungsleistungen mehrere Aufgaben weiterhin ungelöst. So wächst etwa zwar europaweit das Bewusstsein für die Notwendigkeit, in den öffentlichen Arbeitsverwaltungen verstärkt Personal und Ressourcen für junge, noch in der Ausbildung befindliche Menschen bereitzustellen, jedoch zeigt die jüngste Studie über Beratung in ÖAV (Sultana and Watts, 2005) eine gegenläufige Entwicklung. Mit steigender Arbeitslosigkeit und erhöhtem staatlichen Druck auf die ÖAV, Arbeitslose zügiger in Beschäftigung zu vermitteln, gewinnen kurzfristige Zielsetzungen gegenüber Beratungsleistungen für eine langfristige Laufbahnentwicklung an Bedeutung, und „kurativen“ Maßnahmen wird Vorrang vor „präventiven“ eingeräumt. Zahlreiche ÖAV berichten, sie hätten aufgrund gravierender politischer Sachzwänge die Fördermittel für schulische Bildungs- und Berufsberatung streichen und die begrenzten personellen und sonstigen Ressourcen auf die Unterstützung von Arbeitslosen konzentrieren müssen. Der Rückzug aus dem Bildungsbereich und die Konzentration auf Arbeitslose läuft der Vorstellung eines umfassenden, verzahnten und nachhaltigen Beratungsangebots im Sinne eines lebensbegleitenden Beratungsansatzes zuwider⁽³²⁾.

⁽³²⁾ Selbstverständlich gibt es Ausnahmen von dieser Entwicklung. Beispielsweise arbeitet der VDAB – die belgische ÖAV für die Flämische Gemeinschaft – eng mit Bildungsberatungszentren zusammen und hat ein Handbuch für Schulen und Lehrkräfte ausgearbeitet, das für den Einsatz in Orientierungsveranstaltungen in Sekundarschulen bestimmt ist. Sultana und Watts (2005, S. 95 und S. 105) kommen zu dem Schluss, dass der VDAB bei der Umsetzung eines lebensbegleitenden Ansatzes für Bildungs- und Berufsberatungsdienste in Europa führend ist. In Polen wiederum üben die im Jahr 2003 eingerichteten Schulberatungszentren ihre Tätigkeit weitgehend dank der Unterstützung des Arbeitsministeriums aus.

Darüber hinaus steht in vielen Bereichen der Input in das System weiterhin im Vordergrund, während Output und Ergebnisse für die Nutzer eine untergeordnete Rolle spielen. Dadurch wird tendenziell das Interesse an der Beibehaltung der bestehenden organisatorischen Strukturen gestärkt, anstatt eine holistische systemische Umstrukturierung in die Wege zu leiten, die den Nutzern zum Vorteil gereicht.

Die sektorübergreifende Zusammenarbeit wird ferner durch unterschiedliche Interpretationen der Rolle der Bildungs- und Berufsberatung behindert. Verschiedene Faktoren begünstigen eher eine Zersplitterung des Angebots als gemeinsame sektorübergreifende Anstrengungen. Es besteht ein wesentlicher Unterschied zwischen Beratungsmodellen für den Bildungssektor und jenen für den Arbeitsmarktsektor. Letztere sehen in der Regel eher kurzfristig orientierte Konzepte vor, die dem politischen Druck entsprechen, in möglichst kurzer Zeit so viele Arbeitslose wie möglich in Beschäftigung zu bringen, wodurch die Bildungs- und Berufsberatung der umgehenden Stellenvermittlung untergeordnet wird. Dagegen setzen die im Bildungssektor junge Menschen oder Erwachsene betreuenden Akteure verstärkt darauf, Beratung als einen Prozess zu stärken, der persönliche Entwicklung und berufliche Selbstverwirklichung im Rahmen einer längerfristigen Perspektive befördert. Sie sind auch eher bereit, berufliche Konzepte für die Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten zu übernehmen, in denen nicht nur auf Kompetenzrahmen, sondern auch – wie z. B. gemäß dem finnischen und schottischen Ansatz für die Ausbildung von Berufsberatern – auf Einstellung, Werte und Kenntnisse abgestellt wird, die mit einem reflexiven Verständnis des Beraterberufes verbunden sind.

Die Innove-Fallstudien erinnern uns zudem daran, dass die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen Zeit und Mühe erfordert und nicht immer zum gewünschten Ergebnis führt, da sich die Unterschiede zwischen den institutionellen Kulturen als Hemmnis für Kommunikation und Vertrauensbildung erweisen können. Wenn traditionell die Konkurrenz um Finanzmittel im Mittelpunkt stand, so wird diese Einstellung nicht ohne weiteres durch einen Ansatz abgelöst, der auf die kooperative Bündelung von Ressourcen setzt. Abrupte Veränderungen in der politischen oder institutionellen Führung und in der politischen Ausrichtung können ebenfalls ein unsicheres Umfeld nach sich ziehen, das der Stabilisierung der interinstitutionellen Beziehungen und der Schaffung dauerhafter Partnerschaften nicht förderlich ist. Zudem können abweichende Interessen der einzelnen Partner ohne Weiteres die gut gemeinten Versuche zur Verwirklichung gemeinsamer Ziele konterkarieren.

Diese Probleme und Herausforderungen stellen freilich keine unüberwindlichen Hindernisse dar. Dies gilt insbesondere dann, wenn traditionelle Konzepte der Bildungs- und Berufsberatung zunehmend ungeeignet sind, um den Anforderungen moderner Bildungs- und Berufswege gerecht zu werden, und wenn immer mehr Eckpfeiler zur Entwicklung eines stärker integrierten, weniger zersplitterten Angebotssystems festgelegt werden, die den lebenslangen Erfordernissen der Nutzer nach Beratung und Unterstützung bei der Laufbahnentwicklung im Bildungs- und Berufsbereich entsprechen.

4. Ausbau des Zugangs zur Beratung

Die konsultierten europäischen und internationalen Fallstudien und Untersuchungen aus verschiedenen Ländern deuten stark darauf hin, dass die Nachfrage nach Bildungs- und Berufsberatung das vorhandene Dienstangebot bei weitem übersteigt. Dies ist nicht weiter verwunderlich. Im Bildungssektor werden die Bildungswege zunehmend diversifizierter und komplexer, und Schüler und Studierende können aus einem größeren Angebot von Ausbildungsgängen wählen, Lernmodule und sogar die Bildungseinrichtung wechseln und einen maßgeschneiderten individuellen Bildungsplan zusammenstellen. Ebenso wie die Beratung durch verstärkte Anstrengungen den frühzeitigen Schulabgang eindämmen soll, ist sie aufgerufen, diese Entwicklung zu unterstützen. Im Beschäftigungssektor erfordert die Umstrukturierung des Arbeitsmarktes nicht nur eine erneute Zuwendung zur allgemeinen und beruflichen Bildung zu verschiedenen Zeitpunkten im Leben des Einzelnen, die Konzeption von Berufsbildern erfordert auch zunehmend eine proaktive Planung und Gestaltung der Laufbahnentwicklung des Einzelnen im Zeitverlauf. Verschiedene Gruppen von Menschen, die benachteiligt oder von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, die besondere Erfordernisse haben, weil sie in abgelegenen Gemeinden leben, oder mit ihren Bürgerrechten nur wenig anzufangen wissen, haben einen besonderen Beratungsbedarf. Dennoch ist ihr Zugang zu den Diensten entweder schwierig oder aufgrund knapper Human- und Materialressourcen unzureichend (Sultana und Watts, 2005).

Beim Zugang sind infolgedessen zwei Aspekte zu berücksichtigen: Zum einen werden zahlreiche Gruppen von Bürgern – darunter beschäftigte Erwachsene, Berufsschüler und Studierende, Mütter mit kleinen Kindern, Frauen, die nach einer Berufsunterbrechung wieder erwerbstätig werden wollen, ältere und behinderte Menschen, Menschen in abgelegenen Gemeinden und benachteiligte Gruppen – nicht angemessen betreut. Zum anderen ist das Angebot von Beratungsdiensten – dies geht aus den entsprechenden Untersuchungen hervor – weiterhin unzureichend. Dies gilt sowohl für Orte, Medien, Tages- oder Wochenzeiten sowie Phasen im Lebenszyklus des Einzelnen und führt aus der lebenslangen und lebensumspannenden Perspektive im Ergebnis zu einer Beschränkung des Zugangs.

Den von den Ländern übermittelten Antworten ist zu entnehmen, dass verschiedene Initiativen auf den Weg gebracht wurden, um den Zugang im Rahmen sechs großer Rubriken auszubauen und dabei die Beschränkungen, Defizite und zu bewältigenden Herausforderungen herauszuarbeiten.

4.1. Erweiterung des Dienstangebots

In der ersten Gruppe befinden sich jene Länder, die eine Erweiterung des Dienstangebots anstreben. Da die Mehrheit der Befragten aus dem Bildungssektor stammt und ihre Antworten in erster Linie diesen Bereich zum Gegenstand haben, wurden im Zuge der Datenerhebung die meisten Erkenntnisse über die Initiativen im Schulbereich gewonnen. Die Tschechische

Republik, Griechenland und Polen haben z. B. in Bildungseinrichtungen verschiedene neue Beratungsstellen für Schüler und Studierende geschaffen und werden deren Zahl in den kommenden Jahren weiter erhöhen. Interessanterweise zielen gemessen an den in früheren Untersuchungen erhaltenen Informationen vergleichsweise viele Initiativen auf Studierende ab (Tschechische Republik, Frankreich, Griechenland, Ungarn, Litauen, Niederlande, Norwegen, Polen, Rumänien, Spanien).

Die sowohl vom Bildungs- als auch vom Arbeitsmarktsektor in erster Linie verfolgte Strategie für den Ausbau des Zugangs sieht die Erweiterung der in Selbsthilfeeinrichtungen angebotenen Dienste vor, um auf diese Weise die knappen Humanressourcen zu entlasten und ausreichendes Personal für die individuelle Betreuung besonders hilfeErforderlicher Menschen im Rahmen von Gruppen- oder Einzelgesprächen bereitzustellen. Eine weitere Strategie zur Verbesserung des Zugangs ist die Erhöhung der Zahl der Geschäftsstellen der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, um die Diensteverfügbarkeit in verschiedenen Regionen zu gewährleisten (Bulgarien, Dänemark, Zypern). Eine verstärkt von den ÖAV herangezogene Strategie ist die Auslagerung von Diensten oder ihre Erbringung im Rahmen von Partnerschaften. In einigen Bildungssystemen umfassten derartige Partnerschaften in aller Regel die Zusammenarbeit zwischen schulbasiertem Beratungspersonal und Beratern aus den ÖAV. In der Studie über Beratung in ÖAV wurde jedoch festgestellt, dass die in politischer und institutioneller Hinsicht zwingende Notwendigkeit der Betreuung Arbeitsloser dazu geführt hat, dass mehrere europäische ÖAV ihr Angebot für den Bildungssektor zurückgefahren haben, so dass offensichtlich eher der kurativen als der präventiven Bildungs- und Berufsberatung Vorrang eingeräumt wird. Die wegweisende Idee, einen Anbietermarkt zu entwickeln, ist vor dem Hintergrund der Partnerschaftsstrategie einzuordnen. Zwar wird in der vorliegenden Studie nicht auf dieses Thema eingegangen, es liegt jedoch auf der Hand, dass eine ernsthafte Verpflichtung zur Erbringung lebensbegleitender Bildungs- und Berufsberatungsleistungen mehr Ressourcen erfordert, als ein Staat allein aufbringen kann. Wie Watts et al. (2005, S. 8) hervorheben, gibt es „angesichts mangelnder Unterstützung für einen umfassenden, ja universellen öffentlich finanzierten Zugang stichhaltige Gründe dafür, das öffentlich finanzierte Angebot durch marktbasierende Dienste zu ergänzen, die nachhaltiger und proaktiver durch die Politik gefördert werden“.

Darüber hinaus spielen im Rahmen der Beratung für Erwachsene in ÖAV und beruflichen Weiterbildungseinrichtungen die Validierung früher erworbener Kenntnisse und/oder Kompetenzen sowie die „Kompetenzbilanz“ zunehmend eine wichtige Rolle (Deutschland, Spanien, Frankreich, Niederlande, Finnland); dies ist ein weiterer Beleg dafür, dass sich die Beratung zu einem Instrument entwickelt, das einer breiteren Gruppe von Nutzern verbesserte Dienstleistungen bietet. Derartige Entwicklungen sind vor allem für benachteiligte Gruppen bedeutsam, insbesondere für Migranten, die womöglich ein erstklassiges Kompetenzprofil aufweisen, das jedoch nicht durch schriftliche Unterlagen belegt werden kann. In Frankreich haben z. B. alle Beschäftigten alle fünf Jahre ein verbrieftes Recht auf die Erstellung einer Kompetenzbilanz (*bilan de compétences*), wobei derzeit gesonderte Einrichtungen geschaffen werden, um diese Regelung umzusetzen (Bartlett et al., 2000; Gendron, 2001).

Trotz solcher Fortschritte gibt es jedoch erhebliche Defizite. So lässt sich aus den Länderinformationen in keinem Fall erkennen, dass im Bildungssektor die Bildungs- und Berufsberatung auf den Primarschulbereich ausgedehnt worden wäre. Bei der Umsetzung lebensbegleitender Beratungskonzepte kommt diesem Faktor eine gewichtige Rolle zu, da – wie in Kapitel 6 eingehender zu erörtern sein wird – den Fähigkeiten zur Planung der beruflichen Laufbahn (z. B. Entscheidungsprozesse, Selbstbewusstsein, Selbstvertrauen) eine große Bedeutung zukommt und ihre Grundlagen (ebenso wie Stereotypen, die zu einer Einschränkung der Möglichkeiten führen können) schon frühzeitig gelegt werden. Ebenso scheinen – und diese Defizite werden von den Untersuchungen des Beratungsangebots auch aufgezeigt – bei der Verbesserung des Beratungsangebots für Berufsschüler nur begrenzte Fortschritte erzielt worden zu sein. Man geht weiterhin davon aus, dass diese Schüler ihren Bildungs- und Berufsweg schon gewählt und daher einen geringeren Unterstützungsbedarf haben ⁽³³⁾.

Das Beratungsangebot im Arbeitsmarktsektor ist entsprechend durch verschiedene Beschränkungen gekennzeichnet, die sich weitgehend aus dem Druck zur Betreuung der Arbeitslosen ergeben. Beschäftigte Erwachsene sind jedoch aus verschiedenen Gründen ebenfalls auf den Zugang zu Beratung angewiesen. Sie benötigen unter Umständen Unterstützung bei der Laufbahnentwicklung in ihrem Unternehmen bzw. außerhalb des Betriebs in vergleichbaren Tätigkeiten oder bei der Aneignung neuer Fähigkeiten, die ihnen den Zugang zu unterschiedlichen Tätigkeiten ermöglichen. Diese Nutzer möchten unter Umständen ÖAV-Netze und -Unterstützungsdienste in Anspruch nehmen, um ihre Ziele zu erreichen. Sie möchten womöglich auch von öffentlich finanzierten Diensten, wie z. B. Berufsbildungsgängen, profitieren. Doch oftmals haben sie keine Möglichkeit dazu.

Wie Thuy et al. (2001, S. 166) hervorheben, fällt „den ÖAV möglicherweise eine wichtige Rolle als Schnittstelle zum lebenslangen Lernen zu, die darin besteht, den Menschen zu helfen, die Ausrichtung ihrer Laufbahn zu überprüfen und zu bestimmen, welche Bildungsmaßnahmen für sie vorteilhafter sind, und ihnen darüber hinaus den Weg zu geeigneten Einrichtungen oder Bildungsangeboten zu weisen“. Solche Beratungsleistungen „könnten durch hoch entwickelte EDV-Systeme umgesetzt werden, wobei hoch qualifizierte Berater ebenfalls erforderlich sind“ (S. 166). Darüber hinaus wird angemerkt: „Wir können keine Empfehlung darüber aussprechen, in welcher Form die notwendige Hilfestellung erfolgen sollte, sind jedoch der Auffassung, dass die Regierungen ernsthaft die Forderungen der ÖAV in Erwägung ziehen sollten, diese Rolle unter Beachtung der Forderungen anderer Organisationen auszugestalten“ (S. 166). In diesem Sinne regte auch die OECD (2004) an, die verstärkte Integration der Beratungsdienste der ÖAV in die Strategien für das lebenslange

⁽³³⁾ In den Länderinformationen lassen sich nur wenige Ausnahmen erkennen. Im Jahr 2005 verabschiedete z. B. die ungarische Regierung eine EntschlieÙung zur Verbesserung der Beratung im Berufsbildungssektor. In Polen wurden im Zuge eines von der Europäischen Kommission finanzierten Projekts, das von der polnischen Agentur für Unternehmensentwicklung und Ecorys verwaltet wurde, durch die Beauftragung eines Leitfadens über Übergangspunkte und bildungs- und berufsberatungsbezogene Themen für Berufsschulleiter erste Schritte in dieser Hinsicht unternommen (Sultana, 2006b).

Lernen im Allgemeinen und die Strategien für den lebenslangen Zugang zur Bildungs- und Berufsberatung im Besonderen zu erwägen. Diese Dienste könnten anschließend in weithin bekannte Angebote zur beruflichen Laufbahnentwicklung für alle umgewandelt werden, die den Menschen helfen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und flexibel auf Veränderungen zu reagieren.

Tatsächlich verfügen jedoch nur wenige ÖAV über die Kapazitäten, ihre Dienste so zu erweitern, dass sie auch andere Gruppen als Arbeitslose betreuen können, und wenn entsprechende Dienste auch für Beschäftigte angeboten werden, beschränken sich diese in der Regel auf Selbstbedienungsansätze. Eine Ausnahme hiervon bildet der belgische VDAB (die flämische öffentliche Arbeitsverwaltung), der, wie bereits angemerkt (vgl. Fußnote 32), möglicherweise unter den ÖAV eine Vorreiterrolle bei der Innovation im Bereich der lebensbegleitenden Beratung einnimmt. In den Ländern, die Programme zur Entwicklung von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten für Beschäftigte auf den Weg gebracht haben, wurde dies – oftmals als Reaktion auf Kundenforderungen – weitgehend außerhalb der ÖAV verwirklicht. Ein interessantes – wenn auch kurzlebiges – Beispiel bietet Dänemark, wo Arbeitnehmer aktiv Unterstützung bei der Planung ihrer beruflichen Laufbahn einforderten und als Reaktion hierauf „Beratungsecken“ eingerichtet wurden⁽³⁴⁾. In einigen Ländern wurden Beratungsdienste entwickelt, die auf die speziellen Erfordernisse von Migrantengruppen zugeschnitten waren, nachdem diese entweder von den Migranten selbst gefordert oder umgesetzt wurden.

Solche Bottom-up-Initiativen können eher vollzogen werden, wenn die Rahmenbedingungen durch die Übertragung politischer Kompetenzen und durch das Subsidiaritätsprinzip gekennzeichnet sind, da diese Prozesse Gruppen von Bürgern Zugang zu öffentlichen Mitteln verschaffen können, die bei fehlenden Reaktionen der vorhandenen formalen Einrichtungen eine auf ihre Erfordernisse zugeschnittene Leistungserbringung gewährleisten. Allerdings weisen derartige Initiativen in aller Regel recht viele Schwachstellen auf, es sei denn, sie werden angemessen finanziert und in umfassendere institutionelle Regelungen integriert⁽³⁵⁾.

Aufgrund der außerordentlichen Auslastung der Kapazitäten der ÖAV durch Arbeitslose und des Mangels an Bottom-up-Initiativen bzw. ihrer Schwachstellen entstand eine Situation, in der den heterogenen und vielfältigen Erfordernissen der Erwachsenen kaum entsprochen werden konnte. Darüber hinaus sind Angebote, bei denen die einzelnen Leistungen kostenpflichtig sind und privat in Anspruch genommen werden können, begrenzt. Wie im nachfolgenden Abschnitt festgestellt wird, tragen zudem nur wenige Unternehmen den

⁽³⁴⁾ Informationen über die Beratung am Arbeitsplatz und die Übernahme der dänischen „Beratungsecken“ durch andere Länder können der folgenden Website entnommen werden: <http://www.workplaceguidance.eu/> [zitiert am 3.3.2008].

⁽³⁵⁾ Das Schicksal der soeben erwähnten dänischen Beratungsecken ist ein typisches Beispiel. Trotz seines vielversprechenden Ansatzes und Potenzials wurde das Projekt rasch eingestellt, als das „Startkapital“ aufgezehrt war. Die Bemühungen externer Projektleiter – die das Konzept als ausbaufähigen Nischendienst betrachtet hatten – waren ebenfalls vergebens, da es nicht gelang, die Sozialpartner hinreichend in die Initiative einzubinden.

Erfordernissen ihrer Mitarbeiter im Bereich der Laufbahnentwicklung angemessen Rechnung. Wenngleich einige Berufsverbände und Gewerkschaften Interesse an der Erbringung von Bildungs- und Berufsberatungsleistungen für ihre Mitglieder gezeigt haben, ist die Mehrheit hierzu nicht bereit, obwohl sie selbst oftmals grundsätzlich mit Blick auf die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und Gerechtigkeit die Notwendigkeit der Weiterbildung der Mitarbeiter anerkennen⁽³⁶⁾. Abschließend ist festzustellen, dass zwar der Zugang für einige Gruppen ausgebaut wurde, andererseits jedoch die Dienste für beschäftigte Erwachsene begrenzt bleiben.

4.2. Beratung am Arbeitsplatz

Angesichts der Schieflage zwischen der Nachfrage nach Diensten und dem Angebot traditioneller Anbieter, wie z. B. von Bildungseinrichtungen und öffentlichen Arbeitsverwaltungen, besteht eine der Strategien zur Erweiterung des Zugangs darin, Bildungs- und Berufsberatungsleistungen am Arbeitsplatz zu erbringen. Nur einige wenige Länderinformationen erwähnen eine solche Diversifizierung, einige Einblicke vermitteln jedoch Maßnahmen zur Förderung des gegenseitigen Lernens und die Publikation „Career guidance to support workforce development“ (Bildungs- und Berufsberatung zur Förderung der Entwicklung der Arbeitnehmer) (Cedefop, erscheint 2008). Die Teilnehmer der in Helsinki am 30. und 31. Mai 2006 veranstalteten Sitzung zur Förderung des Erkenntnisaustauschs, die aus neun verschiedenen Ländern kamen (Belgien, Dänemark, Deutschland, Irland, Frankreich, Lettland, Malta, Finnland und Vereinigtes Königreich [England und Schottland]), berichteten übereinstimmend, dass sich sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeberverbände bewusst sind, dass die Weiterbildung der Beschäftigten gefördert werden muss und die Bildungs- und Berufsberatung hierbei einen wichtigen Beitrag zu leisten hat.

Die Auffassung der Teilnehmer auf der Grundlage der Kenntnisse aus ihrem jeweiligen Landeskontext bestätigt jedoch die im Rahmen der Untersuchung des Beratungsangebots gewonnenen Erkenntnisse, denen zufolge die Beispiele für bewährte Verfahren dünn gesät sind. In den Untersuchungen der Beratungsleistungen wurde festgestellt, dass nur wenige Unternehmen ihren Mitarbeitern Maßnahmen zur Laufbahnentwicklung anbieten. Wenn überhaupt, werden solche Maßnahmen nur in größeren Betrieben angeboten, und selbst dort sind sie in aller Regel nicht für die Belegschaft insgesamt bestimmt, sondern auf Führungs- und Fachkräfte zugeschnitten. Diese Erkenntnis wird durch die genannte Veröffentlichung des Cedefop (ebd.) erhärtet, in der festgestellt wird, dass zwar einige wenige Unternehmen Unterstützungsmaßnahmen zur Laufbahnentwicklung für die gesamte Belegschaft eingeführt haben, für gewöhnlich jedoch ein zweigliedriges System verfolgt wird, gemäß dem wichtige Mitarbeitergruppen stärker gefördert werden. Wenn Unternehmen externe

⁽³⁶⁾ Vgl. Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen. Bewertungsbericht 2006. (Europäische Sozialpartner, 2006).

Unterstützungsdienste in Anspruch nehmen, wie z. B. Laufbahncoaching und Outplacement, konzentriert sich die Unterstützung in der Regel auf diese hochbegabten Führungskräfte.

Darüber hinaus deuten die Untersuchungen des Beratungsangebots darauf hin, dass mit den in den Unternehmen angebotenen Diensten die innerbetriebliche Laufbahnentwicklung gefördert werden soll, während außerbetrieblichen Laufbahnmöglichkeiten wenig Aufmerksamkeit gewidmet wird. Wie aus der in der Sitzung zur Förderung des Erkenntnisaustauschs in Helsinki vorgestellten finnischen Fallstudie hervorgeht (vgl. Abschnitt 1.1.), wird die betriebliche Beratung von Arbeitgeberverbänden gern als Konzept anerkannt, das weitere Unterstützung verdient; wenn es jedoch um die Umsetzung in den einzelnen Unternehmen geht, ist die Resonanz schon weniger positiv. Dies gilt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die in der Regel nicht über die Ressourcen verfügen, um eine Personalabteilung in der Firma einzurichten, geschweige denn, um Beratungsdienste anzubieten. Angesichts der großen Zahl von KMU in Europa handelt es sich hierbei um ein besonders gravierendes Defizit. Der finnische Fall legt den Schluss nahe, dass eine der Möglichkeiten für KMU, diese Herausforderung zu meistern, darin besteht, ihre Ressourcen zu bündeln und ein gemeinsames Dienstangebot zu entwickeln. Careers Scotland hat in diesem Zusammenhang über einige interessante Entwicklungen berichtet: In erster Linie betreffen sie die Verbesserung der Fähigkeiten zur Planung der beruflichen Laufbahn sowohl unmittelbar mit den Mitarbeitern als auch durch die Förderung der Fähigkeiten und den Ausbau der Kapazitäten von wichtigen beteiligten Akteuren.

Gewerkschaften sind ganz besonders prädestiniert, um ihren Mitgliedern Bildungs- und Berufsinformation und -beratung anzubieten und angesichts der sich wandelnden beruflichen Chancen und Möglichkeiten die Laufbahnentwicklung zu fördern. Wie in der Sitzung in Helsinki angedeutet wurde, sind die Gewerkschaften in einigen Bereichen aktiver als andere Sozialpartner gewesen, wenn es darum ging, Wege aufzuzeigen, wie Bildungs- und Berufsinformations- und -beratungsdienste für beschäftigte Erwachsene und insbesondere für Personen angeboten werden können, die zwar in Beschäftigung stehen, jedoch aufgrund der Umstrukturierung auf dem Arbeitsmarkt voraussichtlich den Arbeitsplatz wechseln müssen. Einige Gewerkschaften haben festgestellt, dass das Angebot solcher Dienste in Zeiten abnehmender Mitgliederzahlen die Attraktivität einer Gewerkschaftsmitgliedschaft erhöht.

Die Studie des Cedefop über die Laufbahnentwicklung am Arbeitsplatz (ebd.) bestätigt die Erkenntnisse der Teilnehmer der Veranstaltung zur Förderung des gegenseitigen Lernens, wobei die Autoren feststellen, dass im Gewerkschaftsbereich eine neue Funktion im Entstehen begriffen ist. Dies gilt insbesondere für jene Länder, in denen die Autoren die größten Fortschritte festgestellt haben, wie z. B. die Tschechische Republik, Dänemark, Deutschland, Spanien, die Niederlande, Finnland und das Vereinigte Königreich. Je nach Land wird diese neue Gewerkschaftsfunktion als „Ausbildungsbeauftragter“, „Bildungsbotschafter“, „Beauftragter vor Ort“ und „Vertrauensleute für Bildung“, „persönlicher Entwicklungsberater“, „Kompetenzpilot“ oder „Laufbahnberaterassistent“ bezeichnet. In der Regel handelt es sich um Freiwillige, die Gewerkschaftsmitgliedern während der Arbeitszeit eine Reihe von Diensten anbieten, darunter Beratung und Unterstützung bei der

Laufbahnentwicklung durch Gleichgestellte. Zumeist wird jedoch in erster Linie versucht, die Mitarbeiter für Bildungsmaßnahmen zu gewinnen und mit dem Arbeitgeber über den Zugang zu Lernangeboten zu verhandeln. Zahlreiche Initiativen dieser Art sind auf Geringqualifizierte zugeschnitten oder schwerpunktmäßig für Personen bestimmt, die Gefahr laufen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Einige sind auch auf qualifizierte und hochqualifizierte Gruppen zugeschnitten.

In einer Reihe von Ländern haben die Gewerkschaften jedoch geringes Interesse an der Entwicklung von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten für ihre Mitglieder bekundet. Die Studie des Cedefop (ebd.) kommt trotz der Schwierigkeiten bei der Datenerhebung in der gesamten EU zu dem Schluss, dass in den meisten Ländern die Mitwirkung der Gewerkschaften bei der Erbringung von Beratungsleistungen am Arbeitsplatz offensichtlich begrenzt ist, obwohl die Gewerkschaften in den einschlägigen Ausschüssen vertreten sein und durchaus Einfluss auf die Gestaltung der staatlichen Politik nehmen können. Sofern die Gewerkschaften derartige Dienste selbst anbieten, werden diese für gewöhnlich von Nichtfachkräften erbracht, wobei eher der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen als eine umfassendere Laufbahnentwicklung im Vordergrund steht.

Die Untersuchungen der Beratungsdienste weisen darauf hin, dass in den europäischen Ländern, in denen private Arbeitsvermittlungsstellen vorhanden sind, diese sich in erster Linie auf die Stellenvermittlung und die Vermittlung von Führungskräften sowie auf das Outplacement freigesetzter Mitarbeiter konzentrieren. Einige wenige Dienste bieten individuelle Bildungs- und Berufsberatung für Führungskräfte an. Nur ganz selten ist die Laufbahnentwicklung einer großen Nutzergruppe Gegenstand der Beratungsdienste; daher können die privaten Arbeitsvermittlungen gegenwärtig nicht als Schlüsselakteure beim Aufbau lebensbegleitender Beratungssysteme in Europa angesehen werden ⁽³⁷⁾.

4.3. Gezielter Zuschnitt der Dienste

Eine weitere Maßnahme mehrerer Länder beim Versuch, den Zugang zu den Diensten auszubauen, besteht darin, diese gezielt auf spezielle Nutzergruppen und -kategorien zuzuschneiden. Ein lebensbegleitendes Beratungssystem muss der Tatsache Rechnung tragen, dass Bildungs- und Berufswege im Laufe des Lebens erheblich durch Faktoren wie Geschlecht, ethnischer oder sozialer Hintergrund und Alter der Bürger beeinflusst werden und dass die Übergänge von unterschiedlichen Nutzerkategorien nicht in derselben Art und Weise

⁽³⁷⁾ Der fehlende Markt oder Quasimarkt für Diensteanbieter ist selbstverständlich ein wichtiges Thema (vgl. Watts et al., 2005). Die Tatsache, dass die Regierungen nur widerstrebend die für die Gewährleistung eines lebenslangen Zugangs zu Beratungsleistungen erforderlichen öffentlichen Mittel bereitgestellt haben, bedeutet zugleich, dass der Markt – ein Thema, das im OECD-Bericht (2004) eingehend beleuchtet wurde – in der politischen Debatte eine wichtige Rolle einnimmt. Zwar wurde dieses Thema in den Länderinformationen und im ergänzenden Material nicht behandelt, es muss jedoch zweifelsohne in künftigen Debatten über die lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung nachgeholt werden.

erfahren werden. Die Aufgaben, die z. B. ältere Arbeitnehmer, Frauen, die nach einer Berufsunterbrechung wieder erwerbstätig werden wollen, Angehörige ethnischer Minderheiten, behinderte Menschen oder andere Gruppen im Laufe ihres Lebens bewältigen müssen, sind recht verschieden. Ein Beratungsdienst, der dem lebenslangen Zugang angemessene Bedeutung beimisst, trägt den sich während der verschiedenen Lebensphasen wandelnden Erfordernissen Rechnung und verzichtet auf ein gleichförmiges Dienstangebot, das die unterschiedlichen Erfordernisse unberücksichtigt lässt. Ein lebensbegleitendes Beratungssystem übernimmt daher insofern die Perspektive des individuellen Lebensverlaufs, als es nicht nur Ressourcen und Unterstützung zu verschiedenen Zeitpunkten im Laufe des Lebens bereitstellt, sondern auch die unterschiedlichen strukturellen Merkmale berücksichtigen soll, die den Werdegang unterschiedlicher Personengruppen maßgeblich beeinflussen.

Aus den Länderinformationen geht hervor, dass mehrere EU-Mitgliedstaaten gegenwärtig versuchen, benachteiligte Jugendliche über eine Reihe innovativer Strategien zu erreichen. Hierzu zählen unter anderem Mentoring-Konzepte (Dänemark) und speziell entwickelte Workshops, die auf die besonderen Erfordernisse junger Menschen zugeschnitten sind und außerhalb formaler Einrichtungen stattfinden, da diese oftmals mit negativen Erfahrungen in Verbindung gebracht werden (Finnland). Zahlreiche Mitgliedstaaten stellen gezielt auf frühzeitige Schulabgänger ab und entwickeln schulische Beratungsprogramme, um junge Menschen auszumachen, die im Begriff sind, frühzeitig oder ohne Abschluss von der Schule abzugehen, um ihnen den Sinn des weiteren Schulbesuchs zu vermitteln. Zudem werden sorgfältig geplante Ausstiegsstrategien ausgearbeitet, die ihnen eine Wiederaufnahme des Lernens und einen erfolgreichen Abschluss der Sekundarschulbildung ermöglichen sollen (Griechenland, Frankreich). Andere Mitgliedstaaten zielen darauf ab, eng und sektorübergreifend mit anderen Personen und Einrichtungen zusammenzuarbeiten (Personal der ÖAV, Jugend- und Sozialarbeiter, Mitarbeiter örtlicher Einrichtungen und andere Erwachsene), die womöglich besser in der Lage sind, unzufriedene Jugendliche zu erreichen, um zu gewährleisten, dass diese die für die Planung des Bildungs- und Berufswegs nach Beendigung der Pflichtschulzeit notwendigen Kompetenzen erwerben und an Programmen des zweiten Bildungswegs, betrieblichen Aus- und Weiterbildungsprogrammen usw. teilnehmen können. In den Länderinformationen wurden nur wenige Einzelheiten über solche Strategien und Programme genannt. Eine nennenswerte Entwicklung, auf die in Kapitel 6 näher eingegangen wird, ist jedoch die zunehmende Verabschiedung persönlicher Handlungspläne. Diese sehen unter anderem vor, Schüler zu ermutigen, einen „persönlichen Entwicklungsplan“ (Belgien [Flandern], Dänemark) oder „individuellen Bildungsplan“ (Irland) zu entwickeln und dadurch eher präventive (z. B. in Litauen) als rein „kurative“ Maßnahmen umzusetzen.

Zudem haben mehrere Länder den Zugang zur Beratung für Gruppen ausgebaut oder gestärkt, deren Chancen, spezialisierte Dienste in Anspruch zu nehmen, traditionell geringer waren: Hier sind u. a. Migranten (Polen, Finnland), Fahrende (Irland, Rumänien), Straftäter (Vereinigtes Königreich) und Behinderte (Spanien, Malta, Niederlande, Polen, Schweden) zu nennen. Einige vorbildliche Verfahren innerhalb und außerhalb Europas haben die

Konzeption, Planung, Umsetzung und Überwachung von Bildungs- und Beratungspolitiken und -diensten für benachteiligte Gruppen zum Gegenstand, um auf diese Weise die Entwicklung der für ihre Erfordernisse relevanten Dienste zu verbessern.

In keinem der Länderberichte wurden jedoch spezielle Initiativen für ältere Bürger erwähnt. Hierbei handelt es sich um ein erhebliches Defizit, da die alternde Bevölkerung und die demografischen Strukturen in den meisten Ländern Europas zu Belastungen der Rentenkassen führen. Angesichts dessen werden sowohl eine Heraufsetzung des Rentenalters als auch flexiblere Übergänge in den Ruhestand unvermeidlich sein. Zur Unterstützung eines aktiven Alterns benötigen die Bürger Fachinformationen und -beratung, u. a. in den folgenden Bereichen: Teilzeitarbeit, Ausbau erfüllender Freizeitaktivitäten, ehrenamtliche Tätigkeiten und Aktivitäten, die sie geistig und körperlich in Form halten. Die Mehrheit der Anbieter von Beratungsleistungen für Erwachsene hat es versäumt, rasch Bildungs- und Berufsberatungsdienste zu konzipieren, die geeignet sind, das aktive Altern zu fördern. Flexible Übergänge zwischen Vollzeitarbeit und Vollrente (Verbindung von Vollzeitarbeit, Teilzeitarbeit, ehrenamtlicher Arbeit und erwerbslosen Zeiten) werden eine wesentlich stärkere Harmonisierung beruflicher und finanzieller Planung erfordern. Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter können Initiativen im Bereich der Erbringung von Beratungsdiensten für ältere Menschen fördern und auf den Weg bringen und dabei auf Mischformen zwischen öffentlichen und privaten Partnerschaften zurückgreifen.

Die geschlechtsspezifischen Auswirkungen auf den Zugang zu Diensten sind besonders zu berücksichtigen. Das von den Veranstaltern der Konferenz des finnischen Ratsvorsitzes in Zusammenarbeit mit dem Cedefop entwickelte Erhebungsinstrument lehnte sich an die in der Entschließung des Rates festgelegten Prioritäten an und stellte in einer der Fragen speziell auf die geschlechtsspezifische Thematik ab. In dieser Frage wurden die Befragten gebeten, über „Maßnahmen [zu berichten], die sicherstellen sollten, dass der Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter in allen Politikbereichen und bei Praktiken in Verbindung mit dem Beratungsangebot berücksichtigt wird“ (vgl. Anhang 1). In den Länderinformationen waren kaum Informationen über diesen wesentlichen Aspekt enthalten. Stattdessen wurde lediglich festgestellt, dass Ansätze zur Gleichstellung der Geschlechter „vor langer Zeit“ in das Angebot von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten integriert worden seien (Zypern), dass in der Aus- und/oder Weiterbildung der Berater das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Fragen gestärkt worden sei (Belgien [Flandern], Deutschland, Irland, Malta ⁽³⁸⁾), und dass – diese Antwort wurde mehrfach gegeben – der Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter in alle nationalen Politikbereiche, Maßnahmen und Programme einbezogen worden sei. In einigen Ländern, so z. B. in Irland, wurden Indikatoren entwickelt, um den Inspektoren bei der Evaluierung der Frage zu helfen, wie geschlechtsspezifische Aspekte in den Beratungsprogrammen von Schulen berücksichtigt werden. In anderen (Deutschland) wurde

⁽³⁸⁾ Im Jahr 2004 veröffentlichte die ÖAV von Malta, die Employment and Training Corporation, ein *Manual for Gender Sensitive Guidance* [Handbuch für Beratung unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte] für die Zwecke der Personalentwicklung sowohl im Bildungs- als auch im Arbeitsmarktsektor (Employment and Training Corporation, 2004).

festgestellt, dass spezielle Anstrengungen erforderlich sind, um junge und ältere Männer zu erreichen, da diese häufiger auf Beratungsdienste angewiesen sind, weil die traditionellen Konzepte der Erbringung von Beratungsleistungen bei dieser Gruppe weniger wirksam sind als z. B. bei Mädchen und Frauen. Gewiss legt die internationale Fachliteratur den Schluss nahe, dass geschlechtsspezifische Aspekte weiterhin eine wichtige Variable darstellen, die die Position des Einzelnen auf dem und in Bezug zum Arbeitsmarkt bestimmt. Zudem deutet sie darauf hin, dass mit Blick auf die Bemühungen zur Verbesserung des Zugangs zu Beratungsleistungen sowohl für Männer als auch für Frauen Strategien entwickelt werden müssen, die verstärkt den geschlechtsspezifischen Anforderungen und Erfahrungen des Alltags entsprechen (Loughlin, 2000).

Bei der Prüfung der Beziehung zwischen geschlechtsspezifischen Aspekten und der Bildungs- und Berufsberatung stellt Hansen (2006, S. 10 und 11) zu Recht fest, dass (a) in der Arbeitswelt weiterhin geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen, (b) Frauen auf dem Arbeitsmarkt weiterhin einer untergeordneten Rolle spielen und (c) die Theorien zur Bildungs- und Berufsberatung tendenziell auf den Arbeitsbedingungen von weißen Männern mit Hochschulausbildung aus der städtischen Mittelschicht basieren. Sie vertritt die Ansicht, dass die Bildungs- und Berufsberatungspolitik und -programme bei der Überwindung der geschlechtsspezifischen Unterschiede, bei der Verteilung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt und bei der umfassenderen Förderung der Gleichstellung der Geschlechter eine wichtige Rolle spielen. Sie betont darüber hinaus, dass ein Ansatz, der geschlechtsspezifischen Aspekten Rechnung trägt, beinhaltet, dass „das Modell des Berufslebens eine Vielzahl von gleichwertigen Vereinbarungen umfasst, die sowohl für Männer als auch Frauen in den verschiedenen Phasen ihres Lebenszyklus geeignet sind“, und dass verschiedene geschlechtsspezifische Aspekte im Zusammenhang mit der Bildungs- und Berufsberatung berücksichtigt werden müssten. Dazu zählen unter anderem:

- gleichberechtigter Zugang zu Bildungs- und Berufsberatungsdiensten für Männer und Frauen;
- Abbau der in den Beratungsdiensten verbreiteten Stereotypen in Bezug auf die traditionellen weiblichen und männlichen Rollenbilder sowie die jeweiligen Berufswünsche;
- Eindämmung der geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation;
- Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Frauen und Männer;
- Förderung unternehmerischer Initiative unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte.

Trotz mehrfacher Berichte in den Länderinformationen und in den Sitzungen zur Förderung des Erkenntnisaustauschs (vgl. Abschnitt 1.1.) über erfolgreiche Versuche, die Menschen vor Ort zu erreichen und Lücken im Bildungsangebot zu schließen, um diese universeller zu gestalten, wird teilweise festgestellt, dass der so genannte „Matthäus-Effekt“ vorherrscht. Es lässt sich eine Tendenz feststellen, dass bei denjenigen, die am stärksten auf Beratungsdienste angewiesen sind, die geringste Wahrscheinlichkeit besteht, dass sie diese auch erhalten. Dies

kann zum einen daran liegen, dass ihnen die Vorteile nicht bekannt sind, oder dass durch die Konzeption, Struktur oder Erbringung der Dienste bestimmte Gruppen, sei es aus geografischen oder sozialen Gründen, nicht erreicht werden. Weiterhin werden Bedenken geäußert, dass die „Sprache“ der Bildungs- und Berufsberatung ausschließlich oder vorwiegend auf bestimmte Gruppen zugeschnitten sei, die eine bestimmte Stellung im Sozialgefüge innehaben. Diese große Herausforderung kann möglicherweise am besten bewältigt werden, wenn die Nutzer in die Gestaltung der Dienste einbezogen werden und damit vermieden wird, dass die Fachleute Dienste gemäß ihren eigenen Vorstellungen gestalten.

4.4. Verbesserte Nutzung von IKT

Eine vierte Gruppe von Initiativen zur Erleichterung des Zugangs, die bereits in früheren Untersuchungen breiten Raum eingenommen hat, stellt auf die verbesserte Nutzung von IKT ab. Das Potenzial neuer Technologien, den Wandel voranzutreiben und die Systeme weiterzuentwickeln, ist groß, da sie den Zugang vereinfachen und günstiger gestalten können. Sie schaffen auch innovative und flexible Formen der Leistungserbringung und sorgen damit für eine flächendeckende Versorgung mit Bildungs- und Berufsinformations- und -beratungsdiensten, die zunehmend in den Alltag der Bürger integriert werden und nicht mehr auf gewöhnliche Bürozeiten, Büroumgebungen und bestimmte geografische Standorte begrenzt sind, die tendenziell städtischen Nutzer gegenüber Interessenten in ländlichen und abgelegenen Regionen einen Vorteil verschaffen. Wie aus der Studie über die Beratung in ÖAV (Sultana und Watts, 2005) hervorgeht, sind offenkundig einige der innovativsten Anwendungen neuer Technologien in den ÖAV vorzufinden.

Um den Zugang zu ihren Beratungsdiensten auszubauen, setzen ÖAV gegenwärtig folgende Möglichkeiten um:

- gebührenfreie Rufnummern (Belgien [VDAB], Finnland, Griechenland, Ungarn, Irland, Italien, Norwegen, Polen, Slowenien); teilweise wird diese Möglichkeit lediglich dafür genutzt, einen Gesprächstermin mit einem Laufbahnberater (Italien) zu vereinbaren; in anderen Ländern ist der telefonische Dienst umfassender (schwedisches PEPS-Informationszentrum);
- Nutzung des Internet zur Bereitstellung von Bildungs- und Berufsberatung und -information im Wege der Selbstbedienung, einschließlich beruflicher Interessenkataloge, und Abstimmung persönlicher Profile auf die Arbeitsplätze (Mehrheit der Länder);
- E-Mail-Kontakte mit Bildungs- und Berufsberatungs- und -informationsmitarbeitern (Polen, Slowenien);
- biometrische Registrierungssysteme, die eine zügige Registrierung der Nutzer und Vereinbarung von Gesprächsterminen mit Berufsberatern oder Arbeitgebern ermöglichen (Malta);
- Mitteilung von Stellenangeboten über SMS-Textnachrichten (Litauen, Ungarn, Malta);

- Beratung über Webcam (Ungarn);
- Bildungs- oder Berufsberatung über Videokonferenzen (Frankreich, E-Laufbahnberatung in Ungarn, Polen, Slowenien, Schweden);
- Verbreitung der Informationen und „Botschaften“ über das Fernsehen: Talkshows, einschließlich „Realityshow“-Formaten (Lettland); Unterhaltungsserien (Belgien [VDAB]); Anzeigen (Belgien [FOREM]); Videotext (Belgien [ORBEM], Schweiz);
- Mobiltelefone und Motorroller, um den Zugang und die Mobilität bei der Arbeitsplatzsuche zu verbessern (Belgien [VDAB], Spanien);
- Datenbanken zur unmittelbaren Eingabe von Stellenangeboten durch Arbeitgeber (Belgien [ORBEM], Irland).

In den Länderinformationen und in den Sitzungen zur Förderung des Erkenntnisaustauschs (vgl. Abschnitt 1.1.) wird unter anderem über Internet- und E-Mail-basierte Dienste, Callcenter, Videokonferenzen, digitale Technologien oder „Jobmultimeter“ (Dänemark) ⁽³⁹⁾ berichtet, mit denen eine breitere Klientenbasis erreicht werden soll. Für einige Gruppen und vor allem für jene, die sich die für die Planung ihres Bildungs- und Berufswegs erforderlichen Kompetenzen angeeignet haben, sind IKT-basierte Ressourcen besonders wertvoll, wenn es darum geht, bei Bedarf schnellen Zugang zu aktualisierten Informationen und Beratungsformen zu erhalten.

Die verstärkte Nutzung von IKT steht daher im Zusammenhang mit einer zunehmenden Verbreitung von Leistungsangeboten im Rahmen von Selbstzugriffs- und Selbstbedienungsverfahren, wobei auf der Grundlage der Informationen aus den Länderberichten kaum zu beurteilen ist, inwiefern seit 2004 größere Fortschritte erzielt wurden. Offenkundig haben alle Länder substanzielle Investitionen in die Bereitstellung digitaler Informationen getätigt. Zahlreiche Länder berichten über verbesserte Websites (Spanien, Frankreich, Ungarn, Polen), neue Beratungsdienste über E-Mail (Dänemark, Niederlande, Vereinigtes Königreich) und die Nutzung von Callcentern (Deutschland [Hamburg]; Vereinigtes Königreich [England]). In mehreren Fällen werden zudem IKT eingesetzt, um abgelegene Gemeinden zu erreichen und Beratungsdienste über Videokonferenzen anzubieten, beispielsweise von Careers Scotland in der Region Highlands and Islands sowie von einigen öffentlichen Arbeitsverwaltungen in Schweden.

Die sich durch IKT ergebenden Möglichkeiten sollten jedoch nicht als gänzlich unproblematisch betrachtet werden. Aufgrund der digitalen Kluft können sich IKT ohne weiteres von einem Kommunikationsmittel zu einem Hemmnis für den Zugang entwickeln.

⁽³⁹⁾ Das „Jobmultimeter“ ist ein Instrument, mit dem die Kompetenzen von Elektrikern vor dem Hintergrund sich wandelnder Kompetenzanforderungen auf dem Arbeitsmarkt kontinuierlich überwacht werden. Vgl. <http://invers.net/job/> (in dänischer Sprache) [zitiert am 3.3.2008]. Das Instrument wird in der Veröffentlichung „Career guidance to support workforce development“ (Bildungs- und Berufsberatung zur Förderung der Entwicklung der Arbeitnehmer) (Cedefop, erscheint 2008) beschrieben.

4.5. Aufsuchende Maßnahmen auf Gemeindeebene

Die beiden letzten Gruppen von Initiativen stehen in einem engen Zusammenhang, werden jedoch gesondert behandelt, um eine differenzierte Betrachtung zu ermöglichen. Zahlreiche Länder haben den Zugang ausgebaut, indem sie proaktiv aufsuchende Maßnahmen auf Gemeindeebene umgesetzt haben. Einige haben unterhalb der nationalen Ebene Anlauf- und Servicestellen eingerichtet. Dies ist in Deutschland, Zypern, Lettland, Litauen, Polen und Schweden der Fall. Dänemark setzt auf so genannte „neutrale Standorte“ – wie z. B. kommunale Bibliotheken –, damit sichergestellt ist, dass auch Personen, denen es unter Umständen schwer fällt, Berufsberatern in offiziellen Amtsräumen gegenüberzutreten, die Dienste in Anspruch nehmen können. Ferner wurden in Dänemark neue Beratungszentren geschaffen, die eine angemessene und zweckdienliche flächendeckende Versorgung gewährleisten sollen und deren Personal auch in Schulen tätig ist, um Schülern durch die räumliche Nähe den Zugang zu erleichtern. Wiederum in Dänemark wurden die „Beratungssecken“ in Unternehmen (vgl. oben in diesem Kapitel) speziell eingerichtet, um eine größtmögliche räumliche Nähe zu den Beschäftigten am Arbeitsplatz zu gewährleisten, die durch keine anderweitige Beratungsstelle, wie zentral auch immer deren Lage wäre, geboten werden könnte. In zwölf deutschen Großstädten wurde mit finanzieller Unterstützung des Jugendministeriums ein Kompetenzzentrum geschaffen, um gezielter auf die Erfordernisse schwer erreichbarer Gruppen eingehen zu können. Dazu zählen u. a. Personen, die allgemeine oder berufliche Bildungsgänge abgebrochen oder Probleme mit Drogenmissbrauch oder anderweitige damit im Zusammenhang stehende Probleme haben. In der Flämischen Gemeinschaft in Belgien wurden Beratungsstellen eingerichtet, die mehrere Dienste aus einer Hand anbieten und die gewährleisten sollen, dass die am stärksten gefährdeten Gruppen erreicht werden. In Polen wiederum gelang es mobilen Berufsinformationszentren im Jahr 2006, 100 000 junge Menschen in ländlichen Gebieten und Kleinstädten zu erreichen.

4.6. Vermarktung von Diensten

Die genannten aufsuchenden Maßnahmen gehen einher mit dem Bestreben, die Dienste effizienter zu vermarkten. Dazu heißt es in der Entschließung zur Beratung: „Es muss entsprechende Dienste geben, die jederzeit zugänglich und so gestaltet sind, dass alle Bürger dazu angehalten werden, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen lebenslang – entsprechend den veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes – weiterzuentwickeln“. Ferner wird festgestellt: „Diese Dienste sind als ein aktives Instrument zu betrachten, und die Bürger sollten ermutigt werden, von ihnen Gebrauch zu machen“. Infolgedessen kommt der Vermarktung der Dienste eine zentrale Rolle zu. Die Frage der Vermarktung stellt sich insbesondere, wenn Beratungsdienste von verschiedenen Anbietern erbracht werden. In solchen Fällen wissen die Bürger unter Umständen nicht, welche Unterstützungsformen ihnen zur Verfügung stehen und wie sie diese in Anspruch nehmen können. Im Vereinigten Königreich wird empfohlen, den Bekanntheitsgrad der Dienste und den Zugang zu ihnen zu

stärken, indem Beratungsdienste für Erwachsene unter einer gemeinsamen und erfolgreichen Marke angeboten werden, nämlich unter der etablierten Marke „learndirect“, die einen Bekanntheitsgrad von 82 % aufweist (Leitch, 2006).

In ihren Antworten heben jedoch nur zwei Länder – Österreich und das Vereinigte Königreich – die Bedeutung dieser Strategie für den Ausbau des Zugangs besonders hervor, während die deutschen Anbieter gegenwärtig bestrebt sind, den Zugang durch eine Bestandsaufnahme der angebotenen Dienste zu erleichtern und diese für die Nutzer transparenter zu gestalten. Es ist durchaus nachvollziehbar, dass dem Aspekt der Vermarktung in den Länderinformationen kein allzu großer Stellenwert beigemessen wurde, da das Beratungspersonal im Bildungssektor traditionell daran gewöhnt ist, mit einem „unfreiwilligen Publikum“ zusammenzuarbeiten. Diesen Punkt unterstreicht Watts (2005a, S. 15) im Rahmen seiner Untersuchung der Bildungs- und Berufsberatungsdienste in Schottland ganz besonders. Er stellt fest: „Wenn die Bildungs- und Beratungsdienste vornehmlich für Schüler und Studierende bestimmt waren, die ohnehin keinen Einfluss auf die Auswahl der entsprechenden Maßnahmen haben, so war diese Frage eher von sekundärer Bedeutung. Dagegen erfordert das Konzept eines altersübergreifenden Dienstes, der universell und zugleich differenziert ausgestaltet ist, eine fundierte und gezieltere Strategie“. In Schottland wurden in der Tat große Anstrengungen unternommen, um den Bekanntheitsgrad von Careers Scotland in der Erwachsenenbevölkerung zwischen März 2002 und April 2003 von 37 % auf 72 % zu steigern. In der Studie, in der diese Zahlen vorgestellt wurden, wurde ferner festgestellt, dass der Anteil der Personen, die Beratung zu Bildung, Beruf oder anderen Lernchancen für „sehr nützlich“ hielten, im selben Zeitraum von 12 % auf 22 % zunahm.

Angeichts der Aussagen, dass Bildungseinrichtungen ihre Beratungsdienste in einem „Monopolmarkt“ anbieten, ist es nicht weiter verwunderlich, dass in der Studie über Beratung in ÖAV der Vermarktung der Dienste ein wesentlich höherer Stellenwert beigemessen wurde. Hier wurde über mehrere innovative Strategien zur Bewerbung des Beratungsangebots berichtet, darunter z. B. die Nutzung von Plakatwerbung, Talkshows und Realityshows, Mobiltelefonen und Videotextdiensten sowie die Schaltung wirkungsvoller Werbespots zu den besten Sendezeiten in Radio und Fernsehen. Solche Kampagnen waren z. B. auch bei der Vermarktung der Helplines/Internet-gestützten Dienste von Learndirect im Vereinigten Königreich überaus wirksam. Der neue Ansatz für die lebensbegleitende Beratung, die Vielfalt von Bildungs- und Berufsberatungsinstrumenten im Rahmen von Selbstzugriffs- und Selbstbedienungsverfahren sowie die zunehmende Breite des Angebots erfordern verstärkte Anstrengungen, um zu gewährleisten, dass die Bürger größtmögliche Kenntnis der verfügbaren Unterstützungsmaßnahmen und der entsprechenden Zugangswege erhalten. Die Vermarktung der Dienste steht folglich in engem Zusammenhang mit den Grundsätzen der Anspruchsberechtigung und der Transparenz sowie der Selbstbestimmung der Nutzer.

Ein weiterer Punkt, der bei der Sitzung zur Förderung des Erkenntnisaustauschs in Helsinki angesprochen wurde (vgl. Abschnitt 1.1.), betrifft die Tatsache, dass auch das Bewusstsein politischer Entscheidungsträger für das Thema Beratung geschärft werden muss. Das Konzept der lebensbegleitenden Beratung erfordert einen radikalen Wandel in Bezug auf Konzeption,

Organisation, Finanzierung und Erbringung der Dienste; indes haben viele Politiker keine Vorstellung von den weitreichenden Konsequenzen, die mit einem solchen Paradigmenwechsel einhergehen. Viele Entscheidungsträger begreifen nur unzureichend den Wert der Beratung. Sie sind nicht in der Lage zu erkennen, dass die Beratung eines der Fundamente für sozialen und wirtschaftlichen Wohlstand ist und dass mit dieser Dienstleistung verstärkt die Entwicklung der Bürger mithilfe einer lebensbegleitenden Laufbahnplanung gefördert werden kann.

5. Stärkung der Qualitätssicherungsverfahren

In der EntschlieÙung zur Beratung werden die in den Untersuchungen des Beratungsangebots formulierten Bedenken hinsichtlich der teilweise unzureichenden Qualitätssicherung bei der Erbringung entsprechender Maßnahmen aufgegriffen. In der EntschlieÙung wird als Priorität unter anderem „die Entwicklung eines hochwertigen Beratungsangebots, das alle europäischen Bürger in jedem Lebensabschnitt in Anspruch nehmen können, um ihren Bildungs- und Berufsweg und die damit einhergehenden Übergangsphasen selbst zu gestalten“ bekräftigt. Eine weitere Priorität sieht Folgendes vor: „Auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene müssen – soweit angebracht – insbesondere aus Sicht des Bürgers/Verbrauchers bessere Mechanismen für die Sicherung der Qualität der Beratungsdienste, -informationen und -produkte (einschließlich Online-Dienste) entwickelt werden“.

5.1. Qualitätssicherungskonzepte

Der Qualitätssicherung kommt sowohl aus der Sicht des Bürgers als auch aus Gründen der Effizienz und der Rechenschaftspflicht bei der Verwendung öffentlicher Mittel zentrale Bedeutung zu. Bei der Sicherung der Qualität stehen den Diensten drei Hauptkonzepte zur Verfügung, namentlich QS-Systeme und -verfahren, die

- verwaltungsorientiert,
- beraterorientiert,
- klientenorientiert

sind.

Alle Konzepte weisen Vor- und Nachteile auf, und die konkrete Verknüpfung der unterschiedlichen Ansätze hängt vom jeweiligen praktischen Kontext ab.

Aus den im Rahmen der Untersuchungen des Beratungsangebots, der Sitzungen zur Förderung des Erkenntnisaustauschs (vgl. Abschnitt 1.1.), der vorläufigen Studie des Cedefop über *Quality guidelines and criteria in guidance* [Qualitätsrichtlinien und -kriterien für die Beratung] (Cedefop; Henderson et al., 2004) und der vor kurzem erstellten Länderinformationen gewonnenen Daten geht hervor, dass es – wenn überhaupt – nur ganz wenige umfassende Systeme gibt, die bei der Sicherung der Qualität bei der Erbringung von Beratungsdiensten auf alle oben genannten Strategien zurückgreifen. Gemäß gegenwärtigem Wissensstand wird dort, wo QS-Systeme bei der Erbringung von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten in Europa umgesetzt werden, vorwiegend das verwaltungsorientierte Konzept gewählt. Dieses System ist durch einen zentralisierten Top-down-Ansatz gekennzeichnet und erfährt insbesondere in Ländern, in denen sich infolge der Dezentralisierung regional unterschiedliche Standards bei der Leistungserbringung entwickelt haben, großen Zuspruch. In solchen Fällen werden nationale politische Rahmen –

einschließlich nationaler Standards, Ziele oder Richtlinien – als Mittel angesehen, um ein gerechteres Beratungsangebot sicherzustellen.

Top-down-Ansätze können umfassend – d. h. für alle Beratungsanbieter maßgeblich – oder dienstespezifisch sein, wobei im letztgenannten Fall je nach Dienst unterschiedliche Ansätze und Systeme zur Anwendung kommen. Diese Ansätze können z. B. Rechtsvorschriften umfassen oder eine Reihe von Grundprinzipien miteinander verzahnen, auf deren Grundlage nationale Rahmen, Leitlinien und Standards für die Leistungserbringung⁽⁴⁰⁾ entwickelt werden. Darüber hinaus können sie Überwachungs-, Evaluierungs- und Kontrollverfahren einschließen, mit denen überprüft wird, ob die Standards auch eingehalten werden. In der Regel umfassen die QS-Verfahren in der Bildungs- und Berufsberatung die Spezifikation der Qualifikationen und der Ausbildung, die das Personal zum Zeitpunkt der Einstellung und mitunter zu verschiedenen Zeitpunkten im Laufe seiner späteren beruflichen Entwicklung vorweisen muss. Die Spezifikation der Kompetenzen des Personals gewinnt ebenfalls zunehmend an Bedeutung. In einigen Fällen werden derartige Listen verwendet, um die Kenntnisse von Berufsberatern zu validieren, die womöglich nicht über formale Qualifikationen verfügen.

Von den geschilderten verwaltungsorientierten QS-Systemen sind die beraterorientierten Ansätze zu unterscheiden. Hierbei handelt es sich um QS-Protokolle gemäß dem Bottom-up-Prinzip, die von Berufsverbänden und Berufsberatungseinrichtungen gefördert werden⁽⁴¹⁾. Durch die Vorstellung einer „professionellen Einstellung“ wird die Verantwortung und die Verpflichtung von Berufsberatern hervorgehoben, systematisch die Verbesserung der Qualität der Dienste und die Einhaltung von Standards anzustreben, damit ihre Tätigkeit den Erfordernissen der Nutzer so „professionell“ wie möglich entspricht. In diesem Sinne wird ein professionell ausgeübter Beruf als eine Tätigkeit definiert, die sich aus einer eigenständigen Gruppe von Praktiken zusammensetzt. Diese basieren wiederum auf einer Reihe von

⁽⁴⁰⁾ Wie aus der Untersuchung der OECD (2004) hervorgeht, gibt es vier Typen von nationalen Standards für die Leistungserbringung: a) generische Standards, die für eine breite Palette von Tätigkeiten gelten, wobei die Bildungs- und Berufsberatung nur eine davon ist (z. B. ISO, EFQM, TQM, Einbeziehung allgemeiner Regeln für die Leistungserbringung und nationaler operationeller Leitlinien, die oftmals in „Handbüchern für Arbeitsverfahren“ enthalten sind und in der Regel Format, Inhalte und Kriterien für eine erfolgreiche Leistungserbringung sowie Rechte und Pflichten der Anbieter und der Kunden spezifizieren); b) Standards, die speziell für einen bestimmten Sektor entwickelt werden, in dem unter anderem Maßnahmen im Beratungsbereich durchgeführt werden (z. B. ÖAV), oder auf einen bestimmten Aspekt des Dienstes abstellen (z. B. Qualitätsstandards für die Aktualisierung der bildungs- und berufsbezogenen Informationen; geschlechtsneutrale Arbeitsmarktinformationen; Mindestdauer eines Beratungsgesprächs); c) Standards, die speziell für die Bildungs- und Berufsberatung entwickelt und vor der Anwendung akkreditiert werden (z. B. Matrix-Standards im Vereinigten Königreich); d) freiwillige Leitlinien, die für die Bildungs- und Berufsberatung entwickelt werden und von den Diensten nach ihrem freien Ermessen übernommen und angewendet werden können (z. B. Dänemark).

⁽⁴¹⁾ Ein typisches Beispiel ist die polnische Definition der Standards für Bildungs- und Berufsberatungsdienste an Sekundarschulen, die im Rahmen des Projekts über „Berufswege“ von Ecorys und verschiedenen Interessengruppen, darunter Verbände aus dem Bereich der Beratung und das Bildungsministerium, erarbeitet wurden. Diese Standards wurden bei speziellen Workshops, die in ganz Polen veranstaltet wurden, von Berufsberatern beurteilt und können nun umgesetzt werden.

Kenntnissen und Kompetenzen, die im Laufe der Zeit systematisch mithilfe beruflicher Erfahrung und reflexiver Forschungsarbeiten zu dieser Erfahrung entwickelt wurden.

Das dritte Konzept für die QS ist der nutzerorientierte Ansatz. Ziel dieser Systeme ist es, den Nutzern größeren unmittelbaren Einfluss auf die Gestaltung der für sie bestimmten Beratungsdienste einzuräumen. Während bei den zwei oben beschriebenen Modellen die Systemmanager oder Anbieter die Qualitätskriterien für die Leistungserbringung festlegen und somit Urteile im Namen der Nutzer treffen, für die sie ihre Dienste erbringen, sind es bei diesem Ansatz die Nutzer selbst, die als Einzelperson oder Organisation (z. B. Schule, ÖAV, Unternehmen, Gewerkschaft, Arbeitgeberverband) und als Empfänger der Dienste entweder (a) bestimmen, ob die für die Dienste maßgeblichen Standards eingehalten wurden, und/oder (b) unmittelbar in die Konzeption, Planung und Evaluierung der Beratungsdienste und -produkte einbezogen sind. Wie unten festgestellt wird, lässt sich aus den Länderinformationen in der gesamten EU zunehmend die Tendenz erkennen, die Nutzer von Beratungsdiensten zu ihrer Zufriedenheit und anderen Aspekten im Zusammenhang mit den in Anspruch genommenen Diensten zu befragen. Diese Tendenz ist z. B. im Beschäftigungssektor besonders ausgeprägt, wo durch die Einführung eines „persönlichen Servicemodells“ die Nutzerperspektive gestärkt wird und die ÖAV bestrebt sind, die Rechte der Bürger auf Qualität, örtliche Nähe der Leistungserbringung sowie persönliche und individualisierte Abstimmung öffentlicher Dienste zu wahren. Die Daten enthalten jedoch kein Beispiel für das kundenorientierte QS-Konzept, bei dem der Nutzer die entscheidende Rolle im Prozess der Qualitätssicherung spielt ⁽⁴²⁾.

Im Bereich der ÖAV wird das Spannungsfeld zwischen kunden- und verwaltungsorientierten QS-Systemen insbesondere mit Blick auf die subjektiven Erfordernisse der Beteiligten deutlich. Nutzer können durchaus die Ansicht vertreten, dass es in ihrem Interesse liegt, an einer Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahme teilzunehmen, die auf längerfristige Ziele im Zusammenhang mit dem lebenslangen Lernen und dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit abstellt. Indes steht, wie bereits in Kapitel 4 ausgeführt, das Personal in ÖAV unter Druck, sich auf kurzfristige Ziele zu konzentrieren und Arbeitslose so rasch wie möglich in Beschäftigung zu bringen (und damit die entsprechenden Leistungen einzusparen).

5.2. Eingeschränkte Anwendung von Qualitätssicherungsverfahren

Aus den verfügbaren Daten geht eindeutig hervor, dass – wenn überhaupt – nur wenige Länder umfassende Qualitätssicherungsverfahren für die Bildungs- und Berufsberatung eingeführt haben. Zudem wurden ausschließlich QS-Verfahren umgesetzt, die in

⁽⁴²⁾ Überzeugende Argumente für eine verstärkte Einbeziehung der Nutzer von Beratungsdiensten sowohl in die Bewertung der Qualität als auch in die Entwicklung der einschlägigen Richtlinien werden von Plant (2006) in einem Referat vorgebracht, das für die Gemeinsame Aktion Medsui erstellt wurde.

verschiedener Hinsicht eingeschränkt sind. Erstens ist ihr Geltungsbereich auf einen Sektor oder einige wenige Sektoren in einem Land begrenzt, und sie finden nur ganz selten gleichermaßen im Bildungs- und Beschäftigungssektor Anwendung. Zweitens gibt es nur wenige QS-Verfahren, die eine wirksame Koordinierung zwischen Einrichtungen und Ministerien gewährleisten, wodurch eine kohärente Überwachung der QS-Konzepte erschwert wird. Durch die zunehmende Auslagerung von Diensten rückt dieser Aspekt verstärkt in den Mittelpunkt der aktuellen Debatte. Zudem gibt es Bedenken hinsichtlich der damit für den Bürger verbundenen Risiken, da dieser weder über spezifischen Schutz noch über einen Entschädigungsanspruch verfügt. Drittens sind die bestehenden QS-Strategien nicht umfassend auf die Erfordernisse aller Nutzer zugeschnitten (unterschiedliche Altersgruppen, unterschiedliche Zielgruppen, unterschiedliche regionale Gegebenheiten), für die die Beratungsdienste bestimmt sind. Viertens sind die Verfahren auch insofern eingeschränkt, als im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung eine ungleich größere Vielfalt von Maßnahmen durchgeführt werden kann. In den meisten Fällen stehen „Information“ und „Bewertung“ im Vordergrund. Fünftens stellen sie nicht schwerpunktmäßig auf Bildungs- und Berufsberatung und -information als solche ab, sondern behandeln diese als Teil eines übergeordneten Dienstangebots (man denke etwa an eine Untersuchung einer öffentlichen Arbeitsverwaltung oder einer Schule, in der die Bildungs- und Berufsberatung und -information lediglich als ein Aspekt unter vielen in einer Kette von Verantwortlichkeiten betrachtet wird, über die mithilfe der Verfahren Rechenschaft abgelegt werden soll; vgl. das tschechische Beispiel). Die Berücksichtigung und Kenntnis von Fragen der Bildungs- und Berufsberatung durch ein Evaluierungsteam kann sich in solchen Fällen mitunter als unzureichend herausstellen. Beispielsweise entwickeln die Niederlande einen thematischen Schwerpunkt im Bereich der Beratungsmaßnahmen für Schulinspektoren.

Weitere relevante Aspekte mit Blick auf die Stärkung der QS bei Beratungsmaßnahmen betreffen oftmals eher die Bedenken hinsichtlich der Verwirklichung quantitativer Ziele, wie eine rasche und erfolgreiche Vermittlung in Beschäftigung, und weniger das Erreichen qualitativer Messgrößen, die besser für die Evaluierung der Qualität von Prozessen und Diensten geeignet sind. Dies trifft selbst dann zu, wenn die Qualitätssicherungselemente tendenziell greifbarer sind, wie z. B. im Beschäftigungssektor. Sofern QS-Strategien und -verfahren für die Bildungs- und Berufsinformation und -beratung im Bildungssektor vorhanden sind, handelt es sich dabei eher um freiwillige als um zwingend vorgeschriebene Systeme. Nur wenige Länder haben QS-Systeme eingeführt, die sich nicht nur auf die Festlegung von Standards und Zielen beschränken, sondern auch Vorkehrungen treffen für die Überwachung ihrer Einhaltung und für die Umsetzung von Sanktionen oder Abhilfemaßnahmen bei Nichteinhaltung der festgelegten Standards und Ziele. Solche „weichen“ Leitlinien mit reinem Empfehlungscharakter bieten daher keine Qualitätsgarantie; sie begründen auch keinen Anspruch der Bürger auf einen Qualitätsdienst und sehen auch keine rechtliche Handhabe zur Durchsetzung des Anspruchs vor.

Daher sind im Bereich der Beratung in Bezug auf die Qualitätssicherung eindeutige Defizite zu beklagen, wobei großer Wert auf die Feststellung gelegt wird, dass die Versuche, die Beratungsdienste zu überwachen oder Indikatoren zu erstellen, mit denen Anhaltspunkte

bezüglich der angestrebten Ergebnisse gewonnen werden, bekanntermaßen mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden sind. Beratung ist eine komplexe menschliche Tätigkeit, bei der einige Aspekte insbesondere in quantitativer Hinsicht nur schwer zu messen sind. Darüber hinaus ist die Beratung oftmals in andere Maßnahmen eingebettet (Bildung, Personalentwicklung, Personalberatung usw.), und die Isolierung der Beratung zwecks Herstellung kausaler Zusammenhänge (z. B. zwischen dem Beratungsangebot und den Schulabbruchraten) ist schwierig, wenn nicht gar unmöglich.

5.3. Fortschritte bei der Umsetzung der Qualitätssicherungskonzepte

Ungeachtet der genannten Defizite bei der Entwicklung der Sicherung der Qualität der Beratung belegen die Länderberichte und das ergänzende Material gewisse Fortschritte. Diese Entwicklungen wurden teilweise durch die in den Jahren 2001 bis 2004 durchgeführten Untersuchungen des Beratungsangebots angestoßen. Weitere Einflussfaktoren sind: a) ein genereller Trend zur Einführung von QS-Systemen in allen öffentlichen Diensten; b) die Notwendigkeit zur Wahrung der Gerechtigkeit bei der Leistungserbringung im Zuge einer Politik der Dezentralisierung und/oder nach der Zulassung privater Arbeitsvermittlungsstellen (⁴³); c) die Notwendigkeit der Legitimierung öffentlicher Ausgaben im Beratungsbereich; d) ein Wandel des dem Beratungsangebot zugrunde liegenden Prinzips, bei dem Selbstbestimmung und Zufriedenheit der Nutzer eine Schlüsselrolle bei der Entwicklung der Dienste einnehmen; e) eine Tendenz zur Professionalisierung der Beratungsdienste, im Zuge derer die Berater ihre berufliche Identität finden (und berufliche Zugangsbedingungen festlegen) können, indem der Zugang zum Beruf strukturiert wird (Festlegung von Qualifizierungspfaden und Zulassungsverfahren) und formale Standards, Kompetenzen, Register und Verhaltenskodexe miteinander verzahnt werden.

Die Beratungsexperten aus neun EU-Ländern (Belgien, Tschechische Republik, Dänemark, Estland, Italien, Österreich, Polen, Finnland, Vereinigtes Königreich [England und Wales]), die an der Sitzung zur Förderung des Erkenntnisaustauschs im Bereich der Sicherung der Qualität der Beratung (vgl. Abschnitt 1.1.) teilnahmen, zogen den Schluss, dass in den letzten Jahren einige wichtige Entwicklungen bei der verstärkten Sicherung der Qualität des Beratungsangebots zu verzeichnen waren, wobei die QS in vielen EU-Ländern zunehmend auf der Agenda geführt wird. Ferner wurde der Schluss gezogen, dass es offensichtlich ein ernsthaftes Interesse an QS-Konzepten gibt, die einen geeigneten umfassenden Rahmen für die Bildungs- und Berufsberatung bieten. Zugleich wurde jedoch festgestellt, dass sich die Suche nach zweckdienlichen Grundsätzen, Modellen, Strategien und Instrumenten zur Umsetzung der QS-Systeme noch immer im Anfangsstadium befindet.

(⁴³) Dies gilt insbesondere für die Mitgliedstaaten, die der Europäischen Union nach 2004 beigetreten sind. Was die alten EU-Mitgliedstaaten angeht, so hat Italien die Stellenvermittlung durch private Anbieter im Anschluss an die Biagi-Reform (Gesetz 30/2003) gestattet.

Aus den Fallstudien, die in den Sitzungen zur Förderung des Erkenntnisaustauschs sowie im Rahmen der Länderinformationen vorgestellt wurden, geht einerseits hervor, dass in den verschiedenen nationalen Kontexten unterschiedliche Begleitumstände maßgeblich für die Entwicklung von QS-Strategien sind; andererseits wird deutlich, dass die Rechenschaftspflicht der übergeordnete Einflussfaktor ist. Daher wird die QS in aller Regel im Rahmen des verwaltungsorientierten Ansatzes gemäß dem Top-down-Prinzip umgesetzt. Hieraus können sich mehrere Auswirkungen ergeben:

- (a) Möglicherweise wird die sektorbezogene Ausrichtung von QS-Strategien verstärkt (die eher den spezifischen Interessen, Belangen und Vorstellungen eines Ministeriums, einer Abteilung oder eines Referats innerhalb eines Ministeriums entsprechen, und weniger einen konzeptionellen Ansatz für die Dienste verfolgen, der ihre lebensbegleitende Dimension anerkennt und fördert).
- (b) Wenn QS-Strategien auf diese Weise eingeführt werden, besteht die Gefahr, dass die Berufsberater darin eher eine aufoktroyierte Verpflichtung und einen Kontrollmechanismus sehen als ein Instrument – geschweige denn eine Chance – zur beruflichen Weiterentwicklung. Die Berufsberater könnten diese Vorgehensweise daher ablehnen oder nur widerstrebend mitwirken, sofern sie nicht in die Konzeption des Systems einbezogen wurden und ihre Zustimmung und Unterstützung nicht eingeholt wurde.
- (c) Bei verwaltungsorientierten QS-Konzepten werden generell Daten über die Zufriedenheit der Nutzer erhoben, ihre Einbindung in die Konzeption, Planung und Evaluierung der Beratung spielt jedoch mitunter nur eine untergeordnete Rolle. Ebenso verhält es sich mit der Frage, ob den Nutzern ein Entschädigungsanspruch gewährt werden soll, da sich die Systemverantwortlichen (das für Beratungsdienste zuständige Ministerium bzw. die zuständige Abteilung) hierdurch der Gefahr eines Gerichtsverfahrens aussetzen würden.
- (d) Die genannten Konzepte versprechen womöglich größeren Erfolg bei der Gewinnung von Daten über verschiedene Aspekte der Beratungsdienste als bei der Nutzung der Daten zur Entwicklung der Dienste.
- (e) Unter Umständen sind diese QS-Konzepte am Ende übermäßig komplex, bürokratisch, schwerfällig und kostspielig, so dass sich die Frage stellt, ob die Ergebnisse der Maßnahme die Ressourcen rechtfertigen, die für die Messung dieser Ergebnisse in Anspruch genommen wurden. Zu diesen Ressourcen zählen sowohl Zeit als auch finanzielle Mittel. Es könnten Bedenken geäußert werden, ob die von den Berufsberatern normalerweise für die Betreuung ihrer Klienten aufgewendete Zeit zugunsten von Verwaltungsaufgaben im Rahmen des QS-Verfahrens beschnitten wird. Solche Veränderungen können sich auf das Rollenverständnis auswirken, wobei der Berufsberater einerseits administrative und bürokratische und andererseits berufliche Aufgaben wahrnehmen muss. Allerdings können die administrativen und bürokratischen Pflichten – eine angemessene Schulung und Ausbildung vorausgesetzt – Teil einer professionellen Einstellung sein und nicht losgelöst davon betrachtet werden. Systeme, deren Anwendung allzu komplex oder kostspielig ist, können sich als ungeeignet für den

geplanten Zweck erweisen und die Leistungserbringung über die Maßen beeinträchtigen. Sie können dementsprechend ad hoc angewendet werden, wobei jedoch ihr Nutzen im Vergleich zu stärker gestrafften Systemen, die ohne Einschränkungen zum Einsatz kommen können, begrenzt bleibt. Es ist auch durchaus möglich, dass sie in kleinen Unternehmen, die Beratungsdienste anbieten, nicht umgesetzt werden können.

- (f) Angesichts des Umfangs der verwaltungsorientierten QS werden in aller Regel quantitative Daten produziert, die folglich den Prozessen im Zusammenhang mit der Erbringung von Beratungsleistungen nur unzureichend Rechnung tragen.

In einigen Fällen werden daher quantitative Top-down-Konzepte durch qualitative Ansätze ergänzt, die stärker dem Bottom-up-Prinzip Rechnung tragen: Beispielsweise werden bewährte Verfahren ermittelt und ausgetauscht, durch deren Nachahmung ein Beitrag zur Verbesserung von Standards geleistet wird.

In den Länderberichten wird deutlich, dass im Bildungssektor und ganz besonders im Arbeitsmarktsektor eine Fülle von QS-Strategien und Verfahren herangezogen wird, um ein positives Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Einheitlichkeit herzustellen und damit zu gewährleisten, dass sich Umfang und Qualität der Dienste nicht übermäßig von Ort zu Ort und zum Nachteil bestimmter Gruppen von Bürgern unterscheiden. Ein Großteil der Anstrengungen konzentriert sich auf drei Bereiche.

Erstens finden in den Ländern zunehmend Umfragen zur Kundenzufriedenheit statt. Wenn diese methodisch durchgeführt werden, so bieten sie dem System durchaus wichtige Rückmeldungen und stellen den Versuch dar, QS-Systeme gemäß dem Ideal der Selbstbestimmung der Bürger zu konzipieren, insbesondere wenn Verfahren für den Schutz der Nutzer und ein Entschädigungsanspruch vorgesehen werden. Hierbei stellen sich mehrere Fragen.

Es scheint z. B. auf der Hand zu liegen, dass die Stärke vieler Systeme eher in der Datenproduktion liegt, als in der Analyse und Nutzung dieser Daten, um Veränderungen bei der Leistungserbringung anzustoßen. In der Tat wurde in der Sitzung zur Förderung des Erkenntnisaustauschs zu QS-Themen nachdrücklich empfohlen, quantitative Ansätze für Umfragen zur Nutzerzufriedenheit wirksam durch stärker qualitativ ausgerichtete Konzepte zu ergänzen, die z. B. mit Zielgruppen oder Klientenforen arbeiten, um bessere Einblicke in die Leistungserbringung zu erhalten.

Ebenso ist offenkundig, dass Kunden nicht immer ihre Rechte kennen, dass sie sich unter Umständen nicht darüber im Klaren sind, was sie berechtigterweise von Beratungsdiensten und -personal erwarten können, dass ihnen ihr Anspruch auf höherwertige Dienste nicht bekannt ist und dass sie womöglich die Kriterien, mit denen zwischen qualitativ guten und schlechten Diensten unterschieden werden kann, nicht hinreichend verstehen. Ein typisches Beispiel ist die mangelnde Kenntnis von Migranten und ethnischen Minderheiten hinsichtlich ihres Rechts auf Beratungsdienste, die kulturellen Unterschieden Rechnung tragen. Hieraus lässt sich die Schlussfolgerung ziehen, dass die Kundenzufriedenheit zwar ein notwendiges

Kriterium zur Bemessung der Qualität der Leistungserbringung ist, jedoch allein und für sich genommen nicht ausreichend. Die Vorstellung eines „informierten Nutzers“ gewinnt in diesem Zusammenhang eine zentrale Bedeutung. Einige Länder versuchen, dieser Problematik Herr zu werden, indem sie dafür Sorge tragen, dass Nutzer ein Exemplar einer so genannten „Beratungscharta“ erhalten, in der die Ansprüche in klarer und verständlicher Sprache formuliert werden (ein Beispiel hierfür ist die „Beratungscharta“, die von den neuen *Maisons d'Emploi* in Frankreich verwendet wird). Oftmals schenken Nutzer jedoch solchen Informationen keine allzu große Aufmerksamkeit. Daher spielen zur Messung der Qualität neben den Ansichten der Nutzer weitere Instrumente eine wichtige Rolle, z. B. solche, die eine größere Sachkenntnis der fachlichen Elemente gewährleisten, die ein Qualitätssicherungskonzept für die Leistungserbringung ausmachen.

Ein zweites Qualitätssicherungskonzept, über das viele Länder (Bulgarien, Deutschland, Estland, Irland, Frankreich, Ungarn, Niederlande, Österreich, Finnland und Schweden) berichten, sieht die Durchführung von Bewertungen vor. Derartige Bewertungen können durchaus bei der Ermittlung der Stärken, die weiter ausgebaut, und der Schwachstellen, die beseitigt werden müssen, helfen. Allerdings werden auf diese Weise im besten Fall Daten auf unregelmäßiger Ad-hoc-Basis gewonnen, wodurch versäumt wird, eine selbstkritische Kultur zu schaffen und laufende Bewertungsverfahren umzusetzen, die das Fundament der meisten QS-Systeme bilden.

Drittens haben zahlreiche Länder von ihrem Bestreben berichtet, die Sicherung der Qualität durch Aus- und Weiterbildung des Personals und weitere Strategien zur Professionalisierung der Anbieter zu erreichen. Weitere Einzelheiten über Ausmaß und Wesen dieser Investitionen sind Kapitel 7 zu entnehmen, in dem die Rolle der Fachkräfte bei der Stärkung der Strukturen für die Gestaltung der Politik und die Entwicklung der Systeme erörtert wird. Bei den Überlegungen zur Qualitätssicherung darf nicht außer Acht bleiben, dass zwar vollwertige QS-Systeme berufliche Qualifikationen abdecken müssen, diese für sich genommen jedoch auch nicht unbedingt ein Garant für Qualität sind. Darüber hinaus gibt es Belege dafür, dass – wenn überhaupt – nur wenige Länder in allen Beratungssektoren über ein umfassendes Qualifikationssystem verfügen und dass zahlreiche Qualifikationen nicht speziell im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung erworben wurden. Stattdessen wurden sie in Fachgebieten (Psychologie, Soziologie, Arbeitsmarktforschung) vermittelt, die sich mit den Kenntnissen und Kompetenzen, die Bildungs- und Berufsberater benötigen, überschneiden und diese ergänzen, jedoch nicht ausreichen, um die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten umfassend abzudecken oder zu gewährleisten. In einigen Ländern werden anhand formaler Qualifikationen oder der Nachweise über die für die Erbringung von Beratungsleistungen erforderlichen Kompetenzen Fachkräfteregister geschaffen (Estland, Rumänien), wobei die entsprechende Zulassung als Mittel der Qualitätskontrolle dient. Allerdings ist es problematisch, zur Sicherung der Qualität allein auf eine Professionalisierung des Personals zu setzen, es sei denn, flankierend wird ein systematisches Konzept zur beruflichen Weiterbildung, Überwachung und Bewertung umgesetzt.

Eine weitere beraterorientierte QS-Strategie sieht die Ausarbeitung von Verhaltens- oder Ethikkodizes vor. Mitunter soll durch die Gründung von Berufsverbänden der Zugang zu einem Beruf gesteuert werden, um auf diese Weise genügend Möglichkeiten für die Kompetenzentwicklung zu gewährleisten; teilweise sollen dadurch aber auch Einzelpersonen aus dem Register gestrichen werden, wenn sie es versäumt haben, die vereinbarten Standards einzuhalten, oder sich schwerwiegende Verstöße gegen den Verhaltenskodex zuschulden haben kommen lassen. Einer der Nachteile von Verhaltenskodizes ist, dass sie lediglich für Mitglieder der jeweiligen Verbände gelten. Die Anbieter von Beratungsdiensten, die entweder nicht die Kriterien für eine Mitgliedschaft in einem Verband erfüllen (z. B. wenn die Mitgliedschaft in einem Verband ausschließlich Psychologen offen steht) oder die sich gegen eine Mitgliedschaft entscheiden, können – sofern sie überhaupt Kenntnis von den Verhaltenskodizes haben – die Auffassung vertreten, dass sie nicht an diese gebunden sind. Betrachtet man den Arbeitsmarktsektor, stellt sich ein weiteres Problem im Zusammenhang mit beraterorientierten QS-Konzepten. Wie Sultana und Watts (2005) festgestellt haben, dürfte es sich als schwierig erweisen, einen starken Zusammenhalt im Beraterberuf zu verwirklichen, da infolge des öffentlichen Servicemodells beratungsspezifische Aufgaben in die Tätigkeit der Beamten der Arbeitsverwaltung Einzug gehalten haben.

Einige Länder sind gegenwärtig bestrebt, eine rigorosere Überwachung der QS einzuführen, indem eine Reihe ausgewählter Strategien herangezogen wird. Hier sind unter anderem zu nennen: die Entwicklung von QS-Handbüchern und Leitlinien (Dänemark, Irland), die Veröffentlichung der Ergebnisse von Qualitätsaudits auf frei zugänglichen Websites zwecks Gewährleistung der Transparenz (Dänemark, Irland), die Entwicklung eines Dienststeprofiles anhand einer Reihe von Effizienzindikatoren, die kontinuierlich überprüft werden (Dänemark, Finnland), und die Nutzung elektronischer Erhebungen und weiterer Online-Bewertungsinstrumente, um Rückmeldungen zusammenzutragen und Benchmarks festzulegen (Dänemark, Finnland). Ein überaus vielseitiges QS-Konzept wird im Vereinigten Königreich verfolgt, wo Standards der Europäischen Stiftung für Qualitätsmanagement (EFQM) und von Charter Mark (nationaler Standard der Regierung des Vereinigten Königreichs für Spitzenleistungen im Kundenservice) herangezogen, daneben aber auch innovativere Ansätze angewendet werden, die speziell beratungsspezifische Themen und Prozesse zum Gegenstand haben, wie z. B. der Matrix-Standard, gezielte Inspektionen, Konzepte mit Fallstudien und „Mystery Shopping“ (verdeckte Qualitätskontrollen) ⁽⁴⁴⁾.

In den Sektoren, in denen allgemeine Rahmen für Qualitätsstandards wie z. B. ISO, Total Quality Management (TQM) und EFQM eingesetzt werden, lauteten die Rückmeldungen im Rahmen der Sitzungen zur Förderung des Erkenntnisaustauschs dahin gehend, dass diese allgemeinen QS-Rahmen, die sich nicht schwerpunktmäßig mit Bildungs- und Berufsberatung

⁽⁴⁴⁾ „Mystery shopping“ bezeichnet den Einsatz anonymer Ressourcen durch Unternehmen, um oftmals für Drittkunden bestimmte Dienstleistungen und Prozesse zu evaluieren. Zu diesen anonymen Ressourcen zählt in der Regel ein Testkäufer („Mystery Shopper“), dessen Aufgabe darin besteht, verdeckt einen Dienst zu besuchen oder eine Dienstleistung probeweise in Anspruch zu nehmen, um die Qualität der Leistungserbringung zu beurteilen.

als solcher befassen, von Berufsberatern eher als zeitaufwändig, bürokratisch und allzu starr auf Top-down-Kontrolle festgelegt, denn als nützliches Instrument zur Weiterentwicklung des Berufs und seiner Dienste angesehen werden. Dieser Punkt wurde durch einige der Antworten, die aus der Erhebung im Rahmen der Cedefop-Studie über Qualitätsrichtlinien und -kriterien für die Beratung (Cedefop; Henderson et al., 2004) hervorgingen, bestätigt.

5.4. Spezifische Aspekte der Qualitätssicherung auf dem Arbeitsmarkt

Wie bereits in anderen Kapiteln festgestellt wurde, befassen sich die meisten Länderinformationen in erster Linie mit dem Bildungssektor. Die Studie über die Beratung in ÖAV vermittelt einige Einblicke in die Situation im Arbeitsmarktsektor hinsichtlich der Qualitätssicherung. Dabei stellen sich einige Fragen, die nicht unbedingt im gleichen Maße für den Bildungssektor relevant sind oder diesen betreffen.

Ein Beispiel ist die europaweit zu beobachtende Tendenz in den ÖAV, die Verantwortung für das Beratungsangebot zu teilen oder zu delegieren. Dies wirft einige wichtige Fragen auf, z. B. wie die Qualität der von ÖAV erbrachten oder an Unterauftragnehmer vergebenen klientspezifischen Bildungs- und Berufsberatungsdienste gesichert werden kann. Aus den im Rahmen der Studie erhobenen Antworten geht hervor, dass in vielen Ländern (Tschechische Republik, Griechenland, Zypern, Malta, Niederlande) noch keine Standards für die Bildungs- und Berufsberatungsdienste der europäischen ÖAV eingeführt wurden. In den Ländern, in denen solche Standards bereits beschlossen wurden, steht die Umsetzung von Qualitätssicherungsverfahren aus, mit denen die Einhaltung der Standards tatsächlich gewährleistet wird. Allerdings planen zahlreiche Länder die Einführung solcher Maßnahmen oder führen bereits entsprechende Pilotprojekte durch. Einige haben gemeinsame Mindeststandards festgelegt (Österreich, Estland, Italien, Niederlande, Norwegen, Polen, Vereinigtes Königreich), die von allen ÖAV sowie von Partnerorganisationen beachtet werden müssen. Mitunter handelt es sich hierbei um rechtsverbindliche Standards, so z. B. in Italien. Werden die Dienste ausgegliedert, müssen die betreffenden Einrichtungen die von den ÖAV festgelegten Vorschriften und Standards befolgen: Irland, Spanien und die Slowakei haben z. B. relativ anspruchsvolle Standards festgelegt, während die Anbieter im Vereinigten Königreich die Matrix-Qualitätsstandards einhalten müssen.

Es wurde bereits angemerkt, dass Qualitätssicherungskonzepte entweder umfassend oder dienstespezifisch sein können. Sie können auch zielgerichtet sein. Beim umfassenden Konzept stehen die generischen Aspekte der für den Dienst maßgeblichen Standards im Mittelpunkt. Beim zielgerichteten Konzept stehen dagegen spezifische Aspekte des Dienstes im Vordergrund, die auch bildungs- und berufsbezogene Maßnahmen umfassen können. In Österreich verfügen die ÖAV über Qualitätsstandards für die Aktualisierung der bildungs- und berufsbezogenen Informationen, geschlechtsneutrale Arbeitsmarktinformationen, die Mindestdauer eines Beratungsgesprächs und die Gestaltung der Räume, in denen die

Beratungsgespräche stattfinden. Die ÖAV in Spanien haben eine detaillierte Liste technischer Spezifikationen erstellt, die mehrere Dimensionen der Bildungs- und Berufsberatung abdecken. Darin werden die für die Umsetzung der einzelnen Dimensionen geeigneten Verfahren, die für das Personal jeweils erforderlichen Mindestqualifikationen, die Minstdauer und die bereitzustellenden Ressourcen festgelegt.

Mehrere Länder haben in Bezug auf die ÖAV die Strategie verfolgt, bestimmte Standards bei der Leistungserbringung zu gewährleisten und zugleich Raum für lokale Initiativen und Eigendynamik zu bieten. Dies wurde erreicht, indem die Lenkung eher im Wege von Zielvereinbarungen („Management by Objectives“) als durch administrative Regulierung angestrebt wurde. Auf diese Weise wird zwar zentral über die zu erzielenden gemeinsamen Ergebnisse bestimmt, die Wege, um diese zu erreichen, werden jedoch der zuständigen lokalen Ebene überlassen; dies gilt z. B. für Belgien (FOREM, VDAB), Deutschland, Lettland, Österreich und Finnland. Die Überprüfung des Grades der Verwirklichung der Ziele basiert für gewöhnlich auf quantitativen oder qualitativen Indikatoren, wenngleich zunehmend eine Mischung beider Konzepte Anwendung findet.

6. Planung des Bildungs- und Berufswegs

In der EntschlieÙung zur Beratung wird die Priorität bekräftigt, dass „das Beratungsangebot [...] als integraler Bestandteil der Programme der allgemeinen und beruflichen Bildung neu ausgerichtet werden [muss], um die Fähigkeiten der Bürger zur Gestaltung ihres lebenslangen Lernens in allen Lebensbereichen und ihres Berufswegs zu entwickeln“, und dass Lehrkräfte und Ausbilder ermutigt werden müssen, „Methoden des reflexiven Lernens und autonomes Lernen zu fördern, damit Jugendliche und Erwachsene ihre Bildungs- und Berufswege effizient selbst in die Hand nehmen können“. Wie beim EU-Rahmen für Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen, der vom Europäischen Parlament und dem Rat im Jahr 2006 verabschiedet wurde (Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union, 2006), wird auch in der EntschlieÙung der Schwerpunkt auf die Entwicklung metakognitiver Fähigkeiten gelegt: In unserem Fall geht es um jene „Meta“-Fähigkeiten, die erforderlich sind, um individuelle Aktionspläne für Weiterbildung, berufliche Tätigkeit und weitere Lebensziele auszuarbeiten und die Durchführung und Umsetzung solcher Pläne zu steuern⁽⁴⁵⁾.

6.1. Entwicklung von Lebens- und Berufskompetenzen

Ein gutes Beispiel für den hohen Stellenwert, der solchen „Meta“-Fähigkeiten beigemessen wird, ist das im kanadischen *Blueprint for life/work design* (Masterplan für Arbeits- und Lebensmuster) vorgesehene Konzept⁽⁴⁶⁾. Hierbei werden die Ergebnisse der Laufbahnentwicklung in auf nationaler Ebene vereinbarte Kompetenzrahmen überführt, die kanadische Bürger von Kindesbeinen an bis ins Erwachsenenalter benötigen, um ihren privaten und beruflichen Werdegang effizient planen zu können⁽⁴⁷⁾. Das Masterplan-Konzept definiert drei große Kompetenzkategorien: Selbstmanagement, Ermittlung von Lern- und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Privat- und Berufsleben. Jede dieser Kategorien beinhaltet mehrere spezifische Kompetenzen (Informationen über Privat- und Berufsleben beschaffen und effizient nutzen). Diese werden weiter in verschiedene Ergebnisse unterteilt, die eine Reihe von Niveaus mit steigendem Schwierigkeitsgrad umfassen (Informationen über Privat- und Berufsleben finden und verstehen; Informationen über Privat- und Berufsleben beschaffen, verstehen und nutzen; Informationen über Privat- und Berufsleben beschaffen,

⁽⁴⁵⁾ Bekanntermaßen kommt diesen Kompetenzen bei der Erklärung von Lohn- und Gehaltsunterschieden in OECD-Ländern eine Schlüsselrolle zu (OECD, 2002).

⁽⁴⁶⁾ Dieser Masterplan (National Life/Work Centre, 2000) wird in Kanada von öffentlichen und privaten Einrichtungen landesweit verwendet. Vgl. <http://www.blueprint4life.ca/> [zitiert am 3.3.2008]. Ein weiteres didaktisches Medium, bei dem die Selbstbestimmung der Bürger als grundlegendes Ziel definiert wird, bieten Simon, Dippro und Schenke (1991).

⁽⁴⁷⁾ Es wurde auch eine australische Fassung ausgearbeitet: der australische Masterplan für die Laufbahnentwicklung. Vgl. http://www.dest.gov.au/sectors/career_development/policy_issues_reviews/key_issues/australian_blueprint_for_career_dev/default.htm [zitiert am 3.3.2008].

auslegen, bewerten und nutzen). Diese Niveaus – die vier altersspezifische/abgestufte Versionen aufweisen – stellen sicher, dass der Rahmen den Erfordernissen von Jugendlichen und Erwachsenen gleichermaßen Rechnung trägt.

Im kanadischen Masterplan für Arbeits- und Lebensmuster (National Life/Work Centre, 2000), einem Kompetenzrahmen, werden Entwicklungen in den folgenden Bereichen empfohlen:

(a) Kategorie A: Selbstmanagement

- Entwicklung und Pflege eines positiven Selbstbildes;
- positive und effiziente Interaktion mit anderen;
- lebensbegleitende Veränderung und Weiterentwicklung.

(b) Kategorie B: Ermittlung von Lern- und Beschäftigungsmöglichkeiten

- Teilhabe am lebenslangen Lernen zwecks Unterstützung der Ziele im Privat-/Berufsleben;
- Informationen über Privat- und Berufsleben beschaffen und effizient nutzen;
- Verständnis des Zusammenhangs zwischen Arbeit und Gesellschaft/Wirtschaft.

(c) Kategorie C: Privat- und Berufsleben

- Beschäftigung sichern/schaffen und erhalten;
- Entscheidungen zur Verbesserung des Privat-/Berufslebens;
- ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben herstellen;
- Veränderung der Rollenbilder im Privat-/Berufsleben verstehen;
- Entwicklung des eigenen Privat-/Berufslebens verstehen, engagiert begleiten und gestalten.

Die Entwicklung der oben beschriebenen Kompetenzen ist ein wichtiges Element für die Umstellung auf einen lebensbegleitenden Beratungsansatz, wie er bereits in Kapitel 2 beschrieben wurde. Ältere Beratungskonzepte erwecken in der Regel die Vorstellung eines „medizinischen“ Modells und neigen folglich dazu, den Klienten als passiven Empfänger von Dienstleistungen zu betrachten, die von sachverständigen Anbietern unter Verwendung einer Fülle von Tests und Bewertungsinstrumenten erbracht werden. Dagegen befürwortet das lebensbegleitende Beratungskonzept nachdrücklich die „Selbstbestimmung“⁽⁴⁸⁾ der Bürger. Hier wird der Klient aufgefordert, seine Kompetenzen weiterzuentwickeln, um die Laufbahnentwicklung im Bildungs- und Berufsbereich selbst in die Hand zu nehmen, sowie unter der dialogischen Anleitung von Mentoren aus dem Bildungs- und Berufsberatungssektor an Selbstbewertungen und reflexiven, selbstbestimmten und autonomen Lernprozessen

⁽⁴⁸⁾ Dieser Begriff ist dem weiter verbreiteten Terminus „Aktivierung“ vorzuziehen, um dessen negative Konnotation und den Gedanken an externe Interventionen zu vermeiden.

teilzunehmen. In dem neuen Konzept wird also davon ausgegangen, dass die Klienten nicht nur Probleme haben, sondern auch Personen sind, die über wertvolle Eigenschaften verfügen. Es handelt sich hierbei um ein Konzept für die Entscheidungsfindung in der Bildungs- und Berufslaufbahn, das eine holistische Einstellung wählt und auf soziale Interaktion setzt: Laufbahnplanung und entsprechende Maßnahmen stellen einen integralen Bestandteil der Lebenserfahrung der Menschen dar, und die dabei gewonnenen Erfahrungen werden erst an Aussagekraft gewinnen, wenn sie vor dem Hintergrund des persönlichen Werdegangs wahrgenommen und ausgelegt werden.

Traditionell lag der Schwerpunkt der schulbasierten Beratung auf den entscheidenden Übergängen oder Scheidepunkten, an denen Schüler ihren Weg durch das Bildungssystem finden und entscheiden mussten, welches Fachgebiet oder welche Schule sie wählen sollten. Eine lebensbegleitende Perspektive im Beratungsbereich trägt insofern zu einer Erweiterung der Aufgaben schulbasierter Beratungsdienste bei, als die Förderung reflexiver, autonomer und qualifizierter Entscheidungen als Ziel definiert wird. Mehrere Länder in Europa haben die Berufsorientierung und -beratung zu einem Schwerpunkt erklärt, entweder als gesondertes Lehrfach, im Rahmen eines anderen Fachs oder als Teil eines oder mehrerer Fachgebiete. Die Länderfortschrittsberichte erwähnen eine Reihe von Reformen, die auf verschiedenen Ebenen des Bildungssystems neue oder zusätzliche Möglichkeiten innerhalb des Lehrplans vorsehen, um das Selbstbewusstsein und die Fähigkeiten zur Planung der beruflichen Laufbahn zu stärken (Bulgarien, Estland, Frankreich, Zypern, Lettland, Malta, Polen, Portugal, Slowenien, Finnland) ⁽⁴⁹⁾.

Besonders vielversprechend ist die Pädagogik des Erfahrungslernens, die gewährleisten soll, dass solche Fähigkeiten auf sinnvolle und wirksame Weise erlernt werden ⁽⁵⁰⁾. Zahlreiche Länder berichten beispielsweise über den Einsatz von Schnupperprogrammen in Bildung und Beruf als Teil eines breiter angelegten Maßnahmenkatalogs, der das Lernen über Ausbildung und Beruf unter anderem in empirischer Form fördert. Insbesondere im Bildungssektor werden in einigen Ländern Portfolios oder „Logbücher“ herangezogen (Dänemark, Luxemburg, Finnland, Schweden), um die metakognitiven Fähigkeiten zu entwickeln, die für die Zusammenführung unterschiedlicher Vorstellungen zu beruflichen Fragen in unterschiedlichen Fachgebieten erforderlich sind, und auf diese Weise ein gezielteres und reflexiveres Konzept für Laufbahnentwicklung und -entscheidungen zu fördern. In einigen Ländern (Belgien [Flandern], Finnland) sind diese Portfolios elektronisch oder Internet-basiert und eröffnen somit die Möglichkeit, bildungs- und berufsbezogene Informationen derart zu

⁽⁴⁹⁾ Aus keinem Land wird jedoch berichtet, dass solche Fähigkeiten im Primarschulbereich vermittelt werden. Durch die Förderung metakognitiver Fähigkeiten (jene, die für die Planung, Organisation und Bewertung der eigenen kognitiven Prozesse benötigt werden) lassen sich die Kompetenzen, die für die frühzeitige Planung des eigenen lebenslangen Bildungswegs und Werdegangs erforderlich sind, leichter vermitteln. In OECD (2004) wird die Entwicklung von Bildungs- und Berufsberatungsprogrammen im Primarschulbereich in Kanada, der Tschechischen Republik und Dänemark erwähnt.

⁽⁵⁰⁾ Helmut Zelloth, bei der Europäischen Stiftung für Berufsbildung für Forschung und Entwicklung im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung zuständiger Projektleiter, spricht treffend von der Umstellung von einem Prüfungskonzept auf ein Schnupperkonzept (persönliche Kommunikation).

integrieren, dass Schüler in der Lage sind, die Informationen, die sie über sich selbst haben, mit anderen Datenreihen zu vergleichen. Generell haben einige Länder (Irland, Frankreich, Österreich) in ihren Berichten die Tatsache erwähnt, dass die pädagogischen Konzepte in ihren Bildungssystemen einer Umstrukturierung unterzogen werden, um das autonome Lernen zu fördern. Dabei kommt der Beherrschung der IKT eine zentrale Rolle zu (Irland, Polen, Finnland, Schweden).

In dem Bericht über Beratung in ÖAV wurden Belege dafür erbracht, dass mittlerweile die Förderung der genannten Fähigkeiten auch in den für arbeitslose Erwachsene in der EU – insbesondere im Wege der „persönlichen Aktionsplanung“ – angebotenen Programmen eine wichtige Komponente darstellt (Sultana und Watts, 2005). Der persönliche Aktionsplan (PAP), der auch als individualisierter (oder individueller) Laufbahn- oder Entwicklungsplan bezeichnet wird, gilt als anerkannte Strategie, mit der die Klienten bei der Festlegung bzw. Ermittlung und Verwirklichung sich wandelnder Ziele, Interessen und Erfordernisse unterstützt werden. Die PAP ermöglichen den Klienten, im Rahmen der Arbeitsplatzsuche Ziele und Strategien für deren Verwirklichung zu ermitteln. Die Klienten werden oftmals angehalten, Ziele zu entwickeln, die dem SMART-Prinzip entsprechen und spezifisch, messbar (quantifizierbar), angemessen erreichbar (sowohl realistisch als auch anspruchsvoll), ergebnisorientiert und terminbezogen sind. Mit anderen Worten: In einem effizienten Aktionsplan werden ein konkreter Zeitplan und eine Reihe klar definierter Schritte festgelegt, die dem Klienten helfen sollen, die abgesteckten Ziele zu erreichen.

Der PAP zeichnet sich durch einen laufenden bidirektionalen Prozess aus: Das bedeutet, dass der Klient einen Schritt zurückgehen kann, um weitere Informationen zu sammeln oder eine getroffene Wahl zu klären. Dieser Prozess ist zudem durch eine geteilte Verantwortung gekennzeichnet, wobei sowohl dem Klienten als auch dem Berater klar definierte Aufgaben zufallen. Der Klient verpflichtet sich zur Durchführung des Plans, der Berater sagt seinerseits zu, den Klienten dabei zu unterstützen und die hierfür gegebenenfalls erforderlichen Ressourcen bereitzustellen. Die Länderfortschrittsberichte deuten darauf hin, dass die PAP-Strategie ebenfalls von mehreren Beratungsdiensten im Bildungssektor übernommen wurde. Das Beratungspersonal war bestrebt, Schüler für eine „persönliche Laufbahnplanung“ und für die Entwicklung eines „persönlichen Laufbahnkonzepts“ (Luxemburg, Norwegen, Schweden, Vereinigtes Königreich [Schottland]), für die Ausarbeitung eines „individuellen Plans für Übergänge“ (Dänemark) oder für die „Übernahme einer Hauptrolle in einem Lebensprojekt“ (Frankreich, Italien) zu gewinnen. Wesentliche Faktoren sind hierbei die Strukturierung der für die Planung des Bildungs- und Berufswegs erforderlichen Kompetenzen, so dass diese eindeutig erkennbar sind und erworben werden können, sowie die Sachkunde und Entschlossenheit der Bürger in Bezug auf die Konzeption ihrer persönlichen Aktionspläne.

6.2. Kompetenzrahmen und Lehrplanleitlinien

Vielversprechend sind auch Initiativen, mit denen dafür Sorge getragen werden soll, dass Schüler und Studierende durch die Einführung von Kompetenzrahmen oder Lehrplanleitlinien

eine lebensbegleitende Einstellung zu Lernen und Laufbahnentwicklung übernehmen. Dabei werden die Schlüsselkompetenzen, die Schüler und Studierende für das reflexive und autonome Lernen benötigen – und denen für den Paradigmenwechsel in der Beratung zentrale Bedeutung zukommt – systematisch und strukturiert zusammengefasst. So haben z. B. Finnland (Finnisches Zentralamt für Unterrichtswesen, 2003, 2004) und Irland (National Centre for Guidance in Education, 2004) von der Veröffentlichung neuer Lehrplanleitlinien berichtet, die die Entwicklung der Lernkompetenzen und der Fähigkeit zum selbstständigen Laufbahnmanagement fördern sollen.

Die diesen Initiativen zugrunde liegende Logik wird in dem finnischen nationalen Kernlehrplan für die Sekundarstufe II in verständliche Begriffe gefasst. Darin heißt es: „Ziel der Bildungs- und Berufsberatung ist es, Schüler zu Selbstständigkeit und Verantwortung anzuleiten, sie zu befähigen, ihre eigenen individuellen Lernpläne zu entwickeln, Probleme in Bezug auf das Lernen zu erkennen und Informationen darüber zu beschaffen, wie sie Hilfe für deren Lösung erhalten können. Dadurch sollen Schüler in die Lage versetzt werden, während des Besuchs der Sekundarstufe II ihr Lernpotenzial in vollem Umfang auszuschöpfen, ihre Lernkompetenzen zu entwickeln sowie ihren persönlichen Lernstil zu finden und ihre individuellen Lernstärken zu erkennen“ (Finnisches Zentralamt für Unterrichtswesen, 2003, S. 220).

Ein weiteres gutes Beispiel für Lehrplanrahmen sind die „Lernergebnisse im Rahmen der Bildungs- und Berufsberatung und -orientierung“ (Qualifications and Curriculum Authority, 1999), die in der Folge in England zu einem nationalen Rahmen für Bildungs- und Berufsberatung und -orientierung für 11- bis 19-Jährige weiterentwickelt wurden (Department for Education and Skills, 2003). Durch die Beteiligung der wichtigsten Interessengruppen – darunter z. B. die beiden Schulleiterverbände – war ein hohes Maß an Eigenverantwortung sichergestellt, was auch die Umsetzung erleichterte. Dank der Kenntnis der Erfordernisse der verschiedenen Gruppen von Dienstnutzern und der beruflichen Erfahrung der Schulleiter in verschiedenen Umfeldern konnte der Rahmen integrativer gestaltet werden. Eine wichtige Frage im Zusammenhang mit dem Geltungsbereich des Rahmens betraf die Entscheidung, angesichts steigender Beteiligungsraten in der postsekundären Ausbildung den Rahmen nicht erst für 13-Jährige, sondern bereits für 11-Jährige zu öffnen und außerdem die obere Altersgrenze von 16 auf 19 Jahre heraufzusetzen. Da es sich beim Lehrplanrahmen jedoch um eine Empfehlung und nicht um eine gesetzliche Vorgabe handelt – wir es also mit einem Ziel und nicht mit einem Ergebnis zu tun haben – und es den einzelnen Schulen überlassen wurde, ob sie diesen lehrplanübergreifend oder doch eher als eigenständige Unterrichtsveranstaltung umsetzen, war der Erfolg eher bescheiden.

6.3. Verbleibende Aufgaben

Ungeachtet der in den Länderinformationen aufgezeigten Fortschritte bei der Umsetzung der in der Entschließung formulierten Empfehlungen, die Bürger zu befähigen, ihren Bildungs- und Berufsweg selbst zu gestalten, ist auf vier zentrale Punkte hinzuweisen.

Zunächst ist festzustellen, dass große Gruppen von Schülern nur begrenzten Zugang zu Unterstützung bei der Planung des Bildungs- und Berufswegs haben. Wie bereits angemerkt, lassen die vorhandenen Berichte keine substanziellen Fortschritte hinsichtlich der in früheren Untersuchungen geäußerten Bedenken erkennen, dass im Primarschulbereich und im Berufsbildungssektor Unterstützungsmaßnahmen im Bereich der Beratung unzureichend entwickelt sind. In Bezug auf die Berufsbildung wird vermutlich davon ausgegangen, dass Berufsschüler ihren Bildungs- und Berufsweg bereits gewählt und daher einen geringeren Unterstützungsbedarf haben. Diese Einstellung trägt kaum dem Prinzip des lebenslangen Lernens und der beruflichen Mobilität Rechnung. Sie lässt auch die zunehmende Flexibilität in der Sekundarstufe II und weiterführenden Berufsbildungsgängen sowie die Vielzahl beruflicher Chancen und Laufbahnmöglichkeiten unberücksichtigt, die sich aus einem umfassenden Konzept für die Berufsbildung ergeben können. In diesem Bereich sind zunehmend Fähigkeiten gefragt, die es gestatten, die Planung von Bildung und Laufbahnentwicklung selbst in die Hand zu nehmen.

Zweitens erfordert die verstärkte Förderung der Planung von Bildung und Laufbahnentwicklung von Berufsberatern und Lehrkräften neue Fähigkeiten. In Schulen müssen Bildungs- und Berufsberater z. B. enger mit den Fachlehrern zusammenarbeiten, da Beratungsthemen zunehmend Bestandteil des Lehrplans sind und Fragen zu Übergängen und lebenslangem Lernen als lehrplanübergreifende Verantwortung aller Lehrkräfte in der Schule begriffen werden. Zudem müssen sie wissen, wie sie bei jungen Menschen eine reflexive Einstellung fördern können, wenn diese im Rahmen beruflicher Schnupperprogramme am Erfahrungslernen teilhaben und sich Kenntnisse über die Arbeitswelt aneignen. Darüber hinaus müssen sie in der Lage sein zu beurteilen, in welchem Maße für die Planung der Bildungs- und Berufswege wichtige Kompetenzen entwickelt wurden. Es lässt sich nicht abschließend feststellen, ob die gegenwärtigen Aus- und Weiterbildungsgänge diesen Anforderungen angemessen Rechnung tragen.

Drittens sind die öffentlichen Arbeitsverwaltungen, wie in Kapitel 4 angemerkt, ungeachtet des Bewusstseins für die Notwendigkeit eines Paradigmenwechsels in der Erbringung von Beratungsdiensten weiterhin einem großen Druck ausgesetzt, sich in erster Linie auf kurzfristige Ziele im Zusammenhang mit der Betreuung Arbeitsloser zu konzentrieren. In dem Bericht über Beratung in ÖAV wurde eindeutig die Dringlichkeit aufgezeigt, mit der sich der Arbeitsmarktsektor in Europa der Herausforderung stellen muss, seine Beratungsdienste für eine längerfristig angelegte lebensbegleitende Perspektive zu öffnen, die den Erfordernissen der Bürger in einer Wissensgesellschaft, in der der Einzelne zunehmend vielschichtigere und weniger lineare Bildungs- und Berufswege wählt, besser gerecht werden.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass in diesem Zusammenhang Aussagen grundsätzlich mit Bedacht getroffen werden sollten. Es ist davon auszugehen, dass die große Bedeutung, die in der Entschließung des Rates zur Beratung der Notwendigkeit der lebensbegleitenden Entwicklung von Fähigkeiten zur eigenständigen Planung der Bildung und Laufbahnentwicklung beigemessen wird, auf breite Zustimmung stößt. Allerdings muss die Vorstellung eines cleveren unternehmerisch handelnden Bürgers, der flexibel seinen Kurs

durch die stürmischen Gewässer der einem ständigen Wandel unterworfenen und unsicheren Arbeitsmärkte bestimmt und aus den verfügbaren Möglichkeiten gezielt die besten auswählt, durch die Erkenntnis relativiert werden, dass diese Möglichkeiten oftmals von der Robustheit der Wirtschaft und den sonstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und mitunter vom sozialen Milieu, dem dieser „Unternehmer“ angehört, abhängen. Im Rahmen eines lebensbegleitenden Beratungssystems, das der in vielen Staaten zu beobachtenden Tendenz zur Kürzung von Sozialleistungen nicht vorbehaltlos folgt, sollte der Grundsatz gelten, dass zwar viele Bürger und Gruppen die für die reflexive und gezielte Gestaltung des Bildungs- und Berufswegs erforderlichen Kompetenzen entwickeln müssen, dass sie jedoch dafür auf förderliche Rahmenbedingungen mit der entsprechenden Mittelausstattung angewiesen sind. Anders gesagt muss die Betonung der Eigenständigkeit mit einer ebenso starken Herausstellung der Solidarität einhergehen (⁵¹).

Gerade hier scheint die Vorstellung der „Flexicurity“ besonders relevant zu sein, da sie verspricht, gegensätzlichen Anforderungen der Wechselbeziehung zwischen Flexibilität und Sicherheit gerecht zu werden. Als Modell, das sowohl Hire-and-Fire-Praktiken (Flexibilität für Arbeitgeber) als auch hohe Sozialleistungen für die Arbeitslosen (Sicherheit für die Beschäftigten) miteinander verbindet, erfasst der „Flexicurity“-Ansatz das Wesen und die Ausrichtung des neuen Gesellschaftsvertrags zwischen Staat und Bürger (Wilthagen und Tros, 2004). Das strategische Konzept, demzufolge die Beschäftigten geschützt werden, die Arbeitsplätze dagegen nicht, wird von der EU als mögliches europäisches Zukunftsmodell erforscht. Hauptgrund hierfür ist, dass es in Dänemark, wo es erstmals in den 90er Jahren umgesetzt wurde, nahezu für Vollbeschäftigung gesorgt haben soll. Gemäß diesem Modell muss sich ein Arbeitsloser kontinuierlich um eine neue Stelle oder Weiterbildungsmaßnahmen bemühen, wenn er den Anspruch auf volle Sozialleistungen wahren will. Zwar gibt es widerstreitende Ansichten darüber, in welchem Maße der „Flexicurity“-Ansatz sein Versprechen einlösen kann, den traditionellen Gegensatz zwischen Arbeit und Kapital „auszugleichen“ und „aufzulösen“ (vgl. z. B. Ozaki, 1999), die zentrale Rolle der Bildungs- und Berufsberatung als Kennzeichen eines Sozialmodells, verstanden als echter Gegenentwurf zum Wirtschaftsmodell, ist jedoch unbestritten.

(⁵¹) In den Beiträgen zur Debatte über die lebensbegleitende Beratung im Rahmen der virtuellen Gemeinschaft des Cedefop werden zum Großteil dieselben Aussagen getroffen; dies gilt insbesondere für den Moderator der virtuellen Gemeinschaft, Alan Brown. Er verweist auf den von Lash (2003) so genannten Trend zum „insourcing“ (Umkehrung der Ausgliederung), also die Neuverteilung der Aufgaben, Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten an den Einzelnen (Lernender, Auszubildender, Beschäftigter), die zuvor primär als Zuständigkeiten von Institutionen und kollektiven Gruppierungen galten. Darüber hinaus wird auf den von Beck et al. (2003) geprägten Begriff der „socially constructed autonomy“ (sozial konstruierte Autonomie) verwiesen, um das resultierende Paradoxon zu veranschaulichen, dass einerseits die im Hinblick auf die Anpassung an bestimmte Werte an den Einzelnen gestellten Erwartungen kollektiv definiert werden, andererseits jedoch anschließend vom Einzelnen erwartet wird, dass er diese Erwartungen individuell erfüllt. Eine Reaktion auf diese Tendenzen besteht darin zu gewährleisten, dass von den einzelnen Bürgern nicht verlangt wird, größere individuelle Verantwortung zu übernehmen, ohne ihnen angemessene Unterstützung, insbesondere von Seiten des Kollektivs, zukommen zu lassen. Bildungs- und Berufsberatungsdienste, die in den in diesem Dokument beschriebenen lebensbegleitenden Ansatz integriert sind, sind eine mögliche Form der genannten kollektiven Unterstützung.

7. Stärkung der Strukturen für die Gestaltung der Politik und die Entwicklung der Systeme

Ein Großteil der Fortschritte, die von politischen Entscheidungsträgern, Berufsberatern und Wissenschaftlern im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung gewünscht werden und die in der Entschließung zur Beratung benannt werden, lässt sich nur erzielen, wenn die Strukturen für die Gestaltung der Politik und die Entwicklung der Systeme gestärkt werden. In den im Zeitraum 2001 bis 2004 durchgeführten Untersuchungen wurde eindeutig festgestellt, dass der Mangel an starker, strategischer und gezielter Führung ein entscheidendes Versäumnis darstellt. Ohne eine solche Führung und ohne Systeme, die mittels Forschung und Innovation eine kontinuierliche Weiterentwicklung ermöglichen, besteht die Gefahr, dass zahlreiche ausgezeichnete Initiativen, die in den Länderinformationen und im ergänzenden Material vorgestellt wurden, lediglich ad hoc und nur unter der Voraussetzung durchgeführt werden, dass der Einzelne ihnen positiv gegenübersteht. Zudem stehen viele der in den Berichten genannten innovativen Strategien in aller Regel im Zusammenhang mit einem Projekt: Daraus folgt, dass sie nach Auslaufen der Finanzierung nach Abschluss des Projekts voraussichtlich eingestellt werden, sofern sie nicht in einem institutionellen Kontext weitergeführt werden. Bei den genannten Initiativen besteht nur geringe Hoffnung, dass sie in größerem Maßstab umgesetzt werden oder die systemischen Auswirkungen zeitigen können, die erforderlich sind, um das Konzept zu verändern, in dessen Rahmen Bildungs- und Berufsberatung angeboten wird.

Die Gestaltung der Politik und die Entwicklung der Systeme können auf vielerlei Weise gefördert werden. In der Entschließung werden drei Strategien hervorgehoben. Zunächst wird die Bedeutung der Einbindung der einschlägigen Hauptbeteiligten (wie z. B. Ministerien, Sozialpartner, Arbeitsverwaltungen, Diensteanbieter, Berufsberater, Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung, Verbraucher, Eltern und Jugendlichen) in den Prozess hervorgehoben. Anschließend wird darauf hingewiesen, dass die gewünschte Entwicklung durch gut ausgebildete Fachkräfte abgesichert werden muss, wobei die Erstausbildung und Weiterbildung für Berufsberater relevant und von hoher Qualität sein müssen. Schließlich wird in der Entschließung angeregt, dass die Gestaltung der Politik und die Entwicklung der Systeme erheblich vereinfacht werden können, wenn die EU-Mitgliedstaaten beim Austausch vorbildlicher Verfahren enger zusammenarbeiten. In den folgenden Abschnitten werden alle Strategien der Reihe nach behandelt, wobei die in den drei genannten Bereichen entsprechend den Länderinformationen und dem ergänzenden Material erzielten Fortschritte beleuchtet werden.

7.1. Partnerschaften bei der Gestaltung der Politik und der Entwicklung der Systeme

Bereits in Kapitel 3 wurde auf den außerordentlichen Wert verwiesen, der geschaffen werden kann, wenn Anbieter auf nationaler und/oder regionaler Ebene in Beratungsforen oder -räten zusammenkommen, um ihre Anliegen, Pläne und strategischen Zielsetzungen systematisch und gezielt auszutauschen und Möglichkeiten der Zusammenarbeit zu entwickeln, mit denen klare Zukunftsperspektiven formuliert und Einfluss auf Politiker und andere Entscheidungsträger genommen werden kann. Wie die Projekte über Gemeinsame Aktionen gezeigt haben (vgl. Fußnote 30), können sich bereits aus der Einrichtung nationaler Beratungsforen viele Vorteile ergeben, da hier eine Vielzahl von Interessengruppen zusammenkommt, die mitunter recht ambitionierte Aktionspläne ausarbeiten und damit zu einer gezielteren Lenkung der Bildungs- und Berufsberatung beitragen. In Tabelle 2 werden beispielhaft die Ergebnisse aufgeführt, die im Rahmen der zwölf im Laufe der vergangenen drei Jahre geschaffenen neuartigen Beratungsforen erzielt wurden. In diesen Beratungsforen wurde in den einzelnen Ländern eine breite Palette von Beratungsanbietern und Interessengruppen, darunter oftmals Akteure aus dem Bildungs- und Beschäftigungssektor sowie Arbeitgeber, Gewerkschaften und spezielle Interessengruppen, an einen Tisch gebracht.

Tabelle 2: Entwicklung der Bildungs- und Berufsberatung durch Partnerschaften der Interessengruppen

Erkannte Defizite/Schwachstellen	Maßnahmen zur Behebung der Defizite/Schwachstellen
Fehlende eindeutige Lenkung der Politik	Ausarbeitung eines nationalen politischen Rahmens für die Beratung, der dem Ministerium im November 2006 vorgelegt wurde;
fehlende Mitwirkung von Sozialpartnern, NRO und gemeinnützigen örtlichen Einrichtungen	Aufforderung aller Einrichtungen/Sektoren, einen Beauftragten für Bildungs- und Berufsberatung zu benennen; Vertreter nehmen nun an den Treffen des nationalen Beratungsforums teil;
Investitionsbedarf für Aus- und berufsbegleitende Fortbildung von Beratungspersonal	• Einführung eines neuen Ausbildungsgangs „Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung und -entwicklung“; von Bildungs- und Arbeitsmarktspezialisten gemeinsam angebotene Weiterbildungsmaßnahmen für Fachkräfte im Bildungs- und Arbeitsmarktsektor; • Einladung ausländischer Experten, um lokale Defizite in Bezug auf Kenntnisse/Fähigkeiten zu beheben; • Regelungen, in deren Rahmen das Personal einen Master-Abschluss im Fach Bildungs- und Berufsberatung erwerben kann, um eine Mitarbeiterbasis aufzubauen, die bei der Entwicklung der Systeme eine Führungsrolle übernehmen kann;

Notwendigkeit der Weiterentwicklung von Berufsinformationssystemen (in Druckfassung und/oder IKT-gestützt)	Erarbeitung berufsspezifischer Deskriptoren im Rahmen eines teilweise aus EU-Mitteln finanzierten Projekts, an dem ÖAV, Euroguidance-Zentren und ein Hochschulforschungszentrum mitwirken;
fehlende Medien für die Bildungs- und Berufsberatung (Tests, Spiele usw.)	Verabschiedung von Plänen zur Einrichtung eines nationalen Bildungs- und Beratungszentrums;
fehlende formalisierte Verfahren für Qualitätsaudits	Aufnahme von Forschungen zu QS-Verfahren;
Notwendigkeit der Bewertung der Auswirkungen von Beratungsdiensten	Beauftragung von Studien über die Auswirkungen von Beratungsdiensten
Notwendigkeit der Vertiefung der sektorübergreifenden Zusammenarbeit	Planung dreijährlicher sektorübergreifender Treffen (gemeinsame Seminare, Workshops, Konferenzen);
Entwicklung der beratungsorientierten Schule	Einbindung einer Strategie in einen nationalen politischen Rahmen;
Fehlen von Beratungsdiensten/-spezialisten, die spezielle Klientengruppen betreuen können	Beauftragung von Studien über Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen für behinderte Menschen; Verbreitung der Ergebnisse im Rahmen einer nationalen Konferenz.

Berufsverbände und Forschungszentren können ebenfalls entscheidende Impulsgeber bei der Entwicklung der Systeme für die Bildungs- und Berufsberatung sein. Diese Einrichtungen können bei der Wahrung der Kohärenz und der Ausrichtung des Beratungsangebots durchaus eine zentrale Rolle übernehmen. In mehreren Länderberichten wurden Fortschritte bei der Entwicklung solcher Einrichtungen erwähnt. Zu den wichtigsten Beispielen zählen neben den in Kapitel 3 genannten neuen Berufsverbänden Forschungszentren in England und Finnland sowie ein neues Expertenzentrum in Dänemark:

- In Dänemark zeichnet das Unterrichtsministerium für die Entwicklung und den Betrieb eines nationalen Kompetenzzentrums im Bereich der Beratung verantwortlich. Zu seinen Aufgaben zählen: Sammlung von Beispielen für vorbildliche Verfahren und Kenntnissen über Beratung, Qualitätsentwicklung, Koordinierung zwischen den verschiedenen Typen der Beratungsdienste sowie Initiierung von Analysen, Erhebungen und sektorübergreifenden experimentellen und entwicklungsspezifischen Maßnahmen. Um diese Maßnahmen zu fördern und entsprechende Informationen zu verbreiten, wurde ein virtuelles Medienzentrum speziell für Bildungs- und Berufsberater eingerichtet (⁵²). Dieses

(⁵²) Im Internet verfügbar unter: www.vejledningsviden.dk [zitiert am 3.3.2008].

bietet einen elektronischen Nachrichtendienst, eine Online-Zeitschrift zum Thema Beratung, eine virtuelle Bibliothek, Links zu einschlägigen Rechtsvorschriften, Informationen über vorbildliche Verfahren, jüngste Forschungsaktivitäten, Erhebungen und Analysen usw. zum Thema Beratung.

- In Finnland hat die Universität Jyväskylä vor kurzem ein interdisziplinäres Forschungszentrum für Politiken und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung eingerichtet. In dieser ersten Phase wurde der interdisziplinären Forschungseinrichtung ein fünfjähriges Mandat bis 2011 erteilt. Das Zentrum besteht aus einem innovativen Netz von Fachbereichen/Hochschuleinrichtungen und regionalen Instituten, und in seiner Lenkungsgruppe sind nationale Politiker und die Sozialpartner vertreten. Die zugrunde liegende Idee ist die Schaffung einer Forschungs- und Weiterbildungseinrichtung, die sich schwerpunktmäßig mit Bildungs- und Berufsberatungsthemen befasst und zur Erweiterung der Datenbasis beiträgt, die für die Gestaltung der nationalen Politik erforderlich ist. Das Zentrum befasst sich in erster Linie mit den in der Entschließung des Rates und in den nationalen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitiken festgestellten Herausforderungen. Seine Tätigkeiten und Prioritäten orientieren sich an der Struktur des Handbuchs zur Berufsberatung für politisch Verantwortliche der OECD und der Europäischen Kommission (OECD und Europäische Kommission, 2004).
- Im Vereinigten Königreich führt das Centre for Guidance Studies (CeGS, Zentrum für Beratungsstudien) der Universität Derby nationale und internationale Forschungsarbeiten durch und übernimmt auch die Weiterbildung des Beratungspersonals. Es bietet eine Reihe von Forschungsarbeiten, Lernprogrammen und Informationsdiensten und ist bestrebt, die Kluft zwischen Theorie, Forschung und Praxis im Bereich der Beratung zu überbrücken und damit das lebenslange Lernen zu fördern. Das Centre for Guidance Studies stützt sich auf fundierte Fachkenntnisse in Bereichen wie Forschung und Evaluierung von Diensten und ist federführend an Projekten zur Konzeption und Verbesserung der Planung und Erbringung von Diensten in der Jugendpolitik, der Beratung von Erwachsenen und der Weiterbildung der Arbeitskräfte beteiligt. In diesen Zusammenhang sind zu nennen: Bestandsaufnahme des Beratungsangebots, Erstellung von kommentierten Literaturverzeichnissen und systematischen Auswertungen der einschlägigen Literatur, partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Kundenorganisationen zur Förderung von Organisationsentwicklung und Managementprozessen sowie die Verwaltung beruflicher Netze. Die zugehörige National Library Resource for Guidance (NLRG, nationale Beratungsbibliothek) verfügt über die landesweit größte Materialsammlung im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung⁽⁵³⁾.

Betrachtet man die Länderinformationen und das ergänzende Material, kann man durchaus den Eindruck gewinnen, dass es zwar immer mehr Beispiele für solche strategisch orientierten

⁽⁵³⁾ Die Publikationen des CeGS sind abrufbar unter <http://www.derby.ac.uk/cegs/index.asp> [zitiert am 3.3.2008].

Einrichtungen gibt, die sich der Überbrückung der Kluft zwischen Politik und Praxis verschrieben haben, ihre Zahl jedoch im Grunde genommen weiterhin begrenzt ist und kontinuierliche Anstrengungen erforderlich sind, um auf nationaler Ebene weitere Fortschritte zu erzielen.

In den Länderberichten wurden andere weniger strukturierte Formen beruflicher Netze beschrieben. Hierbei sind unter anderem von Berufsberatern selbst organisierte Bottom-up-Basisinitiativen, wie z. B. Internetforen, zu erwähnen, in denen einschlägige Themen erörtert (Litauen, Schweden, Vereinigtes Königreich) und Beispiele für erfolgreiche praktische Lösungen, die als Vorbild dienen, ausgetauscht oder in eine Datenbank eingepflegt werden können (Dänemark, Finnland).

Diese Art von Maßnahmen ist durchaus zu empfehlen, da die Berufsberater den engsten Kontakt zu den Bürgern haben und am besten in der Lage sind zu testen, inwiefern eine politische Ausrichtung vernünftig und zweckmäßig ist, und als Reaktion auf neue Herausforderungen und Rahmenbedingungen innovative Ideen zu entwickeln. Mit Blick auf die Entwicklung der Systeme und die Gestaltung der Politik darf die Bedeutung der oben beschriebenen Einschränkung betreffend die Nachhaltigkeit und die Auswirkungen solcher Mikroinitiativen nicht unterschätzt werden.

7.2. Erstausbildung und Weiterbildung von Berufsberatern

Es liegt auf der Hand, dass den Berufsberatern bei der Stärkung der Bildungs- und Berufsberatung eine zentrale Rolle zukommt: Allzu viele Länder haben ehrgeizige politische Rahmen für eine breite Palette von Diensten ausgearbeitet, um anschließend festzustellen, dass ohne einen Pool angemessen ausgebildeter – und oftmals auch weitergebildeter – Berufsberater keine oder nur geringe Fortschritte verzeichnet werden konnten. Diesem Umstand trägt die Entschließung des Rates Rechnung, indem sie die Notwendigkeit betont, dass die Mitgliedstaaten die gegenwärtigen vorbildlichen Verfahren in der gesamten EU in ihre Ausbildungsprogramme aufnehmen.

In mehreren Länderberichten werden gewisse Fortschritte erwähnt. Die berichteten Aktivitäten und Initiativen lassen sich unter vier Hauptrubriken zusammenfassen: gesteigerte Investitionen in die Aus- und Weiterbildung; Entwicklung eines einheitlicheren Lehrplans für die Aus- und Weiterbildung von Beratungspersonal; verstärkte Nutzung neuer Technologien bei der Erbringung der Bildungsmaßnahmen; Ausbau der EU-weiten Zusammenarbeit in der Erstausbildung und Weiterbildung von Berufsberatern.

Mehrere Länder, darunter Bulgarien, Estland, Irland, Frankreich, Italien, Zypern, Lettland, Malta, Österreich, Polen, Rumänien und Finnland, berichten über umfassende Investitionen in die berufliche Weiterentwicklung des Personals, mit denen die Professionalisierung in diesem Berufsfeld gestärkt werden soll. Im Bildungssektor erfolgt dies oftmals durch die Erteilung

von Hochschulqualifikationen in Form von Diplomen, Mastertiteln oder sonstigen Abschlüssen.

Viele Länder sind sich der Notwendigkeit bewusst, die Weiterbildung zu stärken, um die Reform der Beratungsdienste zu unterstützen. Dies gilt z. B. für Dänemark, wo die Einführung eines neuen Beratungssystems (dänisches Unterrichtsministerium, 2004) von Investitionen in die Entwicklung der Kompetenzen des Personals flankiert wurde:

- (a) Eine der Zielsetzungen der dänischen Reform auf dem Gebiet der Beratung ist die Verbesserung der Qualifikationen und Kompetenzen der Berufsberater, um die dänischen Beratungsdienste professioneller zu gestalten. Daher wurde die Vielfalt unterschiedlicher sektorspezifischer Weiterbildungskurse, die vorwiegend von kurzer Dauer waren, durch eine einheitliche Weiterbildung abgelöst, die Berufsberatern aus allen Sektoren offen steht. Die Tätigkeit in einem der neuen Beratungszentren setzt nun zwingend die Teilnahme an der neu geschaffenen Weiterbildung voraus.
- (b) Landesweit bieten sechs Hochschuleinrichtungen die neue Weiterbildung auf Teilzeitbasis an. Sie entspricht einer sechsmonatigen Vollzeitausbildung und umfasst drei Module:
 - Bildungs- und Berufsberatung und der Berufsberater (Beratungstheorie und -methodik, Ethik, IKT im Beratungsbereich usw.);
 - Bildungs- und Berufsberatung und die Gesellschaft (Arbeitsmarktbedingungen und -politik, Bildungswesen und -politik, Entwicklung von Gesellschaft und Unternehmen usw.);
 - Bildungs- und Berufsberatung und der einzelne Bürger (unterschiedliche Zielgruppen, menschliche Entwicklung, Lerntheorien usw.).
- (c) Die Weiterbildung wird als Erwachsenenbildungsprogramm angeboten und entspricht einem „halben“ Diplomabschluss. Mindestzugangsvoraussetzungen sind eine abgeschlossene zweijährige Hochschulausbildung (Kurzstudiengang) und zweijährige einschlägige Berufserfahrung.

In der Studie über Beratung in ÖAV (Sultana und Watts, 2005) wurde festgestellt, dass sich auch im Arbeitsmarktsektor eine ausgeprägte Tendenz beobachten lässt, Dauer und Umfang der Aus- und Weiterbildung des Personals, das Beratungsleistungen oder Dienste erbringt, die ein Beratungselement aufweisen, zu verlängern bzw. auszubauen. In der Erhebung wurde ein Trend zur Fachweiterbildung in der Bildungs- und Berufsberatung ausgemacht, die zunehmend in den ÖAV angeboten wird. Solche Weiterbildungsmaßnahmen wurden vor kurzem in mehreren Ländern (Ungarn, Malta) eingeführt. In einigen Ländern wurde diese Art der Weiterbildung zwingend vorgeschrieben (Tschechische Republik, Österreich, Portugal). Andere Länder (Zypern) planen gegenwärtig, denselben Weg einzuschlagen. Ein Großteil dieser Weiterbildung wird nach Erwerb einer gewissen Berufserfahrung im Rahmen der innerbetrieblichen Kompetenzentwicklung und nicht durch formale Zertifizierungspfade in Hochschuleinrichtungen durchgeführt.

Eine zweite Gruppe von Initiativen hat insgesamt die Sicherung der Qualität der Dienste zum Gegenstand. Dies soll erreicht werden, indem alle Bürger Zugang zu Diensten erhalten, die unabhängig davon, wo die Leistung in Anspruch genommen wird, von gleichermaßen kompetentem Personal erbracht werden. In diesem Zusammenhang wurden Listen von Kompetenzen erstellt, die sich alle Berufsberater aneignen müssen⁽⁵⁴⁾ und die mitunter in nationalen Qualifikationsrahmen (Lettland) oder in einem Leitfaden für die Qualifikationsanforderungen an Berater spezifiziert werden (Litauen). Diese Kompetenzrahmen dienen zudem als Grundlage für die Entwicklung von kohärenteren und einheitlicheren Lehrplänen für die Ausbildung des Personals (Italien). Norwegen berichtet, dass im Rahmen des nationalen Netzes für Berufsberater ebenfalls die Erweiterung und Vereinheitlichung des Aus- und Weiterbildungsangebots für Berater angestrebt wird. Mitunter werden die Kernkompetenzen sowohl von den Beratern im Bildungssektor als auch vom Personal in ÖAV verlangt. Dadurch soll gewährleistet werden, dass verstärkt Synergien zwischen den beiden Sektoren gehoben werden, was als einer der Eckpfeiler für die Entwicklung eines lebensbegleitenden Beratungssystems angesehen wird. Diese Synergien werden in einigen wenigen Fällen durch gemeinsame Weiterbildungsmöglichkeiten gefördert, bei denen alle Berater an bestimmten Kernmodulen teilnehmen und die Fachmodule auf Berater aus verschiedenen Sektoren zugeschnitten sind (Malta).

Eine dritte Gruppe von Initiativen befasst sich schwerpunktmäßig mit innovativen Methoden der Erbringung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, einschließlich der verbesserten Nutzung neuer Technologien, um den Zugang zu beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu erweitern. Insbesondere in ÖAV, wo die Weiterbildung des Personals im Rahmen formaler Qualifikationswege eher die Ausnahme darstellt, werden innovative Methoden für die Durchführung von Weiterbildungen praktiziert, z. B. durch die Veranstaltung strukturierter Treffen, die es Beratern aus unterschiedlichen lokalen und/oder regionalen Geschäftsstellen ermöglichen, ihre Erfahrungen und Beispiele für interessante praktische Lösungen auszutauschen (Estland, Litauen, Polen). Estland hat diesen Ansatz um eine Überwachungsmethodik auf der Basis von Fallanalysen erweitert, mit der gewährleistet wird, dass der Austausch von Erfahrungen und Fachkenntnissen durch das Mentoring institutionell verankert wird. Die ÖAV in Frankreich – die *Agence nationale pour l'emploi* (ANPE) – hat ein *Forum des Initiatives* auf nationaler und regionaler Ebene eingerichtet, in dem bewährte Verfahren präsentiert und sogar mit Zertifikaten und Prämien ausgezeichnet werden.

Der Austausch beruflicher Verfahren und die kontinuierliche Weiterbildung des Personals werden zunehmend über IT-Plattformen organisiert. Sowohl im Bildungs- als auch im Arbeitsmarktsektor werden einige Kurse online durchgeführt. Beispiele hierfür bieten die

⁽⁵⁴⁾ Die verstärkte Bedeutung der erforderlichen Kompetenzen des Personals ist auf den Kompetenzrahmen im Beratungsbereich zurückzuführen, der von der Internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (2003) entwickelt wurde. Zwar basiert die Liste eher auf Selbstauskünften der Berufsberater als auf empirischer Beobachtung der tatsächlich in der Praxis vorhandenen Kompetenzen, sie ist jedoch insofern nützlich, als sie dazu beiträgt, die fundamentalen Merkmale von Beratungsdiensten zu beleuchten.

Tschechische Republik und Irland, wo E-Learning-Module entwickelt wurden. Die irische Initiative zielt zudem auf die Verbesserung der Planung der gesamten schulbasierten Beratung ab. Beispiele für die Online-Aus- und -Weiterbildung von Beratern in ÖAV sind das „Atene“-Programm in Norwegen und die Grundausbildung für Klientenbetreuungsmitarbeiter in Finnland. Darüber hinaus werden zunehmend Internet-basierte Instrumente eingesetzt, um Online-Debatten über bestimmte Themen im Zusammenhang mit Bildungs- und Berufsberatung anzuregen. Dabei gibt die zentrale Geschäftsstelle wichtige Publikationen vor, um die Debatte anzustoßen, und fordert anschließend die Berater auf, Stellung zu beziehen, über eigene Erfahrungen zu berichten und weiterführende Literatur zu empfehlen (ÖAV in Portugal). In Österreich wird das Intranet für ähnliche Zwecke genutzt.

Der Einsatz Internet-basierter Foren zur Förderung des Dialogs zwischen Berufsberatern, Wissenschaftlern und politischen Entscheidungsträgern und zur Verbreitung von Ideen und bewährten Verfahren in der Beratergemeinschaft findet immer mehr Zuspruch, wenngleich Auswirkungen und Effizienz noch in Studien bewertet werden müssen. Im Vereinigten Königreich ist das nationale Forschungsforum für Beratung offenbar besonders erfolgreich bei der Umsetzung dieser Strategie⁽⁵⁵⁾. Gleiches gilt für das Internet-Forum für Berufsberater in Litauen. Finnland hat ebenfalls eine Internet-basierte Datenbank für bewährte Verfahren entwickelt. Das Zentralamt für Schule und Erwachsenenbildung in Schweden hat eine Website zur Unterstützung der täglichen Arbeit von Berufsberatern eingerichtet und damit einen virtuellen Treffpunkt für den Austausch von Informationen, Erfahrungen und Kenntnissen geschaffen. Dabei handelt es sich nur um eine der Initiativen, die Schweden als Reaktion auf eine im Jahr 2005 durchgeführte Evaluierung umgesetzt hat, aus der hervorging, dass zahlreiche Berater nicht über das erforderliche Ausbildungsniveau verfügten.

Schließlich befasst sich eine weitere Gruppe von Initiativen in erster Linie mit der Verwertung der Fülle von Erfahrungen bei der Durchführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in der gesamten EU, damit die einzelnen Mitgliedstaaten voneinander lernen, auf den Stärken der anderen aufbauen und vorbildliche Verfahren nachahmen können. Mehrere dieser Projekte werden von der Europäischen Kommission finanziert; sie reichen von Peer-Learning-Besuchen über gemeinsame Aus- und Weiterbildungsmodule bis hin zur Ausarbeitung entsprechender Handbücher. Auf einige dieser Projekte wird im nächsten Abschnitt eingegangen, in dem erörtert wird, welchen Wert grenzübergreifende Projekte nicht nur für die Bereitstellung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Beratungspersonal, sondern auch für die Förderung und Stärkung der Gestaltung der Politik und die Entwicklung der Systeme haben.

⁽⁵⁵⁾ Vgl. <http://www.guidance-research.org/> [zitiert am 3.3.2008].

7.3. Die grenzübergreifende Dimension

In den Länderinformationen wird über einige vielversprechende Initiativen in Bezug auf die Verfahren und den Aufbau grenzübergreifender Strukturen berichtet, die geeignet sind, das Policy Learning in und außerhalb der EU zu befördern. In vielen EU-Ländern fanden grenzübergreifend Peer-Learning-Besuche statt, und das Cedefop hat in den letzten zwei Jahren in seinem Studienbesuchsprogramm der lebensbegleitenden Beratung eine gewisse Priorität eingeräumt. Dies gab den teilnehmenden Ländern die Gelegenheit, ihr Beratungsangebot zu überprüfen und es mit dem in anderen EU-Ländern zu vergleichen. Ein solches Erfahrungslernen kann in den einzelnen Mitgliedstaaten als wichtige informelle Triebfeder fungieren, die mitunter entscheidend zur Entwicklung der Systeme und der Bildung einflussreicher Wissensnetze und Denkfabriken beiträgt.

Mithilfe von EU-Mitteln wurden regionale und überregionale Netze aufgebaut, die das Lernen und den Austausch bewährter Verfahren fördern. Bekannte Beispiele hierfür sind EU-Netze wie Academia und EQUAL, die Möglichkeiten zur Personalentwicklung und zum Austausch von Kenntnissen und Erfahrungen zwischen verschiedenen Mitgliedstaaten bieten. Ferner sind sieben Euroguidance-Zentren im nordisch-baltischen Raum – unter Beteiligung von Dänemark, Estland, Finnland, Island, Lettland, Norwegen und Schweden – zu erwähnen, deren Aufgabe die Schaffung eines Forums für den Austausch bewährter Verfahren ist. Ein weiteres Beispiel ist die südeuropäische Beratungsinitiative, in der zehn Länder in der Region zusammengeführt werden sollen (Bulgarien, Zypern, Frankreich, Griechenland, Italien, Malta, Portugal, Rumänien, Spanien und die Türkei).

Das ebenfalls von der EU finanzierte europäische Beratungs- und Orientierungsforum fördert die Online-Zusammenarbeit zwischen Berufsberatern, Wissenschaftlern und politischen Entscheidungsträgern in den fünf Partnerländern (Dänemark, Griechenland, Slowenien, Finnland, Vereinigtes Königreich). Die Expertengruppen in diesen Ländern, die aus den Zielgruppen der Website ausgewählt wurden, treffen sich zunächst persönlich, um politische und praktische Fragen zu besprechen, und setzen die Erörterung anschließend online fort. Im Rahmen des kontinuierlichen Prozesses des Erwerbs neuer Kenntnisse für das Netz werden Zusammenfassungen der in den einzelnen Ländern geführten Gespräche in die Sprache der anderen Partnerländer übersetzt, wobei ausführlichere Kommentare auf Englisch verfasst werden. Dadurch wird mithilfe der Nutzung von IKT die Entwicklung von Innovationen im Bereich der Aus- und Weiterbildung gefördert und ihr Transfer zu allen Beteiligten auf dem Gebiet der Beratung und Orientierung gewährleistet. Zielgruppen des Forums sind Berufsberater, Führungskräfte, Wissenschaftler, Ausbilder, Schüler und Studierende sowie politische Entscheidungsträger und weitere an der Forschung im Bereich Beratung und Orientierung interessierte Kreise. Mithilfe der Website des Forums⁽⁵⁶⁾ wurde eine Online-Community geschaffen und unterstützt, die an Beratung interessiert ist, Praxis, Forschung und

⁽⁵⁶⁾ Vgl. <http://www.guidance-europe.org/> [zitiert am 3.3.2008].

Politik enger zusammenführt und sich schwerpunktmäßig mit wesentlichen Problemen aus der Praxis der Beratung und Orientierung befasst.

In gewisser Weise nehmen diese Initiativen das europäische Netzwerk für die Politik der lebensbegleitenden Beratung vorweg, das gemeinsam mit nationalen Beratungsforen und weiteren Schlüsselakteuren eine zentrale strategische Rolle bei der Stärkung der Zusammenarbeit sowie beim Erwerb und Austausch von Kenntnissen auf europäischer Ebene spielen, die Gestaltung der Politik auf einzelstaatlicher und EU-Ebene beeinflussen sowie die Fortschritte bei der Umsetzung der EntschlieÙung des Rates über die lebensbegleitende Beratung überwachen könnte.

Im abschließenden Kapitel wird dieser Gedanke aufgegriffen, und es werden weitere Möglichkeiten geprüft, wie die in der EntschlieÙung genannten Hauptziele weiterhin vorrangig verfolgt werden können.

8. Die künftige Strategie

Durch eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen der Europäischen Kommission, den Mitgliedstaaten, internationalen Organisationen (WHO, OECD, Cedefop, Europäische Stiftung für Berufsbildung) und anderen wichtigen Interessengruppen wurde eine Vielzahl von europäischen Bezugsinstrumenten, gemeinsamen Grundsätzen, Leitlinien und Rahmenvorgaben für die lebensbegleitende Beratung entwickelt und vereinbart. Diese Instrumente haben zusammen mit dem Programm für lebenslanges Lernen 2007-2013 und den Strukturfonds politische Reformen in der EU und den Mitgliedstaaten sowie die politische Reflexion im Rahmen des Arbeitsprogramms „Allgemeine und politische Bildung 2010“ auf EU-Ebene begünstigt. Ferner ist die Stellung der lebensbegleitenden Beratung auf der europäischen Agenda durch wissenschaftliche Initiativen des Cedefop, die Einrichtung des europäischen Netzwerks für die Politik der lebensbegleitenden Beratung, internationale Konferenzen und vergleichende Studien gefestigt worden.

Der vorliegende Bericht des Cedefop bestätigt, dass sich Bildungs- und Beschäftigungsziele sowohl an wirtschaftlichen als auch an sozialen Erfordernissen orientieren müssen. Die Mitgliedstaaten können viel voneinander lernen, während sie neue Ansätze erproben und Innovationen einführen, um eine gerechtere Bildungs- und Erwerbsbeteiligung zu erreichen. Der Bericht zeigt die komplexen Verbindungen zwischen Politik, Forschung und Praxis auf. Gesetze, die darauf abheben, das System der allgemeinen und beruflichen Bildung zu verbessern, den Bürgern reibungslose Übergänge während ihrer gesamten Bildungs- und Berufslaufbahn zu ermöglichen und die Entwicklung der Arbeitnehmer zu gewährleisten, machen eine stärkere Zusammenarbeit erforderlich. Ein nachhaltiger systemischer Wandel ist nur dann möglich, wenn sich verschiedene Verwaltungen partnerschaftlich verbünden, um Wissen auszutauschen und sich gemeinsam um die Verbesserung der Rechenschaftspflicht und der Qualität der Beratungsdienste zu bemühen.

In den meisten Mitgliedstaaten sind die Informations-, Beratungs- und Orientierungsdienste seit jeher organisatorisch nach Zielgruppen, Ebenen und Funktionen aufgespalten. Die Einführung eines Systems der lebensbegleitenden Beratung setzt eine Neubestimmung des Konzepts der Bildungs- und Berufsberatung und eine Reform der bestehenden Beratungsstrukturen voraus. Ferner erfordert sie den Übergang von allgemeinen zu individuell zugeschnittenen Beratungsdiensten, die Umsetzung von Rahmenvorgaben für die Qualität der Leistungserbringung, die Befähigung der Bürger, ihren Bildungsweg und ihre berufliche Laufbahn selbst zu gestalten, und die verstärkte Nutzung der IKT bei der Erbringung von Beratungsleistungen. Dazu ist es notwendig, den Gesichtskreis von Beratungsfachkräften durch entsprechende Erstausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen von spezialisierten zu einer Vielfalt von Kompetenzen zu erweitern.

Wie die vorliegende Studie belegt, erkennen die Mitgliedstaaten inzwischen an, dass die Bürger lebenslangen Zugang zu qualitativ hochwertigen Beratungsdiensten benötigen. Sie sind sich bewusst, welche langfristige Vorteile und Werte den Gesellschaften und den Bürgern aus dem lebenslangen Lernen und der lebensbegleitenden Beratung erwachsen. Die

Beratungsleistungen sollten in integrierter Art und Weise die formale, nicht formale und informelle Dimension der Bildung erfassen, soziale und berufliche Aspekte einbeziehen und die Entwicklung der aktiven Staatsbürgerschaft fördern. Dabei sollten die einzelnen Nutzer mit ihren unterschiedlichen und vielfältigen Erfordernissen stets im Mittelpunkt der Politik der lebensbegleitenden Beratung und der Erbringung von Beratungsleistungen stehen.

Die Länderinformationen und ergänzenden Daten, die diesem Bericht zugrunde liegen, geben den europäischen Bürgern durchaus Anlass zur Hoffnung, dass sich die Bildungs- und Berufsberatungsdienste, auf die sie Anspruch haben, in die richtige Richtung entwickeln. Gestärkt durch eine Reihe von Untersuchungen, großen Konferenzen und einen intensiveren Austausch zwischen den Ländern sind im Bereich der Beratung Bestrebungen erkennbar, die Kluft zwischen Forschung und Politik bei der Suche nach optimalen Lösungen für gemeinsame Herausforderungen zu überbrücken. In den vorstehenden Kapiteln wurden sowohl die Leistungen geschildert, die die einzelnen Länder in Bezug auf die in der einschlägigen Entschließung genannten Prioritäten vollbracht haben, als auch die Defizite, Einschränkungen und Schwachstellen aufgezeigt, die noch behoben werden müssen. Eine Zusammenfassung dieser Aspekte sollte bei der Prüfung der vorhandenen Perspektiven wertvolle Ansätze bieten. Insofern erscheinen folgende Feststellungen angebracht:

- (a) Es gibt zunehmend Belege dafür, dass den Ländern verstärkt die Notwendigkeit bewusst wird, holistische, verzahnte Dienste zu entwickeln, bei denen Anbieter zusammenarbeiten, um den lebensumspannenden Erfordernissen der Bürger gerecht zu werden. Allerdings
 - stützen sich die Anbieter im Bildungs- und Arbeitsmarktsektor nach wie vor oftmals auf unterschiedliche Grundlagen, setzen das Prinzip der Bildungs- und Berufsberatung teilweise gegensätzlich um und erschweren dadurch die Zusammenarbeit;
 - befinden sich nationale Beratungsforen und andere Strukturen, in denen unterschiedliche Anbieter und Interessengruppen zusammengeführt werden, immer noch in einem frühen Entwicklungsstadium und müssen Glaubwürdigkeit und Unterstützung gewinnen, um wirksam an der Entwicklung der Systeme teilhaben zu können;
 - steht in vielen Bereichen der Input in das System weiterhin im Vordergrund, während Output und Ergebnisse für die Klienten und Nutzer eine untergeordnete Rolle spielen; dadurch wird tendenziell das Interesse an der Beibehaltung der bestehenden organisatorischen Strukturen gestärkt, anstatt eine systemische Umstrukturierung in die Wege zu leiten, die den Klienten im Rahmen eines holistischen Ansatzes zum Vorteil gereicht.
- (b) Europaweit werden umfassende Maßnahmen durchgeführt, um den Zugang zu Bildungs- und Berufsberatungsdiensten, wann und wo immer sie benötigt werden, zu erleichtern. So werden z. B. neue Technologien sinnvoll eingesetzt und Anstrengungen unternommen, um zu gewährleisten, dass das Angebot an Informationen, Orientierung und Unterstützung im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung transparenter und

zugänglicher gestaltet und von den am stärksten benachteiligten Gruppen einfacher in Anspruch genommen werden kann. Allerdings

- haben mehrere Gruppen von Bürgern weiterhin Probleme, ihren Anspruch auf diese Informationen, Beratung und Unterstützung geltend zu machen;
 - fällt ein Großteil der Verantwortung bei der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage von Diensten in vielen Ländern nach wie vor dem Staat zu; hierin liegt die Ursache für erhebliche Defizite im Beratungsangebot, insbesondere mit Blick auf erwachsene Beschäftigte;
 - schenken nur wenige Länder – womöglich weil die Nachfrage nach Diensten die Kapazitäten auf der Angebotsseite übersteigt – der Vermarktung der Bildungs- und Berufsberatung angemessene Aufmerksamkeit, so dass es durchaus möglich ist, dass große Teile der Bevölkerung nicht wissen, welche Form der Unterstützung ihnen zur Verfügung steht, wo sie Zugang zu den entsprechenden Maßnahmen finden können und welche Vorteile ihnen daraus erwachsen könnten.
- (c) Die Qualitätssicherung der Bildungs- und Berufsberatungsdienste rückt immer stärker in den Mittelpunkt, wobei mehrere Länder die mit den unterschiedlichen QS-Konzepten verbundenen strategischen Optionen prüfen. Allerdings
- befindet sich die Suche nach geeigneten Grundsätzen, Konzepten, Strategien und Instrumenten zur Umsetzung von QS-Systemen in der Bildungs- und Berufsberatung noch im Anfangsstadium;
 - haben sich jene Länder, die Qualitätssicherungsverfahren eingeführt haben, in der Regel für verwaltungs- und beraterorientierte Ansätze entschieden; wenn überhaupt, so haben ganz wenige klientenorientierte Ansätze gewählt, bei denen der Nutzer im Mittelpunkt der Qualitätssicherung steht; die Rolle des Nutzers beschränkt sich oftmals auf die Äußerung seiner Zufriedenheit mit der Dienstleistung oder andere Rückmeldungen; zumeist hat der Bürger keine rechtliche Handhabe, um etwaige Ansprüche durchzusetzen;
 - beschränkt sich die Anwendung von QS-Verfahren in den meisten berichteten Fällen auf einen bestimmten Sektor, einen eng gefassten Kreis unterschiedlicher Klientengruppen oder auf einige wenige Aspekte des breiten Spektrums von Tätigkeiten, die Gegenstand der Beratung sein können; oftmals stehen auch quantitative Indikatoren im Vordergrund, mit denen jedoch Fragen im Zusammenhang mit der Leistungserbringung nicht erfasst werden können.
- (d) Insbesondere im Bildungssektor setzen sich einige Länder für die Unterstützung der Entwicklung der Kompetenzen junger Menschen ein, die für die Planung der Bildung und der beruflichen Laufbahnentwicklung erforderlich sind. Teilweise werden diese Fähigkeiten in Lehrplanrahmen und -leitlinien definiert, die eine systematische und strukturierte Erfassung durch speziell ausgebildete Lehrkräfte gewährleisten. Allerdings

- bleiben mehrere Gruppen junger und insbesondere erwachsener Menschen außen vor, denen die Entwicklung der für die Planung der Bildung und der beruflichen Laufbahnentwicklung erforderlichen Fähigkeiten verwehrt bleibt;
 - wurde das in der schulbasierten Beratung tätige Personal häufig nicht in der engen Zusammenarbeit mit Kollegen geschult, obwohl dies zunehmend gefordert ist, da Fragen der Beratung, der Übergänge und des lebenslangen Lernens oftmals lehrplanübergreifend behandelt werden;
 - übernehmen die öffentlichen Arbeitsverwaltungen aufgrund ihrer fast ausschließlichen Ausrichtung auf die Erfordernisse von Arbeitslosen kurzfristig orientierte Konzepte, die dem politischen Druck entsprechen, in möglichst kurzer Zeit so viele Arbeitslose wie möglich in Beschäftigung zu bringen, so dass die Unterstützung junger und erwachsener Menschen bei der Entwicklung der für die berufliche Selbstverwirklichung im Rahmen einer langfristigen Perspektive erforderlichen Kompetenzen zu kurz kommt.
- (e) Die Entwicklung von beratungsspezifischen Politiken und Bildungs- und Beratungssystemen wird gegenwärtig durch verschiedene Strategien gestärkt, darunter durch die Gründung von Partnerschaften zwischen Anbietern und Interessengruppen, die Einrichtung von Forschungszentren, in denen die für gezielte Fortschritte erforderlichen Daten gewonnen werden sollen, und verbesserte Möglichkeiten für den Erwerb von Fähigkeiten und für das Policy Learning im Wege der Aus- und Weiterbildung von Berufsberatern und der Beteiligung an grenzübergreifenden Maßnahmen. Allerdings
- sind die bislang entwickelten nationalen und grenzübergreifenden Partnerschaften noch nicht über das Versuchsstadium hinausgekommen und weiterhin instabil; sofern sie keine angemessene Förderung erhalten, werden sie in aller Regel aufgelöst;
 - erfordert die staatliche Verpflichtung zur Umsetzung eines lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatungskonzepts eine Aufstockung der Mittel und Ressourcen in Zeiten haushaltspolitischer Zwänge und begrenzter Spielräume; es sind überzeugendere Daten erforderlich, um die These zu erhärten, dass mit der Beratung wirtschaftliche und persönliche Vorteile einhergehen;
 - befindet sich die Professionalisierung des Bildungs- und Berufsberatungspersonals weiterhin im Anfangsstadium, wobei die Kompetenzprofile häufig nur einen Teil der Anforderungen des lebensbegleitenden Beratungskonzepts erfüllen.

Die künftige Strategie wird auf den Stärken aufbauen, die die Bildungs- und Berufsberatung bezüglich der Behebung der erkannten Schwachstellen entwickelt hat. Es gibt zumindest zwei Ebenen, auf denen diese Aufgabe wahrgenommen werden kann.

Zum einen ist es zwingend notwendig, dass alle Mitgliedstaaten ihre programmatische Zukunftsperspektive konsolidieren, indem sie starke Partnerschaften auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene schmieden, und den eigenen Entwicklungsstand auf dem Weg zur Verwirklichung eines lebensbegleitenden Beratungsansatzes und insbesondere in Bezug auf die Umsetzung der in der Entschließung zur Beratung genannten fünf vorrangigen Bereiche

ermitteln. Dabei steht den Mitgliedstaaten nun eine Fülle von Vergleichsdaten zur Verfügung, anhand derer sie einen Leistungsvergleich der eigenen Entwicklung und Dienste vornehmen können. Sie können auch mehrere Fallstudien von Maßnahmen heranziehen, mit denen die Herausforderungen erfolgreich gemeistert wurden, denen sich die Mehrheit der Länder in ihrem Bestreben gegenüber sieht, ein Beratungssystem zu entwickeln, das sowohl den öffentlichen als auch den privaten Interessen gerecht wird. Zudem verfügen sie über eine Reihe praktischer gemeinsamer Bezugsinstrumente für die Konzeption und Verbesserung der Systeme und Politiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung.

Zum anderen müssen diese unverzichtbaren Arbeiten auf Ebene der Mitgliedstaaten mit dem gegenwärtig eingeführten europaweiten Netz verzahnt werden. Von diesem Netz, dessen Aufgabe es ist, die nationalen Maßnahmen zu konsolidieren und zu fördern und ihren Mehrwert zu steigern, sollten auch positive Impulse für die nationale Ebene ausgehen. Epistemologische Netze und Denkfabriken blicken auf eine lange Tradition zurück, im Zuge derer sie den Ausbau der Kapazitäten und den Austausch von Kenntnissen und Know-how sowie das Policy Learning erfolgreich unterstützt haben (Creech und Ramji, 2004). Das europäische Netzwerk für die Politik der lebensbegleitenden Beratung, eine vor kurzem von der Kommission eingerichtete Denkfabrik, die die Tätigkeit der Expertengruppe zur lebensbegleitenden Beratung fortführen soll, kann eine zentrale Rolle spielen, wenn es um den Austausch politischer Optionen und die programmatische Entwicklung der Politik, die Sammlung und Verbreitung von Informationen, die Beauftragung politischer Analysen und Forschungsarbeiten und generell um die Stärkung und Festigung der nationalen Strukturen geht.

Abschließend soll die Hoffnung geäußert werden, dass die in diesem Bericht erfolgte Analyse der Entwicklungen bei der Umsetzung des lebensbegleitenden Beratungskonzepts in den einzelnen Mitgliedstaaten und die Einbettung dieser Maßnahmen in einen weiter gefassten europäischen Kontext dazu beitragen, den Nutzen der nationalen und EU-weiten Anstrengungen für die Bürger in ihrem Streben nach einem sinnvollen, erfüllten und würdevollen Leben zu steigern.

Literaturangaben

Access Economics Pty Limited (2006). *The economic benefits of career development services*. Victoria: Career Industry Council of Australia. Im Internet verfügbar unter:

http://www.iccdpp.org/Portals/1/Documents/Economic%20Benefits%20CICA_11_2006.pdf
[zitiert am 3.3.2008].

Arthur, M.; Rousseau, D. (Hrsg.). (1996). *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.

Bartlett, W.; Rees, T.; Watts, A.G. (2000). *Adult guidance services and the learning society*. Bristol: Policy Press.

Beck, U. (1992). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Beck, U.; Bonss, W.; Lau, C. (2003). The theory of reflexive modernization. Problematic, hypotheses and research programme. *Theory, Culture and Society*, Bd. 20(2), S. 1-33.

Cedefop (2005). *Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung anhand von gemeinsamen europäischen Bezugsinstrumenten*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Union. Im Internet verfügbar unter: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/400/4045_de.pdf
[zitiert am 3.3.2008].

Cedefop (2008, erscheint demnächst). *Career development at work: a review of career guidance to support people in employment*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Cedefop; Henderson, L. et al. (2004). (2004). *Quality guidelines and criteria in guidance: Cedefop commissioned preliminary study*. Winchester: Guidance Council. Im Internet verfügbar unter:

http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/virtual/guid_2005_0001_en.pdf
[zitiert am 3.3.2008].

Cedefop; Sultana, R.G. (2004). *Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung. Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Union. (Cedefop Panorama series; 85). Im Internet verfügbar unter: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/356/5152_de.pdf
[zitiert am 3.3.2008].

Creech, H.; Ramji, A. (2004). *Knowledge networks: guidelines for assessment*. Winnipeg, Manitoba: International Institute for Sustainable Development.

Dale, R.; Robertson, S. (2006). The case of the UK: Homo Sapiens Europæus vs Homo Quæstuosus Atlanticus? European learning citizen or Anglo-American human capitalist? In Kuhn, M.; Sultana, R.G. (Hrsg.). *Homo Sapiens Europæus: creating the European learning citizen*. New York: Peter Lang.

Dänisches Unterrichtsministerium (2004). *Guidance in education: a new guidance system in Denmark*. Kopenhagen: Dänisches Unterrichtsministerium. Im Internet verfügbar unter: <http://pub.uvm.dk/2004/guidance/hel.pdf> [zitiert am 3.3.2008].

Darmon, I.; Frade, C.; Álvarez, I. (2006). *Adult guidance systems in five European countries: a comparative analysis: WP 1 comparative report. Leonardo programme guidance in Europe project - ES/04/C/F/RF-80900*. Barcelona: ICAS.

Department for Education and Skills (2003). *Careers education and guidance in England: a national framework 11-19*. London: DfES. Im Internet verfügbar unter: <http://www.connexions.gov.uk/partnerships/publications/connexpubs/index.cfm?Fuseaction=DocumentDetails&DocumentID=192> [zitiert am 3.3.2008].

Employment and Training Corporation (2004). *Manual for gender sensitive guidance*. Hal Far: ETC. Im Internet verfügbar unter: <http://etc.gov.mt/docs/Manual%20for%20Gender%20sensitive%20vocational%20guidance.pdf> [zitiert am 3.3.2008].

Europäische Kommission (2002). *Kommuniqué von Maastricht zu den künftigen Prioritäten der verstärkten Europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung (Fortschreibung der Kopenhagener Erklärung vom 30. November 2002)*. Brüssel: Europäische Kommission. Im Internet verfügbar unter: http://europa.eu.int/comm/education/news/ip/docs/maastricht_com_de.pdf [zitiert am 03.03.2008].

Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union (2006). *Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen. Amtsblatt der Europäischen Union, L 394 vom 30.12.2006, Anhang, S. 13-18*. Im Internet verfügbar unter: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2006/l_394/l_39420061230de00100018.pdf [zitiert am 3.3.2008].

Europäische Sozialpartner (2006). *Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen. Bewertungsbericht 2006*. Brüssel: Europäische Sozialpartner. Im Internet verfügbar unter: http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/etvnews/news/2461-att2-1-de_framework_of_actions_III.pdf [zitiert am 3.3.2008].

Finnisches Zentralamt für Unterrichtswesen (2003). *National core curriculum for upper secondary schools*. Helsinki: Finnisches Zentralamt für Unterrichtswesen.

Finnisches Zentralamt für Unterrichtswesen (2004). *National core curriculum for basic education*. Helsinki: Finnisches Zentralamt für Unterrichtswesen.

Gendron, B. (2001). The role of counselling and guidance in promoting lifelong learning in France. *Research in Post-Compulsory Education*, Bd. 6, Nr. 1, S. 67-96.

Grubb, W.N.; Lazerson, M. (2004). *The education gospel: the economic power of schooling*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Hansen, E. (2006). *Career guidance: a resource handbook for low- and middle-income countries*. Genf: ILO. Im Internet verfügbar unter: http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/career/download/career_guidance.pdf [zitiert am 3.3.2008].

Innove (2006). *Collaboration in the provision of career guidance services: initiative examples*. Tallinn: INNOVE. Im Internet verfügbar unter: http://www.innove.ee/ee/files/innove_eng_sisu_composite3.pdf [zitiert am 3.3.2008].

Internationale Arbeitsorganisation (2005). *Empfehlung 195. Empfehlung betreffend die Entwicklung der Humanressourcen: Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen*. Genf: ILO. Im Internet verfügbar unter: <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/rec195.htm> [zitiert am 2.7.2007].

International Association for Educational and Vocational Guidance (2003). *International competencies for educational and vocational guidance practitioners*. Bern: IAEVG. Im Internet verfügbar unter: <http://www.ictskills.org/documenti/IAEVG.pdf> [zitiert am 3.3.2008].

Kopac, A.; Ignjatović, M.; Darmon, I. (2006). *In-depth analysis of guidance and counselling services. WP 2 comparative report. Leonardo programme guidance in Europe project-ES/04/C/F/RF-80900*. Barcelona: ICAS Institute et al.

Kuhn, M.; Sultana, R.G. (2006). Creating the European learning citizen – which citizen for which Europe? In Kuhn, M.; Sultana, R.G. (Hrsg.). *Homo sapiens Europæus: creating the European learning citizen*. New York: Peter Lang.

Kuhn, M.; Sultana, R.G. (Hrsg.). (2006). *Homo Sapiens Europæus: creating the European learning citizen*. New York: Peter Lang.

Lash, S. (2003). Reflexivity as nonlinearity. *Theory, Culture and Society*, Bd. 20, Nr. 2, S. 49-57.

Leitch Review of Skills (2006). *Prosperity for all in the global economy – world class skills*. London: The Stationery Office.

Livingstone, D.W. (2003). *The education-jobs gap: underemployment or economic democracy*. [2. überarbeitete Fassung]. Toronto: Garamond Press and Clinton Corners; New York: Percheron Press.

Livingstone, D.W. (2004). *The learning society: past, present and future views*. Toronto: Ontario Institute for Studies in Education of the University of Toronto. (WALL working paper 2004; Nr. 4). Im Internet verfügbar unter: <http://www.wallnetwork.ca/resources/wallwp04.pdf> [zitiert am 3.3.2008].

Loughlin, S. (2000). *Barriers to women's career progression: a review of the literature*. Wellington, NZ: State Services Commission. (Working paper; Nr. 6.)

Magalhães, A.M.; Stoer, S.R. (2006). Knowledge in the bazaar: proactive citizenship in the Learning Society. In Kuhn, M.; Sultana, R.G. (Hrsg.). *Homo sapiens Europæus: creating the European learning citizen*. New York: Peter Lang.

McCarthy, J. (2006). Lifelong guidance: making progress? *Career guidance today*, October 13. Im Internet verfügbar unter: <http://education.independent.co.uk/magazines/article1869022.ece> [zitiert am 03.03.2008].

National Centre for Guidance in Education (2004). *Planning the school guidance programme*. Dublin: NCGE. Im Internet verfügbar unter: http://www.ncge.ie/reports/Pl_Sch_Gui_prog_leaf.pdf [zitiert am 3.3.2008].

National Life/Work Centre (2000). *Blueprint for life/work designs: quick reference guide*. New Brunswick: National Life/Work Centre. Im Internet verfügbar unter: <http://www.blueprint4life.ca/> [zitiert am 3.3.2008].

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung – OECD (2002). Rethinking human capital. *Education Policy Analysis*, S. 117-131.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung – OECD (2004). *Career guidance and public policy: bridging the gap*. Paris: OECD. Im Internet verfügbar unter: <http://www.oecd.org/dataoecd/33/45/34050171.pdf> [zitiert am 3.3.2008].

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung – OECD; Europäische Kommission (2004). *Berufsberatung: Ein Handbuch für politisch Verantwortliche*. Paris: OECD. Im Internet verfügbar unter: http://www.schulpsychologie.at/guidance/policy_handbook_de.pdf [Arbeitsdokument der Europäischen Kommission, zitiert am 26.4.2008].

Ozaki, M. (Hrsg.) (1999). *Negotiating flexibility. The role of the social partners and the state*. Genf: Internationale Arbeitsorganisation.

Plant, H. (2006). *Involving the users of guidance services in policy development*. Leicester, Vereinigtes Königreich: The Guidance Council.

Qualifications and Curriculum Authority (1999). *Learning outcomes from careers education and guidance*. London: QCA.

Rat der Europäischen Union (2004). *Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa*. Brüssel: Rat der Europäischen Union. Im Internet verfügbar unter:
http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/resolution2004_de.pdf [zitiert am 3.3.2008].

Seddon, T.; Mellor, S. (2006). Making citizens: from belonging to learning. In Kuhn, M.; Sultana, R.G. (Hrsg.). *Homo sapiens Europæus: creating the European learning citizen*. New York: Peter Lang.

Simon, R.I.; Dippro, D.; Schenke, A. (1991). *Learning work: a critical pedagogy of work education*. Ontario: OISE Press.

Stuart, M.; Greenwood, I. (2006). National and European policies for lifelong learning: an assessment of the developments within the context of the European Employment Strategy. In Kuhn, M.; Sultana, R.G. (Hrsg.). *Homo sapiens Europæus: creating the European learning citizen*. New York: Peter Lang.

Sultana, R.G. (2003a). *Lifelong guidance and the European challenge: issues for Malta*. Malta: Euroguidance.

Sultana, R.G. (2003b). *Review of career guidance policies in 11 acceding and candidate countries: a synthesis report*. Turin: Europäische Stiftung für Berufsbildung. Im Internet verfügbar unter:
[http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/43062485065B0E82C1257020002FEB25/\\$File/ENL-Career%20guidance-0703_EN.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/43062485065B0E82C1257020002FEB25/$File/ENL-Career%20guidance-0703_EN.pdf) [zitiert am 3.3.2008].

Sultana, R.G. (2006a). *Challenges for career guidance in small states*. Malta: EMCER.

Sultana, R.G. (2006b). *Educating students for labour market needs: a guidebook for vocational school directors*. Warschau: Polish Agency for Enterprise Development; ECORYS.

Sultana, R.G.; Watts, A.G. (2005). *Career guidance in Europe's public employment services: trends and challenges*. Brüssel: Europäische Kommission – GD Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit. Im Internet verfügbar unter:
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pesguidancereport_en.pdf [zitiert am 3.3.2008].

Sultana, R.G.; Watts, A.G. (2007). *Career guidance in the MEDA region*. Turin: Europäische Stiftung für Berufsbildung.

- Sweet, R. (2007). *Career guidance in the western Balkans region*. Turin: Europäische Stiftung für Berufsbildung.
- Thuy, P.; Hansen, E.; Price, D. (2001). *The public employment service in a changing labour market*. Genf: Internationale Arbeitsorganisation.
- Watts, A.G. (1996). Socio-political ideologies in guidance. In Watts, A.G. et al. *Rethinking career education and guidance: theory, policy and practice*. London und New York: Routledge.
- Watts, A.G. (2005a). *Progress and potential: a review benchmarked against the OECD career guidance policy review*. Glasgow: Careers Scotland.
- Watts, A.G. (2005b). Strategic leadership in career guidance: the role of national forums. In *Proceedings of the national guidance policy forums transnational conference*, Bled, 9. Dezember. Ljubljana: NRCVG.
- Watts, A.G.; Fretwell, D. (2004). *Public policies for career development: policy strategies for designing career information and guidance systems in middle-income and transition economies*. Washington, DC: Weltbank. Im Internet verfügbar unter: http://www1.worldbank.org/education/lifelong_learning/publications/PublicPolicy_CareerDev.pdf [zitiert am 3.3.2008].
- Watts, A.G.; Sultana, R.G. (2004). Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Bd. 4, Nr. 2-3, S. 105-122.
- Watts, A.G.; Hughes, D.; Wood, M. (2005). *A market in career? Evidence and issues*. Derby: Centre for guidance studies, University of Derby. Im Internet verfügbar unter: <http://www.derby.ac.uk/cegs/publications/A%20Market%20in%20Career%20Evidence%20and%20Issues%20CeGS%20Occasional%20Paper.pdf> [zitiert am 3.3.2008].
- Wilthagen, T.; Tros, F. (2004). The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer*, Bd. 2, S. 166-186.

Anhang 1 Fragebogen der Veranstalter der Konferenz des finnischen Ratsvorsitzes und des Cedefop

Berichterstattung über den aktuellen Stand der Fortschritte bei der Umsetzung der Ratsentschließung zur lebensbegleitenden Beratung vom Mai 2004

Hintergrund und Gegenstand:

Die Kurzinformationen der Einzelstaaten über die Fortschritte bei der Umsetzung der Entschließung des Rates zur Beratung sollten als Hintergrundmaterial für die Konferenz des finnischen Ratsvorsitzes im November 2006 dienen. Das Cedefop wird die Erstellung eines Synthese-Berichts für die Konferenz in Auftrag geben, in dem die erzielten Leistungen und die zu bewältigenden Herausforderungen überprüft werden sollen. Bei der Erstellung des Synthese-Berichts wäre es hilfreich, wenn die Mitgliedstaaten bei der Vorlage ihrer Informationen die unten stehenden Rubriken beachten.

Beschreiben Sie bitte kurz konkrete Maßnahmen, die bereits getroffen wurden oder geplant sind, um

- (a) die lebensbegleitenden Beratungssysteme weiterzuentwickeln (darunter Initiativen zur Gewährleistung einer wirksamen Zusammenarbeit und Koordinierung zwischen den Anbietern von Beratungsdiensten und -maßnahmen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene, die sicherstellen sollen, dass der Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter in allen Politikbereichen und bei Praktiken in Verbindung mit dem Beratungsangebot berücksichtigt wird);
- (b) den Zugang zur lebensumspannenden Beratung auszubauen und auf diese Weise zu gewährleisten, dass das hochwertige Beratungsangebot von allen europäischen Bürgern in jedem Lebensabschnitt in Anspruch genommen werden kann, um ihren Bildungs- und Berufsweg und die damit einhergehenden Übergangsphasen selbst zu gestalten;
- (c) Qualitätssicherungsverfahren der Beratungsdienste, -informationen und -produkte, insbesondere aus Sicht des Bürgers, zu stärken;
- (d) das Beratungsangebot als integralen Bestandteil der Programme der allgemeinen und beruflichen Bildung neu auszurichten, um die Fähigkeiten der Bürger zur Gestaltung ihres lebenslangen Lernens in allen Lebensbereichen und ihres Berufswegs zu entwickeln (u. a. sollen Schulen, Einrichtungen der weiterführenden und der Hochschulbildung sowie Anbieter von Berufsbildungsmaßnahmen ermutigt werden, Methoden des reflexiven Lernens und autonomes Lernen zu fördern, damit Jugendliche und Erwachsene ihre Bildungs- und Berufswege effizient selbst in die Hand nehmen können).

- (e) die Strukturen für die Gestaltung der Politik und die Entwicklung von Systemen auf nationaler und regionaler Ebene zu stärken, insbesondere durch:
- (i) Einbindung der einschlägigen Hauptbeteiligten (wie z. B. Ministerien, Sozialpartner, Arbeitsverwaltungen, Diensteanbieter, Berufsberater, Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung, Verbraucher, Eltern und Jugendliche);
 - (ii) Motivation und Unterstützung der Anbieter von Erstausbildung und Weiterbildung für Berufsberater bei der Aufnahme der gegenwärtig vorbildlichen Verfahren in der gesamten Union in ihre Ausbildungsprogramme;
 - (iii) Zusammenarbeit bei der Verbesserung der Qualität der Informationen über die vorbildlichen Verfahren, die den politischen Entscheidungsträgern auf nationaler und internationaler Ebene zur Verfügung stehen.

Bitte fügen Sie kurze Beschreibungen relevanter Beispiele aus Politik und Praxis bei.

Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung)

Von der Politik zur Praxis: Ein systemischer Wandel der lebensbegleitenden Beratung in Europa

Ronald G. Sultana

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2008 – VI, 98 S. – 21 x 29,7 cm

(Cedefop Panorama series; 154 – ISSN 1562-6180)

ISBN 978-92-896-0630-1

Kat.-Nr.: TI-30-10-295-DE-C

Kostenlos – 5182 DE –

Von der Politik zur Praxis

Ein systemischer Wandel der lebensbegleitenden Beratung in Europa

In der Entschließung des Rates zur lebensbegleitenden Beratung (Mai 2004) wurde die Notwendigkeit hervorgehoben, die Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der Beratung in Europa zu verbessern. Dazu wurden folgende Prioritäten festgelegt: Ausbau des Zugangs zu Beratungsdiensten, Stärkung der Qualitätssicherungsverfahren, Neuausrichtung des Beratungsangebots zur Befähigung der Bürger, ihre Bildung und berufliche Laufbahn selbst in die Hand zu nehmen, und Festigung der Strukturen für die Entwicklung der Politik unter Einbindung der einschlägigen Hauptbeteiligten auf regionaler und nationaler Ebene.

In dem vorliegenden Bericht soll dokumentiert werden, in welchem Maße Fortschritte bei der Reform des Bildungs- und Berufsberatungsangebots erzielt wurden. Alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union und Norwegen haben darüber berichtet, in welchem Maße sie die fünf in der Entschließung des Rates genannten vorrangigen Bereiche in Angriff genommen haben. In dem Bericht werden wichtige Entwicklungen, Trends und Herausforderungen im Zusammenhang mit Beratungssystemen und einschlägigen Politiken beleuchtet und aufschlussreiche Verfahren ermittelt, die politischen Entscheidungsträgern und Fachleuten als Anregung dienen können.

**CEDEFOP**Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)
PO Box 22427, GR 551 02 Thessaloniki
Tel. (+30) 23 10 49 01 11, Fax (+30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Kostenlos – Auf Anforderung beim Cedefop erhältlich 5182 DE



■ Amt für Veröffentlichungen

ISBN 978-92-896-0630-1



9 789289 606301